



# LAVORO Euroconference

**Edizione di venerdì 23 gennaio 2026**

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Accesso al regime impatriati per il contribuente che all'estero aveva lavorato come frontaliero**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Accesso al regime impatriati per il contribuente che all'estero aveva lavorato come frontaliero**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Auto a uso promiscuo: soggette a tassazione le somme eccedenti il fringe benefit convenzionale**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Auto a uso promiscuo: soggette a tassazione le somme eccedenti il fringe benefit convenzionale**  
di Redazione

## **AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO**

**Legge di bilancio 2026: la sintesi INPS**  
di Redazione

## **AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO**

**Legge di bilancio 2026: la sintesi INPS**  
di Redazione



## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Rapporto di lavoro dei detenuti: retribuzione e prescrizione dei contributi**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Rapporto di lavoro dei detenuti: retribuzione e prescrizione dei contributi**  
di Redazione

## **COMPETENZE E ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO**

**La cessione dello studio professionale alla luce dell'art. 2, comma 3, lett. b) del DPR 633/72:  
dall'“inesistenza dell'azienda professionale” alla teoria del “complesso organizzato”**  
di MpO & partners



## NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

---

### ***Accesso al regime impatriati per il contribuente che all'estero aveva lavorato come frontaliero***

di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 12/E del 20 gennaio 2026](#), ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di fruire del nuovo regime agevolativo impatriati da parte di un lavoratore frontaliero che vuole rientrare in Italia dopo essere stato fiscalmente residente all'estero, dove ha lavorato per una società italiana.

L'Agenzia richiama la risposta a interpello n. 66/E/2025, dove aveva riepilogato i requisiti necessari per l'accesso al regime agevolativo dell'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 209/2023, che disciplina il nuovo regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati, che si applica ai contribuenti che trasferiscono, dal periodo d'imposta 2024, la residenza in Italia ai sensi dell'art. 2, TUIR:

- il nuovo regime può essere applicato, nel rispetto delle condizioni richieste, anche nell'ipotesi in cui il lavoratore si trasferisca in Italia per prestare l'attività lavorativa nel territorio dello Stato in favore del medesimo soggetto (residente o non residente in Italia) presso il quale è stato impiegato all'estero prima del predetto trasferimento oppure in favore di un soggetto «appartenente al suo stesso gruppo»;
- nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga in Italia l'attività lavorativa a favore dello stesso soggetto (datore/gruppo) per il quale lavorava all'estero, la norma prevede l'allungamento del periodo minimo di pregressa permanenza all'estero, che, da 3, aumenta a 6 o 7 anni, a seconda che si tratti o meno del medesimo soggetto (datore/gruppo) presso cui era svolta l'attività lavorativa in Italia prima del trasferimento all'estero;
- ai fini dell'applicazione del nuovo regime, non è più necessario verificare la sussistenza di un collegamento "funzionale" tra il trasferimento della residenza fiscale in Italia e l'inizio di un'attività lavorativa dalla quale derivi un reddito agevolabile, prodotto in Italia, diversamente da quanto chiarito con riferimento al previgente regime speciale per lavoratori impatriati.

Pertanto, non sono poste condizioni riguardo al luogo dove l'attività lavorativa dev'essere svolta durante il periodo di residenza all'estero che precede il rientro in Italia.

Nello specifico, l'istante dichiara di essersi trasferito all'estero a partire dal 2018 e di voler rientrare in Italia a partire dal 2026 per lavorare alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per cui aveva lavorato all'estero, coincidente con il datore di lavoro per cui era stato impiegato



in Italia prima dell'espatrio.

L'Agenzia chiarisce che, in presenza di tutti i requisiti indicati, l'istante potrà applicare il nuovo regime al reddito di lavoro dipendente derivante dall'attività lavorativa svolta in Italia, risultando integrato il requisito del periodo minimo di pregressa residenza all'estero, in tal caso pari a 7 periodi d'imposta.

