

LUNEDÌ 7 GIUGNO 2021

## DAL QUOTIDIANO OGGI

## FISCO

- Cessioni di immobili dai costruttori: IVA al 4% e credito d'imposta per gli acquirenti - pag. 2
- Assicurazioni per dipendenti e amministratori: cosa conviene fiscalmente all'impresa - pag. 4
- Acconto IMU entro il 16 giugno: chi paga e chi no - pag. 9

## LAVORO E PREVIDENZA

- Contratto di espansione: esodo "agile" per le PMI con almeno 100 addetti? - pag. 12
- Sostituzione di lavoratrice in maternità: cosa conviene di più al datore di lavoro - pag. 15
- Assegno temporaneo per i figli minori: domanda in via telematica entro il 30 giugno - pag. 18
- Rinnovo CCNL: legno e arredamento piccola e media industria - pag. 21

## BILANCIO &amp; CONTABILITÀ

- Riallineamento dei valori fiscali e civili: dubbi sulla riserva in sospensione d'imposta da vincolare - pag. 24

## FINANZIAMENTI

- Enti del Terzo settore: quali sono e da quando decorrono gli adempimenti per il bilancio sociale - pag. 27
- Bonus affitti: quanto conviene a imprese e professionisti - pag. 29

## IN EVIDENZA

## Acconto IMU entro il 16 giugno: chi paga e chi no

di Girolamo Ielo - Dottore commercialista, esperto finanza territoriale

Si avvicina il consueto appuntamento del 16 giugno con il versamento della prima rata dell'IMU. La platea dei contribuenti interessati dalla scadenza risulta, peraltro, ridotta rispetto agli anni scorsi: se l'IMU resta non dovuta sull'abitazione principale, ad esclusione delle categorie catastali A/1, A/8 e A/9, nuove riduzioni ed esenzioni sono state introdotte negli ultimi mesi, a favore dei settori economici maggiormente colpiti dalla crisi da Covid. Da ultimo, il decreto Sostegni, ha previsto l'esenzione dall'acconto IMU 2021 per i titolari di partita IVA beneficiari dei contributi a fondo perduto, per gli immobili in cui i soggetti passivi esercitano le attività di cui sono anche gestori.

Nell'ultimo periodo, a partire dalla legge di Bilancio 2021 e fino al decreto Sostegni (così come convertito in legge n. 69/2021), si sono succeduti diversi provvedimenti contenenti agevolazioni (in termini di **esenzioni e riduzioni**) in materia di **IMU**.

### Il quadro di riferimento

## Assegno temporaneo per i figli minori: domanda in via telematica entro il 30 giugno

di Daniele Virgillito - Dottore commercialista, Dottore di Ricerca in economia aziendale e Rappresentante di Confprofessioni Sicilia

L'assegno temporaneo per i figli minori, previsto dal decreto legge licenziato dal Consiglio dei Ministri, riconosce, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, una indennità mensile per ciascun figlio minore che va da un minimo di 30 euro a un massimo di 217,8 euro al mese in base all'ISEE familiare. L'agevolazione "ponte" è destinata a coloro che non hanno accesso ad alcuna forma di sostegno economico, come ad esempio i lavoratori autonomi e i disoccupati, per i quali non sono previsti assegni familiari ANF. La domanda va presentata, in modalità telematica, all'INPS, entro il 30 giugno 2021.

Nelle more dell'attuazione della la genitorialità.

La legge delega relativa all'**assegno unico familiare**, il decreto ponte varato dal Consiglio dei Ministri del 4 giugno 2021, introduce misure immediatamente efficaci, di durata temporanea, volte a sostenere la genitorialità. L'agevolazione "temporanea" consentirà di rimediare alla mancanza dei decreti attuativi, che rischiava di far slittare l'avvio dell'assegno per tutti ad inizio del prossimo anno. Dal 1° luglio 2021,



## Fisco

Nel decreto Sostegni bis

## Cessioni di immobili dai costruttori: IVA al 4% e credito d'imposta per gli acquirenti

di Nicola Forte - Dottore commercialista in Roma

Nell'esonerare gli under 36 che acquistano la prima casa dal pagamento delle imposte di registro e ipocatastali, il decreto Sostegni bis ha preso in considerazione anche le cessioni effettuate dai costruttori, imponibili ai fini IVA. In tale ipotesi, resta dovuta l'IVA con l'aliquota del 4%, ma all'acquirente viene riconosciuto un credito d'imposta di pari ammontare. Il credito non può essere rimborsato, ma può essere portato in diminuzione dalle imposte di registro, ipo-catastali, sulle successioni e donazioni dovute sugli atti e sulle denunce presentati dopo la data di acquisizione del credito, ovvero può essere utilizzato in diminuzione delle imposte sui redditi delle persone fisiche dovute in base alla dichiarazione da presentare successivamente alla data dell'acquisto. Può altresì essere utilizzato in compensazione.

Gli **under 36** in possesso dei requisiti per fruire delle **agevolazioni per la prima casa** sono **esonerati** dal pagamento dell'imposta di **registro**, per gli atti rogati tra il 26 maggio 2021 e il 30 giugno 2022. La previsione è contenuta nel decreto Sostegni bis (art. 64, commi da 6 a 8, D.L. n. 73/2021). L'esenzione dall'imposizione riguarda anche l'imposta **ipotecaria e catastale**, mentre restano dovute l'imposta di bollo, le tasse ipotecarie e i tributi speciali catastali. I benefici fiscali riguardano gli atti di compravendita esenti o non soggetti a IVA.

**Leggi anche Acquisto prima casa super agevolato per i giovani: a quali condizioni**

### Cessioni effettuate dai costruttori

Il legislatore ha preso in considerazione anche le cessioni effettuate dai costruttori e quindi imponibili ai fini IVA. In tale ipotesi, resta dovuta l'IVA con l'applicazione dell'aliquota del 4 per cento, ma il legislatore ha **riconosciuto all'acquirente un credito d'imposta** di pari ammontare.

Tale credito **non può essere rimborsato**, ma può essere utilizzato **esclusivamente in compensazione** per effettuare il pagamento dell'imposta di registro, ipotecaria e catastale, sulle successioni e donazioni dovute su atti e denunce presentati successivamente al momento in cui è sorto il credito.

Anche per ciò che riguarda gli atti imponibili ai fini IVA dovrebbe essere possibile beneficiare, simmetricamente, dell'**azzeramento integrale** dell'imposta di registro, e delle imposte ipotecaria e catastale. Infatti, il beneficio degli atti soggetti ad IVA è disciplinato dall'art. 64, comma 7 che però deve essere letto ed interpretato considerando anche la previsione di cui al precedente comma 6. Per tale ragione, anche per gli atti imponibili ai fini IVA, l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale non sono dovute neppure in misura fissa.

