



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 5 novembre 2024

APPROFONDIMENTI

[Le nuove regole per l'ingresso di lavoratori extra Ue nel D.L. 145/2024 alla luce della circolare interministeriale 9032/2024](#)

di Giuseppe Pacifico

NEWS DEL GIORNO

[Formazione dei preposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[In G.U. il D.M. per la raccolta delle infrazioni per l'autotrasporto](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Natura non retributiva dello sconto energia elettrica](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Contribuzione figurativa per l'accesso a pensione](#)

di Redazione

ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A

[Le clausole tipiche nelle operazioni di aggregazione e acquisizione di attività professionali](#)

di MpO & partners

APPROFONDIMENTI

Le nuove regole per l'ingresso di lavoratori extra Ue nel D.L. 145/2024 alla luce della circolare interministeriale 9032/2024

di Giuseppe Pacifico

Il [D.L. 11 ottobre 2024, n. 145](#), cui ha fatto seguito l'emanazione della circolare interministeriale 9032/2024, introduce **significative novità riguardo l'ingresso dei lavoratori extracomunitari in Italia**, ponendosi quale obiettivo quello di semplificare e rendere più efficiente il sistema di reclutamento di manodopera straniera, rispondendo così alle esigenze del mercato del lavoro italiano.

La [circolare n. 9032/2024](#), in proposito, ha indicato i **settori prioritari per l'ingresso dei lavoratori extra UE, come agricoltura, edilizia, turismo e sanità**, in ragione della loro rilevanza per l'economia italiana e della perdurante carenza di manodopera: in particolare, sono stati previsti:

- **70.720 ingressi per lavoro subordinato non stagionale** (con indicazione specifica di 9.500 lavoratori per il settore dell'assistenza familiare e socio sanitaria);
- **730 per lavoro autonomo**;
- **110.000 ingressi per lavoro subordinato stagionale** (equamente ripartite tra settore agricolo e settore turistico alberghiero, ferme restando le quote di riserva);
- **10.000 ingressi extra quote** relativamente al **settore dell'assistenza familiare a favore di persone con disabilità** ovvero **grandi anziani** (ultraottantenni).

Tra le novità di maggior rilievo del decreto devono essere evidenziate:

1. la **precompilazione e gestione delle domande**: dal 1° al 30 novembre 2024 sarà possibile precompilare *online* le domande di nulla osta al lavoro tramite il portale del Ministero dell'Interno (per i *click days* del 5, 7 e 12 febbraio 2025) mentre dal 1° al 31 luglio 2025 sarà possibile precompilare le domande relativamente al *click day* del 1° ottobre 2025 (riservato al lavoro stagionale nel settore turistico alberghiero). Questa procedura anticipata mira a **snellire l'invio delle richieste, consentendo controlli preliminari di veridicità sui dati dichiarati** cercando, al contempo, di alleggerire il carico amministrativo per aumentarne l'efficienza. Ulteriori verifiche saranno effettuate dall'I.N.L. e dall'Agenzia delle Entrate, per assicurare la congruità delle richieste presentate dai datori di lavoro con un limite di 3 domande individuali per datore di lavoro privato, mentre per associazioni datoriali e agenzie il limite dipenderà dal volume d'affari dell'organizzazione.
2. La previsione di ***click days "settoriali"***: il nuovo decreto ha individuato *click days* distinti



per categorie lavorative e settori economici. In particolare:

1. dalle **ore 9,00** del giorno **5 febbraio 2025** per gli ingressi di **lavoratori subordinati non stagionali**;
2. dalle **ore 9,00** del giorno **7 febbraio 2025** per i 10.000 ingressi extra-quote per **lavoro domestico e assistenza socio-sanitaria**;
3. dalle **ore 9,00** del giorno **12 febbraio 2025** per le richieste di ingresso di **lavoratori stagionali del settore agricolo**;
4. dalle **ore 9,00** del **12 febbraio 2025** per il **70% delle quote** previste per il **settore turistico-alberghiero** (e dalle **ore 9,00** del **1° ottobre 2025** per il **restante 30%**).

Questa suddivisione temporale mira a una gestione più ordinata delle domande, **riducendo il rischio di sovraccarichi nei sistemi telematici** e facilitando i controlli degli organi competenti.