**Seminario di specializzazione**

## **Sicurezza sul lavoro e patente a crediti: le novità del D.LGS. 159/2025**

[Scopri di più](#)



## NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

---

### ***Accesso al regime impatriati per il contribuente che all'estero aveva lavorato come frontaliero***

di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 12/E del 20 gennaio 2026](#), ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di fruire del nuovo regime agevolativo impatriati da parte di un lavoratore frontaliero che vuole rientrare in Italia dopo essere stato fiscalmente residente all'estero, dove ha lavorato per una società italiana.

L'Agenzia richiama la risposta a interpello n. 66/E/2025, dove aveva riepilogato i requisiti necessari per l'accesso al regime agevolativo dell'art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 209/2023, che disciplina il nuovo regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati, che si applica ai contribuenti che trasferiscono, dal periodo d'imposta 2024, la residenza in Italia ai sensi dell'art. 2, TUIR:

- il nuovo regime può essere applicato, nel rispetto delle condizioni richieste, anche nell'ipotesi in cui il lavoratore si trasferisca in Italia per prestare l'attività lavorativa nel territorio dello Stato in favore del medesimo soggetto (residente o non residente in Italia) presso il quale è stato impiegato all'estero prima del predetto trasferimento oppure in favore di un soggetto «appartenente al suo stesso gruppo»;
- nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga in Italia l'attività lavorativa a favore dello stesso soggetto (datore/gruppo) per il quale lavorava all'estero, la norma prevede l'allungamento del periodo minimo di pregressa permanenza all'estero, che, da 3, aumenta a 6 o 7 anni, a seconda che si tratti o meno del medesimo soggetto (datore/gruppo) presso cui era svolta l'attività lavorativa in Italia prima del trasferimento all'estero;
- ai fini dell'applicazione del nuovo regime, non è più necessario verificare la sussistenza di un collegamento "funzionale" tra il trasferimento della residenza fiscale in Italia e l'inizio di un'attività lavorativa dalla quale derivi un reddito agevolabile, prodotto in Italia, diversamente da quanto chiarito con riferimento al previgente regime speciale per lavoratori impatriati.

Pertanto, non sono poste condizioni riguardo al luogo dove l'attività lavorativa dev'essere svolta durante il periodo di residenza all'estero che precede il rientro in Italia.

Nello specifico, l'istante dichiara di essersi trasferito all'estero a partire dal 2018 e di voler rientrare in Italia a partire dal 2026 per lavorare alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per cui aveva lavorato all'estero, coincidente con il datore di lavoro per cui era stato impiegato



in Italia prima dell'espatrio.

L'Agenzia chiarisce che, in presenza di tutti i requisiti indicati, l'istante potrà applicare il nuovo regime al reddito di lavoro dipendente derivante dall'attività lavorativa svolta in Italia, risultando integrato il requisito del periodo minimo di pregressa residenza all'estero, in tal caso pari a 7 periodi d'imposta.

**Seminario di specializzazione**

## **Sicurezza sul lavoro e patente a crediti: le novità del D.LGS. 159/2025**

[Scopri di più](#)



## NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

---

### ***Auto a uso promiscuo: soggette a tassazione le somme eccedenti il fringe benefit convenzionale***

di Redazione

L’Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 14/E del 21 gennaio 2026](#), in tema di auto ad uso promiscuo, ha precisato che il collaboratore può concorrere all’onere complessivo sostenuto dalla Società per l’assegnazione dell’autoveicolo azzerando il valore del fringe benefit attraverso una trattenuta mensile, nell’arco temporale di 12 mesi, corrispondente al valore del fringe benefit determinato ai sensi dell’art. 51, comma 4, lett. a), TUIR. Tuttavia, le ulteriori somme corrisposte dal dipendente a copertura del restante onere sostenuto dalla Società dovranno essere trattenute dall’importo netto della retribuzione variabile, in quanto il valore del fringe benefit eccedente il valore determinato ai sensi dell’art. 51, comma 4, TUIR, deve concorrere alla formazione del reddito complessivo, ai sensi del comma 1 della medesima disposizione.