### Atti di donazione esclusi dall'agevolazione

Per quanto riguarda l'ambito applicativo della disposizione, sotto il profilo oggettivo, il legislatore ha fatto espressamente riferimento "agli **atti traslativi a titolo oneroso**." Pertanto, si desume chiaramente che sono esclusi dal beneficio dell'esonero della tassazione gli **atti di donazione**.

Gli atti di trasferimento a titolo oneroso oggetto di agevolazione possono riguardare il diritto di proprietà, ma anche il trasferimento o la costituzione della nuda proprietà dell'usufrutto, dell'uso e dell'abitazione.

### Case di lusso fuori dal beneficio

La norma fa letteralmente riferimento alle **case di abitazione**, ad esclusione di quelle di lusso, quindi classificate catastalmente A1, A e A9, a condizione che sussistano i presupposti previsti per fruire delle agevolazioni per la prima casa. A tal proposito l'agevolazione è applicabile anche all'acquisto delle **pertinenze** dell'abitazione principale anche se effettuato con atto separato.

### La verifica del requisito anagrafico

Deve però essere verificato che al momento del rogito l'acquirente non abbia compiuto i **trentasei anni di età**, cioè sussista questo ulteriore presupposto previsto dalla norma.

Può anche verificarsi, nell'ipotesi di due o più acquirenti, che al momento del rogito solo alcuni di essi non abbiano compiuto trentasei anni di età. In tale ipotesi l'**esonero** dal pagamento dell'imposta di registro e delle imposte ipotecaria e catastale sarà **limitato ai soggetti in possesso** di tale presupposto essenziale.

Invece gli altri acquirenti, sia pure per la sola **quota di proprietà acquistata**, non potranno fruire del beneficio fiscale in esame.

### ISEE non superiore a 40.000 euro

Un'altra condizione per fruire dell'agevolazione è

costituita dal **valore dell'ISEE** che non deve aver superato il limite di 40.000 euro. A tal proposito deve osservarsi come tale condizione sia stata prevista esclusivamente dal comma 6, quindi ai fini dell'esenzione dall'imposta di registro.

Tuttavia, non sussistono dubbi sulla circostanza che l'osservanza della stessa sia necessaria anche per gli **atti imponibili ai fini IVA**, quindi per gli atti da cui trarrà origine un credito d'imposta equivalente.

Diversamente, potrebbe beneficiare del credito d'imposta anche un soggetto in possesso di un reddito elevato, e con un patrimonio immobiliare o liquido in grado di generare un valore dell'indicatore superiore a 40.000 euro.

È dunque evidente come la disposizione sia lacunosa e la condizione del limite dell'ISEE è a "fattor comune" trovando applicazione sia per gli atti non soggetti ad IVA, sia per gli atti imponibili. D'altra parte, come precisato in precedenza, il comma 7 deve essere letto e interpretato congiuntamente al comma 6. Pertanto, indipendentemente dal dato formale rappresentato dalle

indicazioni contenute in due diversi commi, gli stessi si integrano a vicenda e devono incidere, per ciò che riguarda le condizioni, allo stesso modo.

### Esclusi anche i contratti preliminari

La disposizione fa letteralmente riferimento, come già detto, agli atti a titolo oneroso. Pertanto, devono essere ragionevolmente esclusi dal beneficio i contratti preliminari. In tale ipotesi restano dovute:

- l'imposta di registro, pari al 3% sugli acconti,
- la stessa imposta pari al 0,50% sulle somme corrisposte a titolo di caparra confirmatoria,
- l'imposta ipotecaria, pari a 200 euro,
- l'imposta di bollo, ammontante a 155 euro,
- la tassa ipotecaria pari a 35 euro.

Eventuali contestazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate determineranno il recupero delle imposte non versate e l'irrogazione di una sanzione del 30%. Invece, per gli atti imponibili ai fini IVA, le eventuali contestazioni determineranno l'emissione di un atto di recupero nei confronti dell'acquirente.

## Fisco

Calcola il risparmio

## Assicurazioni per dipendenti e amministratori: cosa conviene fiscalmente all'impresa

di Roberto Fanelli - Docente di diritto tributario d'impresa presso UniMarconi Roma e Revisore legale

Il datore di lavoro, per effetto di norme, regolamenti aziendali o accordi sindacali, può impegnarsi a risarcire gli amministratori, la generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti per infortuni gravi o morte. Per assolvere a tali impegni, l'impresa può stipulare una polizza con una compagnia di assicurazione oppure assumere su di sé direttamente il rischio. In tale secondo caso, il datore di lavoro può stipulare una polizza per coprire il rischio di dover indennizzare i lavoratori. Cosa conviene sotto il profilo fiscale?

### Chi

**Imprese commerciali** che, sulla base di leggi, accordi sindacali o regolamenti aziendali, si impegnano a **risarcire** e/o tenere indenni gli amministratori e i dipendenti in caso di **infortuni professionali, extraprofessionali** o per l'evento morte.

**Dipendenti ed amministratori** che in caso di infortuni professionali o extraprofessionali hanno diritto al risarcimento da parte dell'azienda.

Si osserva che le somme e i valori in genere percepiti in relazione agli uffici di **amministratore** sono, in via di principio, redditi di collaborazione coordinata e continuativa e, come tali, "assimilati" a quelli di **lavoro dipendente** (art. 50, comma 1, lett. c-bis del TUIR). Tuttavia, nel caso in cui l'attività di amministratore rientri nell'oggetto della professione eventualmente esercitata dal soggetto, i compensi saranno attratti nell'ambito del reddito di **lavoro autonomo** laddove sussista una connessione tra l'attività di collaborazione e quella di lavoro autonomo esercitata, cioè "se per lo svolgimento dell'attività di collaborazione siano necessarie **conoscenze tecnico giuridiche** direttamente collegate all'attività di lavoro autonomo esercitata abitualmente" (ad **esempio**, in caso di esercizio dell'attività di amministrazione di società ed enti da parte di ragionieri e dottori commercialisti oppure dell'ingegnere edile che sia membro del Consiglio di Amministrazione di una società di ingegneria o di una società che operi nel settore delle costruzioni) (circolare 12.12.2001, n. 105).