3. L'introduzione di **nuove regole di assunzione e controlli**: è previsto un **obbligo di conferma di interesse all'assunzione** da parte del datore di lavoro **entro 7 giorni dalla ricezione di avvenuta conclusione degli accertamenti sulla domanda di visto di ingresso** presentata dal lavoratore, limitando richieste improprie. **Chi non procede con l'assunzione sarà sospeso per 3 anni da ulteriori richieste**. Vengono altresì ritenute **irricevibili le domande dei datori di lavoro che nell'ultimo triennio non hanno sottoscritto**, salvo causa a lui non imputabile, **i contratti di soggiorno richiesti**. Si tratta di misure volte a contrastare il fenomeno delle domande di ingresso *"speculative"* o non seguite da un reale contratto di lavoro, garantendo che i posti disponibili siano destinati unicamente a datori di lavoro e lavoratori effettivamente interessati. Viene **ridotto ad 8 giorni** (rispetto ai 15 previsti precedentemente) **il termine entro cui si intende esperita la preventiva verifica presso il centro per l'impiego** territorialmente competente **della indisponibilità di un lavoratore già presente sul territorio nazionale**, nel caso in cui il centro medesimo non comunichi la disponibilità di lavoratori dopo la richiesta del datore di lavoro interessato all'assunzione di lavoratori stranieri residenti all'estero. Inoltre, con l'obiettivo di migliorare la trasparenza e velocizzare i controlli incrociati, viene disposta **l'interoperabilità delle banche dati di vari enti pubblici** (Ministero del Lavoro, INPS, Agenzia delle Entrate, Camere di commercio): grazie a questa integrazione, le informazioni sui datori di lavoro e sui lavoratori saranno accessibili in tempo reale, semplificando la verifica di conformità e rendendo possibile l'identificazione immediata di richieste sospette, allo scopo di ridurre i tempi di risposta per i nulla osta e a garantire maggiore efficienza nelle procedure di accoglienza.
4. Quali misure di *"semplificazione, accelerazione e certezza procedimentale e documentale"*, viene introdotto l'**obbligo al datore di lavoro di fornire all'Amministrazione un domicilio digitale (pec), nonché di trasmettere al S.U.I. il contratto di soggiorno già sottoscritto da entrambe le parti** (ai sensi degli articoli 5 e 22 del T.U.I.) **mediante apposizione di firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata**. Il lavoratore può, altresì, firmare il contratto in forma autografa e **l'apposizione della firma digitale**



o altro tipo di firma elettronica qualificata **del datore di lavoro** sulla copia informatica di tale atto **costituisce dichiarazione ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000.**

Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Formazione dei preposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro

di Redazione

La Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza presso il Ministero del Lavoro, con [risposta a interpellato n. 6 del 24 ottobre 2024](#), ha fornito importanti chiarimenti in ordine alla periodicità della formazione di aggiornamento del preposto.

Nelle more dell'emanazione del nuovo accordo da adottarsi in Conferenza Stato Regioni (comma 7 dell'articolo 37, D.Lgs. 81/2008) – il termine previsto era il 30 giugno 2022 – non viene meno l'obbligo formativo a carico dei preposti, che dovranno pertanto essere formati secondo quanto già previsto dal vigente accordo n. 221 del 21 dicembre 2011 con cadenza quinquennale.

Seminario di specializzazione

Congruietà della manodopera in Edilizia

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

In G.U. il D.M. per la raccolta delle infrazioni per l'autotrasporto di Redazione

È stato pubblicato sulla G.U. 2 novembre 2024, n. 257 il [D.M. 25 settembre 2024](#) relativo alle modalità di raccolta, da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, delle infrazioni stradali.

Ai sensi dell'articolo 9 della Direttiva 2006/22/CE, gli Stati membri devono introdurre un sistema di classificazione del rischio sulla base del numero e della gravità delle infrazioni stradali: le imprese che presentano un fattore di rischio elevato dovrebbero essere assoggettate a controlli più rigorosi e frequenti.

Seminario di specializzazione

**Aspetti operativi e criticità nella gestione
del rapporto di lavoro nell'autotrasporto**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Natura non retributiva dello sconto energia elettrica

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 19 settembre 2024, n. 25238, ha stabilito che il beneficio dello sconto tariffario concesso ai dipendenti non ha natura retributiva e non è configurabile quale diritto quesito, quindi è revocabile unilateralmente dal datore.

Nel caso di specie, lo sconto sui consumi di energia elettrica e la relativa misura erano previsti a prescindere dalla qualità e quantità della prestazione lavorativa resa dal singolo dipendente nonché dalla durata del pregresso rapporto e dalla posizione che il lavoratore aveva assunto in azienda; esso, quindi, era del tutto sganciato dal parametro di corrispettività con la prestazione lavorativa e, in quanto tale, sottratto al rispetto del canone di proporzionalità e sufficienza di cui all'articolo 36, Costituzione, configurandosi come un beneficio che trovava origine nel complessivo regolamento del rapporto di lavoro senza essere specificamente destinato alla remunerazione della prestazione resa dal dipendente.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Contribuzione figurativa per l'accesso a pensione

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 17 settembre 2024, n. 24916, ha stabilito che la contribuzione figurativa – nel sistema di cui all'articolo 24, comma 10, D.L. 201/2011, convertito in L. 214/2011, che prevede l'accesso alla pensione anticipata ad età inferiori ai requisiti anagrafici previsti se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 anni e 1 mese per le donne – può concorrere a integrare i presupposti per il pensionamento, laddove nel sistema di cui al comma 11 (che consente l'accesso alla pensione anticipata anche sulla base del requisito anagrafico, oltre che di quello contributivo) la minor contribuzione richiesta dev'essere effettiva.