Il chiarimento deriva dalla richiesta di una società che vuole introdurre una nuova policy aziendale per le auto ad uso promiscuo e vuole avere conferma che il progetto sia conforme all’art. 51, comma 1, TUIR, cioè con la normativa fiscale che regola la determinazione del reddito di lavoro dipendente e gli obblighi di sostituzione d’imposta.

Nel caso di specie, la società istante vuole introdurre una nuova car policy denominata “Car Flexi”, destinata ai manager, che prevede l’assegnazione in uso promiscuo di un’auto aziendale solo con automezzi a bassissima emissione di CO<sub>2</sub> elettrici o ibridi plugin e il contributo, da parte del dipendente, al costo del canone di noleggio non solo con la trattenuta mensile per l’uso promiscuo del mezzo pari al 100% del valore convenzionale del fringe benefit, ai sensi dell’art. 51, comma 4, lett. a), TUIR, ma anche attraverso l’accettazione che, nella determinazione dell’eventuale compenso variabile, l’azienda consideri il residuo onere economico a suo carico.

La Società specifica che, non essendo il valore della retribuzione variabile conosciuto al momento della sottoscrizione e per tutta la durata dell’accordo, poiché non ancora maturato né determinato, il dipendente accetta che nei parametri che definiscono la retribuzione variabile sia ricompresa anche la componente del residuo onere economico che l’azienda sostiene per assegnare quell’auto al collaboratore. Pertanto, dall’adesione all’accordo consegue anche che, nell’ipotesi in cui l’importo del premio variabile non sia sufficiente a coprire il debito del dipendente nei confronti della Società, ovvero in assenza di premio variabile spettante, la differenza venga trattenuta al dipendente in un’unica soluzione ovvero in rate mensili di pari importo.



L’Agenzia ritiene, quindi, che il dipendente possa fruire del regime speciale di esenzione solo contribuendo con la trattenuta mensile pari al valore del fringe benefit convenzionale; il residuo costo di noleggio sostenuto dalla società, invece, dev’essere trattenuto dall’importo netto della retribuzione variabile attribuita al dipendente.

Special Event

## Utilizzo dell’AI nella consulenza del lavoro

[Scopri di più](#)



## NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

---

### ***Auto a uso promiscuo: soggette a tassazione le somme eccedenti il fringe benefit convenzionale***

di Redazione

L’Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 14/E del 21 gennaio 2026](#), in tema di auto ad uso promiscuo, ha precisato che il collaboratore può concorrere all’onere complessivo sostenuto dalla Società per l’assegnazione dell’autoveicolo azzerando il valore del fringe benefit attraverso una trattenuta mensile, nell’arco temporale di 12 mesi, corrispondente al valore del fringe benefit determinato ai sensi dell’art. 51, comma 4, lett. a), TUIR. Tuttavia, le ulteriori somme corrisposte dal dipendente a copertura del restante onere sostenuto dalla Società dovranno essere trattenute dall’importo netto della retribuzione variabile, in quanto il valore del fringe benefit eccedente il valore determinato ai sensi dell’art. 51, comma 4, TUIR, deve concorrere alla formazione del reddito complessivo, ai sensi del comma 1 della medesima disposizione.

Il chiarimento deriva dalla richiesta di una società che vuole introdurre una nuova policy aziendale per le auto ad uso promiscuo e vuole avere conferma che il progetto sia conforme all’art. 51, comma 1, TUIR, cioè con la normativa fiscale che regola la determinazione del reddito di lavoro dipendente e gli obblighi di sostituzione d’imposta.

Nel caso di specie, la società istante vuole introdurre una nuova car policy denominata “Car Flexi”, destinata ai manager, che prevede l’assegnazione in uso promiscuo di un’auto aziendale solo con automezzi a bassissima emissione di CO<sub>2</sub> elettrici o ibridi plugin e il contributo, da parte del dipendente, al costo del canone di noleggio non solo con la trattenuta mensile per l’uso promiscuo del mezzo pari al 100% del valore convenzionale del fringe benefit, ai sensi dell’art. 51, comma 4, lett. a), TUIR, ma anche attraverso l’accettazione che, nella determinazione dell’eventuale compenso variabile, l’azienda consideri il residuo onere economico a suo carico.