Invece, nei casi in cui l'amministratore svolga una professione oggettivamente **non connessa** all'attività di amministratore, il compenso costituisce reddito derivante da collaborazione coordinata e continuativa e, in quanto tale, **assimilato** a quello di **lavoro dipendente**.

### Cosa

Per effetto di **norme, regolamenti** aziendali o **accordi sindacali**, il datore di lavoro può impegnarsi a risarcire

o tenere indenne gli **amministratori**, la generalità dei **dipendenti** o **categorie** di dipendenti nei casi di:

- **infortunio grave o morte**, per effetto di eventi che determinano in capo agli amministratori e ai dipendenti infortuni di un prefissato livello di gravità o la morte. In tal caso, l'impegno o l'obbligo della società può riguardare infortuni professionali, cioè occorsi per ragioni o a causa del servizio prestato oppure anche infortuni extraprofessionali, cioè occorsi per ragioni o cause diverse dall'attività lavorativa.

Si possono distinguere diverse ipotesi a seconda se il **beneficiario** è:

- a) l'imprenditore (per esempio, la società);
- b) il dipendente o i suoi eredi.

Inoltre, la polizza può riguardare:

- solo **rischi professionali** (o aziendali);
- rischi sia professionali sia **extraprofessionali**.

Tali impegni rilevano sia sotto il profilo della determinazione del **reddito d'impresa** (deduzione del costo) sia ai fini del reddito di **lavoro dipendente** (eventuale configurazione di fringe benefit) o di **lavoro autonomo**.

### Come

Per quanto riguarda la determinazione del **reddito d'impresa**, in via generale la deducibilità delle spese sostenute deve essere valutata in base alla norma in tema di deduzione di costi rappresentata dall'art. 109, comma 5, del TUIR, che ammette la deduzione delle spese e degli altri componenti negativi diversi dagli interessi passivi, tranne gli oneri fiscali, contributivi e di utilità sociale, "**se e nella misura** in cui si riferiscono ad attività o beni da cui **derivano** ricavi o altri proventi che concorrono a formare il reddito o che non vi concorrono in quanto esclusi".

In particolare, "il requisito dell'**inerenza dei costi** deducibili attiene alla compatibilità, coerenza e correlazione di detti costi non ai ricavi in sé, bensì **all'attività imprenditoriale** svolta idonea a produrre redditi"

e non deve quindi essere vista come “dipendenza funzionale delle spese rispetto a eventuali ricavi della società ad esse correlati” (Cass., Sez. V, 7 dicembre 2020, n. 27987; Cass., 17 gennaio 2020, n. 902).

Per quanto riguarda il **reddito di lavoro dipendente**, questo è costituito da tutte le **somme e i valori in genere**, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al **rapporto di lavoro** (art. 51, comma 1, TUIR). Pertanto, sia gli emolumenti in **denaro**, sia i **valori** corrispondenti ai beni, ai **servizi** e alle opere percepiti dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituiscono, in linea generale, redditi imponibili e concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente (principio di **onnicomprensività** del reddito di lavoro dipendente).

Analogamente, anche il reddito derivante dall'esercizio di **arti e professioni** “è costituito dalla differenza tra l'ammontare dei compensi in denaro o in natura percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di partecipazione agli utili, e quello delle spese sostenute nel periodo stesso nell'esercizio dell'arte o della professione” (art. 54, comma 1, TUIR).

L'art. 51, comma 2, elenca una serie di somme e valori che **non costituiscono redditi** per i lavoratori. A tal fine, è necessario che l'offerta sia rivolta alla “generalità dei dipendenti” ovvero a “categorie di dipendenti”, con la precisazione che, in ogni caso la detassazione si applica “ogni qual volta le somme o i servizi ivi indicati siano rivolti **ad personam**, ovvero costituiscano dei vantaggi **solo per alcuni** e ben individuati **lavoratori**” (cfr. risposta 13 dicembre 2019, n. 522; circolare 29 marzo 2018, n. 5/E, paragrafo 4.9).

Si osserva, inoltre, che sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente “il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo **non superiore** nel periodo di imposta a **258,23 euro**”; se il valore è superiore a tale limite, lo stesso concorre **interamente** a formare il reddito (art. 51, comma 3, del TUIR).

L'art. 51, comma 2, lett. f-quater) del TUIR stabilisce che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra gli altri, “i contributi e i **premi versati dal datore di lavoro** a favore della **generalità** dei dipendenti o di **categorie** di dipendenti per prestazioni, **anche** in forma **assicurativa**, aventi per oggetto il **rischio di non autosufficienza** nel compimento degli atti della vita quotidiana (le cui caratteristiche sono definite dall'art. 2 comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del D.M. lavoro, salute e politiche sociali 27 ottobre 2009), o aventi per oggetto il rischio di **gravi patologie**”. Si tratta delle polizze ccdd. “Long Term Care” e “Dread Disease”, ovvero per le polizze volte

ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi (cfr. circolare n. 5/E del 29 marzo 2018).

Sono inoltre esclusi da imposizione i premi per assicurazioni per **infortuni professionali** (C.M. 23 dicembre 1997, n. 326/E, par. 2.1).

Al di fuori di questa ipotesi, non essendo contemplati nel comma 2 dell'art. 51, che elenca tassativamente le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro dipendente che in tutto o in parte sono **esclusi dal reddito imponibile**, i **premi versati** ad una compagnia assicurativa a favore di alcuni o tutti i dipendenti, per la copertura di determinati rischi, compreso il rischio morte, danno luogo a redditi di lavoro dipendente sotto forma di **fringe benefit** (cfr. risposta ad Interpello n. 383 del 18 settembre 2020), come ad esempio i premi versati per “assicurazioni sulla vita e sugli infortuni **extra professionali**” (C.M. 23 dicembre 1997, n. 326/E, par. 2.1).

Il datore di lavoro può assolvere a tali impegni o stipulando una **polizza** con una compagnia di **assicurazione** oppure **assumendo su di sé** direttamente il rischio. In tale secondo caso, il datore di lavoro può stipulare una polizza per coprire il suo rischio di dover indennizzare i lavoratori.

### Quando

Le erogazioni e i fringe benefit che costituiscono **redditi di lavoro dipendente** (o redditi di lavoro autonomo) concorrono alla formazione del reddito in relazione al momento pagamento di tali somme da parte del datore di lavoro (ad esempio, quando viene pagato il premio assicurativo) e, quindi, sono assoggettate a ritenuta alla fonte generalmente con il pagamento dello stipendio del mese corrispondente.