Master di specializzazione

**Pensioni e consulenza previdenziale
- livello avanzato**

Scopri di più



Le clausole tipiche nelle operazioni di aggregazione e acquisizione di attività professionali

di MpO & partners

Nel contesto delle operazioni di M&A applicate agli studi professionali, il contratto di cessione o acquisizione di uno studio rientra nella specifica categoria di contratti di aggregazione tra professionisti. Sebbene questo tipo di operazione implichi una necessaria monetizzazione in favore del professionista cedente (aggregato), infatti, l'operazione va ben oltre la mera transazione economica. Si tratta di un processo di sviluppo professionale che crea benefici per un'ampia gamma di soggetti, tra cui titolari degli studi, collaboratori, dipendenti, fornitori e l'amministrazione statale.

Ogni operazione di aggregazione deve essere personalizzata in base alle specifiche caratteristiche dello studio e delle persone coinvolte. Ad esempio, è essenziale considerare la tipologia dello studio, l'età e le necessità del professionista cedente e le caratteristiche del soggetto aggregatore.

Nonostante questa personalizzazione, esiste una prassi consolidata di accordi che può essere identificata e utilizzata come riferimento in queste operazioni. Le operazioni di aggregazione o cessione di uno studio professionale, infatti, si compongono di una serie di accordi tipici, tra cui:

- determinazione del corrispettivo: il valore dell'operazione viene calcolato individuando quello che è il fatturato annuo cedibile, o ripetibile, prodotto dalla clientela dello studio ceduto. A questo fatturato viene solitamente applicato un moltiplicatore, specifico per ogni categoria professionale;
- modalità di pagamento: generalmente, il pagamento avviene con un anticipo consistente, seguito da un saldo distribuito su un periodo di 3-5 anni. Questa struttura finanziaria consente di diluire l'onere per l'aggregatore e garantisce liquidità immediata al cedente;
- permanenza del professionista cedente: un elemento fondamentale è la permanenza del professionista cedente all'interno della struttura per un periodo detto "di affiancamento". Durante questo periodo, egli canalizza la clientela verso il nuovo soggetto aggregatore. In molti casi, il cedente rimane anche successivamente come collaboratore o socio, soprattutto se non è vicino all'età pensionabile. Ciò è particolarmente importante per garantire la continuità e la fiducia della clientela;
- clausola di adeguamento del prezzo: in genere, viene inserita una clausola che permette di verificare il fatturato annuo prodotto durante il periodo di affiancamento,



con eventuali aggiustamenti del prezzo in base alla variazione del fatturato e applicando nuovamente il moltiplicatore;

- obbligo di non concorrenza: il cedente si impegna a non competere con lo studio aggregato, sia in termini di clientela che di esercizio dell'attività in un determinato territorio. Tuttavia, può essere prevista una deroga che gli consente di proseguire attività non cedibili/trasferibili, come incarichi giudiziali o ruoli amministrativi nel caso delle professioni a contenuto economico/giuridico.

Oltre agli aspetti economici e di non concorrenza, l'aggregazione di uno studio prevede anche una serie di altre clausole e accordi a carattere più organizzativo/operativo, che mirano a garantire una transizione fluida e un'integrazione efficace. Esempi sono:

- mantenimento della sede: Se la sede dello studio è di proprietà del professionista cedente, viene spesso stipulato un contratto di locazione a favore del nuovo soggetto aggregatore, che continuerà a operare nella stessa location;
- conservazione del personale: di solito, tutto o buona parte del personale dello studio viene mantenuto, con l'eventuale previsione che l'aggregatore si accoli le spese relative ai trattamenti di fine rapporto e altri debiti maturati dal personale;
- centralizzazione della gestione: l'aggregatore assume il controllo delle attività gestionali e amministrative, liberando così il professionista cedente da questi compiti, permettendogli di concentrarsi sulla transizione della clientela e sulla consulenza;
- creazione di una nuova struttura societaria: in alcuni casi, viene costituito un veicolo societario o associativo ad hoc, che prevede la partecipazione del professionista cedente. Spesso, viene anche mantenuto il richiamo al nome o al brand del professionista, che rimane utilizzabile dal soggetto aggregatore per un periodo concordato;
- strategie di comunicazione e presentazione: viene infine definita una strategia condivisa di comunicazione verso la clientela, per garantire una transizione efficace e trasparente, evitando il rischio di perdita di clienti nel corso del processo di aggregazione.

Queste operazioni, sebbene atipiche e complesse, si sono affermate come pratiche consolidate nel mercato. L'obiettivo è sempre quello di raggiungere un equilibrio sostenibile tra le esigenze di tutte le parti coinvolte, mantenendo alta la qualità del servizio professionale e preservando il rapporto fiduciario con la clientela.



CEDI IL TUO STUDIO PROFESSIONALE CON MPO