La Società specifica che, non essendo il valore della retribuzione variabile conosciuto al momento della sottoscrizione e per tutta la durata dell’accordo, poiché non ancora maturato né determinato, il dipendente accetta che nei parametri che definiscono la retribuzione variabile sia ricompresa anche la componente del residuo onere economico che l’azienda sostiene per assegnare quell’auto al collaboratore. Pertanto, dall’adesione all’accordo consegue anche che, nell’ipotesi in cui l’importo del premio variabile non sia sufficiente a coprire il debito del dipendente nei confronti della Società, ovvero in assenza di premio variabile spettante, la differenza venga trattenuta al dipendente in un’unica soluzione ovvero in rate mensili di pari importo.



L’Agenzia ritiene, quindi, che il dipendente possa fruire del regime speciale di esenzione solo contribuendo con la trattenuta mensile pari al valore del fringe benefit convenzionale; il residuo costo di noleggio sostenuto dalla società, invece, dev’essere trattenuto dall’importo netto della retribuzione variabile attribuita al dipendente.

Special Event

## Utilizzo dell’AI nella consulenza del lavoro

[Scopri di più](#)



## AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO

### **Legge di bilancio 2026: la sintesi INPS**

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 1 del 15 gennaio 2026](#), ha offerto un quadro riepilogativo delle principali disposizioni contenute nella Legge di bilancio 2026 (Legge n. 199/2025) in tema di ammortizzatori sociali e sostegno al reddito e alle famiglie in relazione alle seguenti tematiche:

- disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa;
- proroga dell'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese in CIGS che operano nelle aree di crisi industriale complessa;
- trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività;
- proroga dell'integrazione del trattamento di CIGS per i dipendenti del gruppo ILVA;
- proroga al 31 dicembre 2026 delle convenzioni per l'utilizzazione dei lavoratori socialmente utili;
- misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center;
- ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica;
- proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi;
- trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria;
- intervento straordinario di integrazione salariale in seguito ad accordi di transizione occupazionale;
- misure urgenti a sostegno degli occupati in gruppi di imprese.

Inoltre, vengono fornite disposizioni in materia di ammortizzatori sociali a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

Convegno di aggiornamento

**Legge di Bilancio 2026:  
ultime novità del periodo**

Scopri di più



## AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO

### **Legge di bilancio 2026: la sintesi INPS**

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 1 del 15 gennaio 2026](#), ha offerto un quadro riepilogativo delle principali disposizioni contenute nella Legge di bilancio 2026 (Legge n. 199/2025) in tema di ammortizzatori sociali e sostegno al reddito e alle famiglie in relazione alle seguenti tematiche:

- disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa;
- proroga dell'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese in CIGS che operano nelle aree di crisi industriale complessa;
- trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività;
- proroga dell'integrazione del trattamento di CIGS per i dipendenti del gruppo ILVA;
- proroga al 31 dicembre 2026 delle convenzioni per l'utilizzazione dei lavoratori socialmente utili;
- misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center;
- ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica;
- proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi;
- trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria;
- intervento straordinario di integrazione salariale in seguito ad accordi di transizione occupazionale;
- misure urgenti a sostegno degli occupati in gruppi di imprese.

Inoltre, vengono fornite disposizioni in materia di ammortizzatori sociali a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

Convegno di aggiornamento

**Legge di Bilancio 2026:  
ultime novità del periodo**

Scopri di più



## GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

---

### ***Rapporto di lavoro dei detenuti: retribuzione e prescrizione dei contributi***

di Redazione

#### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 10 novembre 2025 n. 29697, ha ritenuto che il rapporto di lavoro del detenuto deve considerarsi unitario e continuativo, senza interruzioni intermedie volontarie nei periodi di attesa della “chiamata al lavoro”, rispetto alla quale il detenuto non ha alcun potere di controllo o scelta. La cessazione del rapporto coincide con la fine dello svolgimento dell’attività lavorativa. La decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi inizia dal termine del rapporto unico e l’onere di dimostrare eventuali interruzioni grava sull’Amministrazione penitenziaria.