### Calcola il risparmio

Nel caso di premi assicurativi versati per assicurazione su **infortuni professionali** il datore di lavoro può **dedurre** il costo ai fini della determinazione del reddito d'impresa e **non è configurabile alcune fringe benefit** in capo al lavoratore. I premi, infatti, sono versati nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, onde prevenire eventuali richieste risarcitorie da parte del dipendente e, quindi, non costituiscono compensi per il dipendente stesso (C.M. 23 dicembre 1997, n. 326/E, par. 2.1).

Nel caso di premi per assicurazioni sugli **infortuni extra professionali** pagati dal datore di lavoro il premio è **deducibile** ai fini della determinazione del reddito d'impresa ed il valore del premio **concorre** alla determinazione del **reddito di lavoro dipendente** (fringe benefit) se, unitamente ad altri fringe, supera nel periodo d'imposta l'importo di euro **258,23** (art. 51, comma



3, del TUIR).

Tuttavia, se i **premi versati dal datore di lavoro** a favore della **generalità dei dipendenti** o di **categorie** di dipendenti hanno per oggetto il **rischio di non autosufficienza** nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di **gravi patologie**, tali premi **non** costituiscono **reddito di lavoro dipendente** (cfr. art. 51, comma 2, *lett. f-quater*) del TUIR e circolare n. 5/E del 29 marzo 2018).

I premi versati per **assicurazioni sulla vita** sono deducibili per il datore di lavoro e costituiscono **reddito di lavoro dipendente** o di lavoro autonomo (fringe benefit). Nel caso in cui il **beneficiario** fosse la **società**

i premi sarebbero deducibili dal reddito (secondo un orientamento, qualora fosse dimostrato che l'assicurato è una risorsa chiave per l'impresa e quindi il decesso comporterebbe conseguenze negative per l'impresa stessa) ma non costituirebbero reddito per il dipendente o l'amministratore.

Se il datore di lavoro **assume su di sé direttamente il rischio**, impegnandosi a risarcire il dipendente, non si verifica alcun fringe benefit a favore di quest'ultimo. Se, in questa ipotesi, l'impresa si "copre" mediante una polizza assicurativa, **può dedurre** il relativo costo (circolare 4 marzo 1999, n. 55/E, par. 2.2).

Fattispecie	Deduzione per l'impresa	Reddito per il beneficiario
Premi assicurativi per il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana	SI	NO
Premi assicurativi per il rischio di gravi patologie	SI	NO
Premi assicurativi per il rischio di infortuni (diversi da quelli di cui sopra) professionali	SI	NO
Premi assicurativi per il rischio di infortuni (diversi da quelli di cui sopra) extraprofessionali	SI	SI
Premi assicurativi per il rischio di morte (con beneficiari gli eredi del dipendente)	SI	SI
Premi assicurativi per il rischio di morte (con beneficiaria l'impresa)	SI*	NO
* Secondo un orientamento, se l'assicurato è una risorsa chiave per l'impresa e quindi il decesso comporterebbe conseguenze negative per l'impresa stessa.		

Se il datore di lavoro **assume su di sé direttamente il rischio**, impegnandosi a risarcire il dipendente, non si verifica alcun fringe benefit a favore di quest'ultimo. Se, in questa ipotesi, l'impresa si "copre" mediante una polizza assicurativa, **può dedurre** il relativo costo. Mettiamo, quindi, a **raffronto le differenze**, sotto il **profilo fiscale**, tra l'ipotesi della stipula di contratti con i quali si assicurano i dipendenti o gli amministratori e quella dell'**assunzione diretta del rischio** da parte dell'impresa.

#### Risparmio %

##### Caso 1

Una società, per **accordo sindacale**, stipula una assicurazione per coprire gli **infortuni professionali** dei propri dipendenti.

Il premio pagato per ogni singolo dipendente è pari a 100 euro (per 70 dipendenti).

Trattandosi di infortuni professionali, secondo l'orientamento dell'Agenzia delle Entrate il premio pagato è

deducibile dal reddito d'impresa e non costituisce fringe benefit per il dipendente (C.M. 23 dicembre 1997, n. 326/E, par. 2.1).

Nel caso in cui l'azienda assumesse **direttamente il rischio**, senza stipulare un'assicurazione a copertura dei singoli dipendenti, non vi sarebbero riflessi né per l'impresa né per il dipendente (o per il lavoratore autonomo).

In questa ipotesi, l'impresa, tuttavia, potrebbe:

- (1) scegliere di garantirsi una copertura economica per tali pagamenti, ovvero,
- (2) attendere l'evento e sopportarne interamente il carico.

Nel primo caso, la stipula di una polizza assicurativa risponde ad un interesse esclusivo del datore di lavoro e l'eventuale pagamento del premio, non costituendo elemento retributivo, non deve concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente o di lavoro autonomo,

mentre resta deducibile ai fini della determinazione del reddito d'impresa del datore di lavoro (circolare 4 marzo 1999, n. 55/E, par. 2.2).

Pertanto, le due alternative non darebbero luogo a differenze fiscali.

### Caso 2

Una società, per **accordo sindacale**, stipula una assicurazione per coprire gli **infortuni professionali e extraprofessionali** dei propri dipendenti.

Il premio pagato per ogni singolo dipendente è pari a 100 euro (per 70 dipendenti).

Trattandosi di infortuni extraprofessionali, secondo l'orientamento dell'Agenzia delle Entrate il premio pagato è deducibile dal reddito d'impresa ma costituisce fringe benefit per il dipendente (si ipotizza che i dipendenti già fruiscono di altri fringe benefit per un valore complessivo di euro 300 nel periodo d'imposta).

Nel caso in cui l'azienda assumesse **direttamente il rischio**, senza stipulare un'assicurazione a copertura dei singoli dipendenti, non vi sarebbero riflessi né per

l'impresa né per il dipendente.

In questa ipotesi, l'impresa, tuttavia, potrebbe scegliere di garantirsi una copertura economica per tali pagamenti mediante la stipula di una **polizza assicurativa** ovvero **attendere l'evento** e sopportarne interamente il carico. Nel primo caso, la stipula di una polizza assicurativa risponde ad un **interesse esclusivo** del datore di lavoro e l'eventuale pagamento del premio, non costituendo elemento retributivo, non deve concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente, mentre resta deducibile ai fini della determinazione del reddito d'impresa del datore di lavoro (circolare 4 marzo 1999, n. 55/E, par. 2.2).