#### **Il caso**

I fatti di causa traggono origine dal ricorso presentato da un detenuto, in carcere dal 2009, che nel corso della reclusione aveva svolto diverse attività lavorative all’interno del carcere (distribuzione dei pasti, assistenza alle persone, gestione della spesa dei detenuti, pulizie) retribuite dal Ministero della Giustizia e aveva lamentato di non aver ricevuto l’adeguamento retributivo previsto dall’art. 22, Legge n. 354/1975, che disciplina il lavoro penitenziario.

Il Tribunale di Roma gli aveva riconosciuto oltre 3.400 euro, poi ridotti dalla Corte d’Appello a circa 1.300 euro, poiché il giudice di secondo grado aveva ritenuto prescritte le somme precedenti al 6 settembre 2017, considerando come distinti e autonomi rapporti di lavoro i vari periodi di attività svolti e ritenendo interrotto il rapporto nei periodi di mancata assegnazione al lavoro.

Il ricorrente, non condividendo questa impostazione, ma ritenendo che il rapporto di lavoro penitenziario debba essere considerato unitario e che eventuali pause imputabili all’organizzazione carceraria costituiscano semplici sospensioni e non interruzioni, ha proposto ricorso in Cassazione.

Nella sua decisione la Suprema Corte richiama alcune sentenze recenti, di cui la Corte d’Appello non aveva potuto tenere conto, secondo cui i detenuti si trovano in una condizione di totale dipendenza rispetto alla chiamata al lavoro, non avendo margini di libertà nella



scelta. Questa situazione si ripercuote sul modo in cui il rapporto di lavoro dev'essere interpretato: le pause tra un incarico e l'altro vanno considerate come sospensioni e non come interruzioni contrattuali, come avverrebbe nel lavoro a termine tradizionale. Solo la fine della detenzione costituisce la vera cessazione del rapporto; pertanto, la prescrizione dei crediti retributivi decorre dalla fine dell'unico rapporto e non dai singoli periodi lavorativi.

La Cassazione rinvia quindi alla Corte d'Appello di Roma, in diversa composizione, affinché si pronunci tenendo conto dei nuovi principi esposti.

**Master di specializzazione**

## **Direzione e organizzazione delle risorse umane**

[Scopri di più](#)



## GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

---

### ***Rapporto di lavoro dei detenuti: retribuzione e prescrizione dei contributi***

di Redazione

#### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 10 novembre 2025 n. 29697, ha ritenuto che il rapporto di lavoro del detenuto deve considerarsi unitario e continuativo, senza interruzioni intermedie volontarie nei periodi di attesa della “chiamata al lavoro”, rispetto alla quale il detenuto non ha alcun potere di controllo o scelta. La cessazione del rapporto coincide con la fine dello svolgimento dell’attività lavorativa. La decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi inizia dal termine del rapporto unico e l’onere di dimostrare eventuali interruzioni grava sull’Amministrazione penitenziaria.

#### **Il caso**

I fatti di causa traggono origine dal ricorso presentato da un detenuto, in carcere dal 2009, che nel corso della reclusione aveva svolto diverse attività lavorative all’interno del carcere (distribuzione dei pasti, assistenza alle persone, gestione della spesa dei detenuti, pulizie) retribuite dal Ministero della Giustizia e aveva lamentato di non aver ricevuto l’adeguamento retributivo previsto dall’art. 22, Legge n. 354/1975, che disciplina il lavoro penitenziario.

Il Tribunale di Roma gli aveva riconosciuto oltre 3.400 euro, poi ridotti dalla Corte d’Appello a circa 1.300 euro, poiché il giudice di secondo grado aveva ritenuto prescritte le somme precedenti al 6 settembre 2017, considerando come distinti e autonomi rapporti di lavoro i vari periodi di attività svolti e ritenendo interrotto il rapporto nei periodi di mancata assegnazione al lavoro.

Il ricorrente, non condividendo questa impostazione, ma ritenendo che il rapporto di lavoro penitenziario debba essere considerato unitario e che eventuali pause imputabili all’organizzazione carceraria costituiscano semplici sospensioni e non interruzioni, ha proposto ricorso in Cassazione.

Nella sua decisione la Suprema Corte richiama alcune sentenze recenti, di cui la Corte d’Appello non aveva potuto tenere conto, secondo cui i detenuti si trovano in una condizione di totale dipendenza rispetto alla chiamata al lavoro, non avendo margini di libertà nella



scelta. Questa situazione si ripercuote sul modo in cui il rapporto di lavoro dev'essere interpretato: le pause tra un incarico e l'altro vanno considerate come sospensioni e non come interruzioni contrattuali, come avverrebbe nel lavoro a termine tradizionale. Solo la fine della detenzione costituisce la vera cessazione del rapporto; pertanto, la prescrizione dei crediti retributivi decorre dalla fine dell'unico rapporto e non dai singoli periodi lavorativi.

La Cassazione rinvia quindi alla Corte d'Appello di Roma, in diversa composizione, affinché si pronunci tenendo conto dei nuovi principi esposti.

**Master di specializzazione**

## **Direzione e organizzazione delle risorse umane**

[Scopri di più](#)



## COMPETENZE E ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO

---

### ***La cessione dello studio professionale alla luce dell'art. 2, comma 3, lett. b) del DPR 633/72: dall'“inesistenza dell'azienda professionale” alla teoria del “complesso organizzato”***

di MpO & partners

#### **Premessa**

La qualificazione fiscale della cessione dello studio professionale rappresenta da decenni un nodo interpretativo complesso collocato al crocevia tra diritto tributario, diritto civile e disciplina delle professioni regolamentate. L'intervento del D.Lgs. 192/2024, che ha esteso l'ambito applicativo dell'art. 2, comma 3, lett. b) del DPR 633/72 anche ai trasferimenti di studi professionali, ha segnato un punto di svolta, recependo orientamenti dottrinali e giurisprudenziali maturati nel tempo e allineando l'ordinamento interno ai principi dettati dall'Unione Europea.

#### **Il quadro normativo, dottrinale e giurisprudenziale**

L'art. 2 del DPR 633/72 definisce le cessioni di beni rilevanti ai fini IVA. Infatti, il comma 3, lett. b), esclude dal campo di applicazione dell'imposta *“le cessioni e i conferimenti in società o altri enti, compresi i consorzi e le associazioni o altre organizzazioni, che hanno per oggetto aziende o rami di azienda ovvero un complesso unitario di attività materiali e immateriali, inclusa la clientela e ogni altro elemento immateriale, nonché di passività, organizzato per l'esercizio dell'attività artistica o professionale”*. La norma, in linea anche con le direttive Comunitarie, trova il suo fondamento nell'art. 19 della Direttiva 2006/112/CE il quale prevede che *“In caso di trasferimento a titolo oneroso o gratuito o sotto forma di conferimento a una società di una universalità totale o parziale di beni, gli Stati membri possono considerare che non è avvenuta alcuna cessione di beni e che il beneficiario succede al cedente. Gli Stati membri possono adottare le disposizioni necessarie ad evitare distorsioni della concorrenza, qualora il beneficiario non sia un soggetto passivo totale. Possono inoltre adottare le misure utili a prevenire l'elusione o l'evasione fiscale mediante l'applicazione di questo articolo”*.

Per lungo tempo, tuttavia, la prassi amministrativa italiana ha ritenuto che lo studio professionale non potesse essere assimilato a un'azienda, in quanto l'attività del professionista non costituisce esercizio di impresa ai sensi dell'art. 2082 c.c. Tale impostazione ha generato un disallineamento rispetto al diritto unionale valorizzando la funzionalità del complesso trasferito più che la natura soggettiva del cedente.



Su tali argomenti la dottrina civilistica tradizionale ha sostenuto che l'attività professionale, essendo fondata sull'"*intuitus personae*", non possa dar luogo a un'azienda in senso tecnico (Cfr. Cian, *L'impresa*, in Tratt. dir. priv., 1995). Tuttavia, già dagli anni '90...

+++  
+++  
+++

**CEDI IL TUO STUDIO PROFESSIONALE CON MPO**

+++