Ipotizzando una **aliquota marginale** dei dipendenti a favore dei quali è stipulata la polizza pari al **38%**, si avrebbe la seguente differenza (ipotizziamo che l'impresa è un soggetto IRES e che il costo della polizza da parte dell'impresa corrisponde a quello della polizza per i singoli dipendenti):

Fattispecie	Deduzione reddito d'impresa	IRES (24%)	Reddito lavoro dipendente	IRPEF (38%)
Premi assicurativi per il rischio di infortuni extraprofessionali (diversi da quelli di cui all'art. 51, lett. f-quater)	SI	-1.680 euro	SI	+2.660 euro
Assunzione diretta del rischio da parte del datore di lavoro	SI	-1.680 euro	NO	==

In questo caso, quindi, l'**assunzione diretta del rischio**, con copertura assicurativa, comporta un **risparmio fiscale**.

### Caso 3

Una società, per delibera assembleare, stipula una assicurazione avente per oggetto il **rischio morte o infortunio** (professionale o extraprofessionale) dei propri amministratori (cinque, di cui per tre l'incarico costituisce reddito di collaborazione coordinata e continuativa e per due reddito di lavoro autonomo).

La polizza prevede come **beneficiari** del contratto assicurativo **gli amministratori o i loro eredi**.

Il premio pagato per ogni singolo amministratore è pari a euro 3.000 euro (per 5 amministratori).

Poiché la polizza prevede che beneficiari siano gli stessi amministratori o i loro eredi e la stessa si riferisce anche ad eventi extraprofessionali, il premio:

- costituisce **fringe benefit** per gli amministratori;
- è **deducibile** dal reddito d'impresa.

Nel caso in cui l'azienda assumesse **direttamente il**

**rischio**, senza stipulare un'assicurazione a copertura dei singoli amministratori, non vi sarebbero riflessi né per l'impresa né per le persone fisiche.

In questa ipotesi, l'impresa, tuttavia, potrebbe scegliere di garantirsi una copertura economica per tali pagamenti mediante la stipula di una **polizza assicurativa** ovvero **attendere l'evento** e sopportarne interamente il carico. Nel primo caso, la stipula di una polizza assicurativa risponde ad un **interesse esclusivo** del **datore di lavoro** e l'eventuale pagamento del premio, non costituendo elemento retributivo, non deve concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente o autonomo, mentre resta deducibile ai fini della determinazione del reddito d'impresa del datore di lavoro (circolare 4 marzo 1999, n. 55/E, par. 2.2).

Ipotizzando una **aliquota marginale** degli amministratori a favore dei quali è stipulata la polizza pari al **43%**, si avrebbe la seguente differenza (ipotizziamo che l'impresa è un soggetto IRES e che il costo della polizza da parte dell'impresa corrisponde a quello

della polizza per le singole persone fisiche):

Fattispecie	Deduzione reddito d'impresa	IRES (24%)	Reddito lavoro dipendente o autonomo	IRPEF (43%)
Premi assicurativi per il rischio morte o infortunio degli amministratori per eventi professionali e extra-professionali (diversi da quelli di cui all'art. 51, lett. f-quater)	SI	-3.600 euro	SI	+6.450 euro
Assunzione diretta del rischio da parte del datore di lavoro	SI	-3.600 euro	NO	==

In questo caso, quindi, l'assunzione diretta del rischio, con copertura assicurativa, comporta un **risparmio fiscale**.

#### Caso 4

Una società, per **delibera assembleare**, stipula una assicurazione avente per oggetto il **rischio morte o infortunio** (professionale o extraprofessionale) dei propri **amministratori** (cinque, di cui per tre l'incarico costituisce reddito di collaborazione coordinata e continuativa e per due reddito di lavoro autonomo).

La polizza prevede come **beneficiaria** del contratto assicurativo la **società**.

Il premio pagato per ogni singolo amministratore è pari a euro 3.000 euro (per 5 amministratori).

Poiché la polizza prevede che beneficiaria sia la società, il premio:

- è **deducibile** dal **reddito d'impresa** (secondo parte della dottrina, qualora sia dimostrabile che il decesso dell'amministratore possa comportare conseguenze economiche negative per la società - cfr. "Norma di comportamento" n. 154/2004 dell'ADC Milano);

- **non** costituisce **fringe benefit** per gli amministratori.

Nel caso in cui l'azienda assumesse **direttamente il**

**rischio**, senza stipulare un'assicurazione a copertura dei singoli amministratori, non vi sarebbero riflessi né per l'impresa né per le persone fisiche.

In questa ipotesi, l'impresa, tuttavia, potrebbe scegliere di garantirsi una copertura economica per tali pagamenti mediante la stipula di una **polizza assicurativa** ovvero attendere l'evento e sopportarne interamente il carico. Nel primo caso, la stipula di una polizza assicurativa risponde ad un **interesse esclusivo** del datore di lavoro e l'eventuale pagamento del premio, non costituendo elemento retributivo, non deve concorrere a formare il reddito di lavoro dipendente o autonomo, mentre resta deducibile ai fini della determinazione del reddito d'impresa del datore di lavoro (circolare 4 marzo 1999, n. 55/E, par. 2.2).

Pertanto, le due alternative non darebbero luogo a differenze fiscali.

#### Attenzione

Nella casistica riportata non sono considerati i casi in cui le spese indicate, quando danno luogo a redditi di lavoro dipendente, costituiscono eventualmente anche **oneri detraibili** (v. art. 15 del TUIR).



## Fisco

Riduzioni ed esenzioni

## Acconto IMU entro il 16 giugno: chi paga e chi no

di Girolamo Ielo - Dottore commercialista, esperto finanza territoriale

Si avvicina il consueto appuntamento del 16 giugno con il versamento della prima rata dell'IMU. La platea dei contribuenti interessati dalla scadenza risulta, peraltro, ridotta rispetto agli anni scorsi: se l'IMU resta non dovuta sull'abitazione principale, ad esclusione delle categorie catastali A/1, A/8 e A/9, nuove riduzioni ed esenzioni sono state introdotte negli ultimi mesi, a favore dei settori economici maggiormente colpiti dalla crisi da Covid. Da ultimo, il decreto Sostegni, ha previsto l'esenzione dall'acconto IMU 2021 per i titolari di partita IVA beneficiari dei contributi a fondo perduto, per gli immobili in cui i soggetti passivi esercitano le attività di cui sono anche gestori.

Nell'ultimo periodo, a partire dalla legge di Bilancio 2021 e fino al decreto Sostegni (così come convertito in legge n. 69/2021), si sono succeduti diversi

provvedimenti contenenti agevolazioni (in termini di **esenzioni e riduzioni**) in materia di **IMU**.

### Il quadro di riferimento

Fattispecie agevolata	Riduzione/esenzione	Norma
Titolari di pensioni non residenti	Riduzione a 1/2	art. 1, comma 48, legge n. 178/2020
Immobili settore turistico/spettacolo	Esenzione	art. 1, commi 599-601, legge n. 178/2020
Territori colpiti da sisma	Esenzione	art. 1, commi 1117-1119, legge n. 178/2020
Operatori destinatari di contributo a fondo perduto	Esenzione	art. 6-sexies, D.L. n. 41/2021

### Riduzione dell'IMU alla metà per soggetti non residenti titolari di pensione

La legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma 48, legge n. 178/2020) ha stabilito che - a partire dall'anno 2021 - per una sola unità immobiliare a uso abitativo, non locata o data in comodato d'uso, posseduta in Italia a titolo di proprietà o usufrutto da soggetti non residenti nel territorio dello Stato che siano **titolari di pensione** maturata in regime di convenzione internazionale con l'Italia, residenti in uno Stato di assicurazione diverso dall'Italia, l'**IMU è applicata nella misura della metà**.

### Leggi anche IMU dimezzata anche per i pensionati non italiani residenti all'estero

In proposito, il Dipartimento delle Finanze ha chiarito che, a differenza della precedente normativa (art. 9-bis, D.L. n. 47/2014), l'art. 1, comma 48 della legge di Bilancio 2021, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, fa esclusivo riferimento ai **"soggetti non residenti nel territorio dello Stato"**, **senza prevedere** al contempo l'**iscrizione** degli stessi **all'AIRE**.

In più, la medesima disposizione richiede, quali ulteriori requisiti, che tali soggetti siano:

- **titolari di pensione** maturata in regime di convenzione internazionale con l'Italia;
- **residenti in uno Stato di assicurazione diverso**

### dall'Italia.

Il Dipartimento delle Finanze del MEF ritiene che l'agevolazione possa trovare applicazione anche quando l'immobile è posseduto da un cittadino tedesco - quindi non residente nel territorio dello Stato - che sia titolare di una pensione maturata in regime di convenzione internazionale con l'Italia, residente in uno Stato di erogazione diverso dall'Italia. Ovviamente, devono ricorrere anche tutti gli altri requisiti prescritti dal comma 48, vale a dire deve trattarsi di una sola unità immobiliare a uso abitativo, non locata o data in comodato d'uso, posseduta in Italia a titolo di proprietà o usufrutto.

In merito all'art. 9-bis del D.L. n. 47/2014 occorre precisare che, non essendo stata riproposta tale norma nella riforma dell'IMU ad opera della legge di Bilancio 2020, la stessa deve ritenersi **tacitamente abrogata**.

### Esenzione della prima rata IMU 2021 per immobili del settore turismo e spettacolo

La legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi 599-601) esenta dalla prima rata dell'IMU 2021 gli immobili ove si svolgono specifiche attività connesse ai settori del turismo, della ricettività alberghiera e degli spettacoli, contestualmente incrementando l'apposito Fondo di ristoro per i comuni.

### Leggi anche IMU 2021: esenzione prima rata per il

settore turistico. E non solo

Per l'anno 2021 non è dovuta la prima rata dell'IMU relativa a:

- a) immobili adibiti a stabilimenti balneari marittimi, lacuali e fluviali, nonché immobili degli stabilimenti termali;
- b) immobili rientranti nella categoria catastale D/2 e relative pertinenze, immobili degli agriturismi, dei villaggi turistici, degli ostelli della gioventù, dei rifugi di montagna, delle colonie marine e montane, degli affittacamere per brevi soggiorni, delle case e appartamenti per vacanze, dei bed and breakfast, dei residence e dei campeggi, a **condizione** che i relativi **soggetti passivi**, come individuati dall'art. 1, comma 743, legge n. 160/2021, siano **anche gestori** delle attività ivi esercitate.

In base al comma 743, "i soggetti passivi dell'imposta sono i possessori di immobili, intendendosi per tali il proprietario ovvero il titolare del diritto reale di usufrutto, uso, abitazione, enfiteusi, superficie sugli stessi. È soggetto passivo dell'imposta il genitore assegnatario della casa familiare a seguito di provvedimento del giudice che costituisce altresì il diritto di abitazione in capo al genitore affidatario dei figli.

Nel caso di concessione di aree demaniali, il soggetto passivo è il concessionario.

Per gli immobili, anche da costruire o in corso di costruzione, concessi in locazione finanziaria, il soggetto passivo è il locatario a decorrere dalla data della stipula e per tutta la durata del contratto.

In presenza di più soggetti passivi con riferimento a un medesimo immobile, ognuno è titolare di un'autonoma obbligazione tributaria e nell'applicazione dell'imposta si tiene conto degli elementi soggettivi e oggettivi riferiti ad ogni singola quota di possesso, anche nei casi di applicazione delle esenzioni o agevolazioni".

- c) immobili rientranti nella categoria catastale D in uso da parte di imprese esercenti attività di allestimenti di strutture espositive nell'ambito di eventi fieristici o manifestazioni;
- d) immobili destinati a discoteche, sale da ballo, night club e simili, a condizione che i relativi soggetti passivi, come individuati dall'art. 1, comma 743, legge n. 160/2019, siano anche gestori delle attività ivi esercitate.

Queste disposizioni si applicano nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", pubblicata nella G.U.U.E.C 091I del 20 marzo 2020.

**Esenzione IMU per i territori colpiti da sisma**

La legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi 1116-1119) ha disposto anche la **proroga dell'esenzione** dell'applicazione dell'imposta municipale propria per alcuni comuni interessati da eventi sismici.

Per i comuni delle regioni **Lombardia** e **Veneto** interessati dagli eventi sismici dei giorni 20 e 29 maggio 2012 (individuati ai sensi dell'art. 1, comma 1, D.L. n. 74/2021, e dell'art. 67-septies, D.L. n. 83/2012, come eventualmente rideterminati dai commissari delegati), nonché per quelli della regione **Emilia-Romagna** interessati dalla proroga dello stato d'emergenza (art. 15, comma 6, D.L. n. 162/2019), l'**esenzione** dall'applicazione dell'imposta municipale propria (prevista dal secondo periodo del comma 3 dell'art. 8, D.L. n. 74/2012) è **prorogata fino alla definitiva ricostruzione e agibilità dei fabbricati** interessati e comunque **non oltre il 31 dicembre 2021**.

Gli oneri derivanti dall'applicazione di tale norma sono valutati in 11,6 milioni di euro per l'anno 2021.

Si stabilisce altresì che i fabbricati distrutti od oggetto di ordinanze sindacali di sgombero ubicati nelle zone colpite dagli eventi sismici verificatisi a far data dal 24 agosto 2016 nel **Centro Italia** (ricompresi nei comuni indicati negli allegati 1, 2 e 2-bis del D.L. n. 189/2016) sono esenti dall'applicazione dell'imposta municipale propria fino alla definitiva ricostruzione o agibilità dei fabbricati stessi e comunque non oltre il 31 dicembre 2021 (rispetto al previgente 31 dicembre 2020).

**Esenzione IMU per operatori economici destinatari del contributo a fondo perduto**

In base alle disposizioni contenute nell'art. 6-sexies, D.L. n. 41/2021 (**decreto Sostegni**), sono esentati dal pagamento della prima rata IMU dovuta per l'anno 2021 i **destinatari del contributo a fondo perduto** disposto dall'art. 1, commi 1- 4 dello stesso decreto Sostegni, cioè alcuni soggetti passivi titolari di partita IVA che svolgono attività d'impresa, arte o professione o producono reddito agrario.

**Leggi anche** Prima rata IMU in scadenza al 16 giugno. Ma non per tutti

**I destinatari del contributo**

L'art. 1, comma 1 riconosce un contributo a fondo perduto a favore dei soggetti **titolari di partita IVA**, residenti o stabiliti nel territorio dello Stato, che svolgono attività d'impresa, arte o professione o producono reddito agrario. Il contributo non spetta (comma 2):

- ai soggetti la cui attività risulti cessata alla data del 23 marzo 2021;
- ai soggetti che hanno attivato la partita IVA dopo la data del 23 marzo 2021;
- a specifici enti pubblici;
- ai soggetti di cui all'art. 162-bis TUIR, ovvero i

soggetti che esercitano in via esclusiva o prevalente l'attività di assunzione di partecipazioni sia in intermediari finanziari sia in soggetti diversi dagli intermediari finanziari.

I commi 3 e 4 specificano le **condizioni** per accedere al contributo. In particolare, ai sensi del comma 3 il contributo spetta esclusivamente ai soggetti **titolari di reddito agrario** (di cui all'art. 32 TUIR), nonché ai soggetti con ricavi derivanti da specifiche attività di cessioni di beni e prestazioni di servizi (di cui all'art. 85, comma 1, lettere a-b, TUIR), o compensi in denaro o in natura (di cui all'art. 54, comma 1, TUIR) non superiori a 10 milioni di euro nel secondo periodo d'imposta antecedente a quello del 23 marzo 2021, ossia nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2019.

Ai sensi del comma 4, il contributo spetta a condizione che l'ammontare medio mensile di **fatturato** e

corrispettivi del 2020 sia **inferiore almeno del 30%** rispetto a quello del 2019. Al fine di determinare correttamente i predetti importi, si fa riferimento alla data di effettuazione dell'operazione di cessione di beni o di prestazione dei servizi. Ai soggetti che hanno attivato la partita IVA dal 1° gennaio 2019 il contributo spetta anche in assenza dei requisiti di cui al comma 3. È stabilito che l'esenzione si applica solo agli immobili nei quali i soggetti passivi esercitano le attività di cui siano anche gestori.

Infine le disposizioni relative all'esenzione si applicano nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dalla comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final, «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e successive modificazioni.

## Lavoro e Previdenza

Nel decreto Sostegni bis

## Contratto di espansione: esodo "agile" per le PMI con almeno 100 addetti?

di Paolo Stern e , di Paola Caroleo - Consulenti del lavoro - Nexumstp SpA

Il decreto Sostegni bis apporta ancora novità al contratto di espansione. Lo strumento consente di gestire ristrutturazioni aziendali puntando all'inserimento di nuove competenze, sul supporto della cassa integrazione straordinaria e una procedura di accompagnamento alla pensione per i lavoratori non più proficuamente inseribili nei progetti di rilancio aziendale. Il nuovo provvedimento riduce a 100 dipendenti la soglia occupazionale minima per accedere al contratto, ma un'analisi attenta delle norme e dei costi restituisce la chiara visione della reale portata dello strumento per le aziende di più ridotte dimensioni.

L'entrata in vigore del decreto Sostegni bis (D.L. n. 73/2021 del 25 maggio scorso), riaccende i riflettori sul **contratto di espansione** il quale vede nuovamente ampliarsi la **platea dei beneficiari** "espandendosi", per il 2021, anche alle **PMI aventi un organico di almeno 100 unità**.

Con l'abbassamento della soglia dimensionale anche le PMI potranno accompagnare i dipendenti alla pensione accedendo alla misura del **prepensionamento quinquennale** nonché attivare **programmi di riqualificazione professionale** ricorrendo alla CIGS.

Maggiore accessibilità e ampliamento delle **coperture finanziarie** sono le due principali misure introdotte dal decreto Sostegni bis.

L'articolo 39 del sopracitato decreto modifica di fatto quanto precedentemente disposto dall'articolo 1 comma 349 della legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020) che già aveva ampliato il tetto massimo alle aziende con 500 lavoratori per l'accesso alla CIGS del contratto di espansione e alle aziende, o raggruppamenti di aziende con unica finalità produttiva o di servizi, con 250 lavoratori per il solo scivolo pensionistico (art. 41 comma 5 bis del D. Lgs 148/2015).

Una misura tanto auspicata che si elegge ora più che mai a possibile strumento utile specie alle PMI per far fronte alla fase post emergenziale, in alternativa al ricorso ai **licenziamenti collettivi**, e uscire dalla crisi generata dalla pandemia.

Vero è, dopo il lavoro agile, ora anche l'**esodo diventa agile**!

### Contratto di espansione: finalità e modalità attuative

Introdotta dall'art. 26 quater del decreto Crescita n. 34/2019, in origine previsto in via sperimentale per il solo biennio 2019-2020 e per le aziende con una forza lavoro superiore alle 1.000 unità lavorative, è stato riconfermato dalla legge di Bilancio 2021 **per tutto il 2021** nell'ambito delle misure volte a sostenere il

rilancio e la ristrutturazione delle imprese.

Pensato, quale strumento a sostegno del processo di reindustrializzazione e riorganizzazione delle grandi imprese, è finalizzato:

- alla modifica strutturale dei **processi aziendali** volti al progresso e allo **sviluppo tecnologico**;
- alla riqualificazione delle **competenze professionali** in organico;
- all'inserimento di nuove professionalità in un'ottica di "ricambio generazionale";
- all'accompagnamento alla pensione (**esodo incentivato**).

Restano invariate le modalità attuative nonché la **procedura sindacale** la quale richiede l'avviamento di una procedura di consultazione finalizzata alla stipula in sede governativa di un contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

### Contenuti del contratto di espansione

L'accordo raggiunto in sede di consultazione rappresenta un vero e proprio contratto sottoscritto tra le parti nel quale si evidenzieranno:

- a) il **numero dei lavoratori** da assumere e i relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- b) la **programmazione temporale delle assunzioni**;
- c) l'indicazione della **durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro**, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante;
- d) la **riduzione complessiva media dell'orario di lavoro** e il numero dei lavoratori interessati relativamente alle professionalità in organico, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento di indennità mensile previsto di accompagnamento alla pensione
- e) la stima, ai fini del monitoraggio delle **risorse**

**finanziarie**, dei costi previsti a copertura del beneficio di cui al comma 5-bis dell'articolo 41, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpI al lavoratore. L'impresa è tenuta ad allegare all'accordo un **progetto di formazione e di riqualificazione** che è parte integrante del contratto di espansione dove si descrivono i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali.

### Strumenti utilizzabili

Il contratto di espansione si concretizza attraverso due strumenti disponibili adesso anche per le PMI.

#### Accesso alla Cassa integrazione straordinaria

La **riduzione media dell'orario di lavoro**, riferita alla collettività dei lavoratori coinvolti, non potrà essere superiore al 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione fermo restando che, per ciascun lavoratore, ove necessario, potrà giungere fino al 100% per l'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato.

La **durata complessiva** non potrà essere superiore a 18 mesi.

#### Scivolo pensionistico - Prepensionamento

Per i lavoratori che si trovano **a non più di 60 mesi** dalla **prima decorrenza utile della pensione** di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo di 20 anni, o della pensione anticipata, nell'ambito di accordi di non opposizione e previa esplicita adesione in forma scritta dei lavoratori interessati al programma di esodo, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS (uscita attuale massima prevista entro il 30 novembre 2021).

**Leggi anche** Contratto di espansione: scivoli pensionistici tra costi e vantaggi per aziende e lavoratori

L'**importo a carico del datore di lavoro** è ridotto e sarà diverso a seconda del tipo di pensione cui il lavoratore sarà destinatario:

- in caso di **pensione di vecchiaia**, l'azienda sosterrà la spesa del solo assegno pensionistico mensile per 13 mensilità cui viene detratto l'importo della NASpI che sarebbe spettata al lavoratore;
- in caso di **pensione anticipata** oltre all'importo sopra evidenziato il datore di lavoro dovrà sostenere l'onere della contribuzione correlata (calcolata sulla

retribuzione media degli ultimi 5 anni) sempre detraendo il valore della contribuzione figurativa NASpI.

La **riduzione dei versamenti** sarà **più consistente** nel caso dei **datori di lavoro con più di 1.000 unità lavorative** che si impegnino a effettuare assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato in proporzione 1 a 3 rispetto agli esodati; opererà in tal caso uno sconto per ulteriori 12 mesi di NASpI per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione.

Il datore di lavoro, allo scopo di dare attuazione al contratto, è obbligato a presentare **apposita domanda all'INPS**, accompagnata dalla presentazione di una **fidejussione bancaria** a garanzia della solvibilità.

Sarà l'INPS, infatti, previa presentazione da parte del datore della stima dei costi previsti a copertura del beneficio, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpI al lavoratore, ad effettuare il **calcolo della somma dovuta** al singolo lavoratore ed a provvedere, dietro provvista finanziaria del datore di lavoro, alla sua liquidazione.

Nel caso dei lavoratori che accedono alla pensione anticipata, la stima dovrà includere anche il valore della contribuzione figurativa.

Importante sottolineare come, alla luce della circolare INPS n. 48/2021, i lavoratori interessati dall'esodo non percepiranno più la NASpI la quale manterrà valenza in termini di mero parametro economico. Ciò implica anche il venir meno in capo al datore di lavoro dell'obbligo di pagamento del **ticket di licenziamento** dovuto in genere per le risoluzioni consensuali, tipiche del caso di specie.

Interessante anche la novità, in tema di prepensionamento con contratto di espansione, relativa alla possibilità di attivazione della misura anche attraverso i **fondi di solidarietà bilaterali**.

### Considerazioni conclusive

Alla luce di quanto esposto appare necessario valutare la reale portata dello strumento per le **aziende di più ridotte dimensioni**. In particolare, l'accompagnamento alla pensione, cuore del provvedimento, risulta costituire un **onere economico** di grande rilevanza per imprese che escono da momenti di crisi spesso pesante. Avanti a questo "sbarramento" economico l'azienda potrebbe virare su **strumenti meno complessi** (accordi per incentivo all'esodo) o, nei casi più critici, avviare procedure di licenziamento del personale per motivi oggettivi.

E' davvero auspicabile, se davvero si vuole fare dello strumento un percorso utile e condiviso anche per PMI, che il meccanismo possa essere **ulteriormente semplificato** quanto a procedura e l'accompagnamento



alla pensione abbia un peso economico effettivamente sostenibile per l'impresa.

## Lavoro e Previdenza

Calcola il risparmio

## Sostituzione di lavoratrice in maternità: cosa conviene di più al datore di lavoro

di Debhorah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

Il rientro al lavoro dopo un periodo di assenza per maternità costituisce uno dei momenti più delicati nella vita lavorativa e professionale di una donna. Tuttavia, anche per il datore di lavoro, rappresenta una criticità organizzativa che, se gestita correttamente, può costituire un'opportunità di crescita e di ottimizzazione dei processi aziendali. L'azienda può assumere un lavoratore in sostituzione della dipendente in maternità, con o senza agevolazioni contributive e avvalendosi di alcune deroghe emergenziali alla ordinaria disciplina dei contratti di lavoro a termine. Quanto si può risparmiare?

### Chi

Al termine del periodo di fruizione del **congedo di maternità obbligatorio**, la lavoratrice dipendente ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva in cui era occupata all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino (divieto di trasferimento). Le lavoratrici hanno inoltre diritto ad essere adibite alle **mansioni svolte nell'ultimo periodo** o a **mansioni equivalenti**, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

#### Attenzione

La medesima previsione normativa si applica anche ai **padri lavoratori**, al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo per paternità in luogo della madre.

Durante l'assenza per maternità della lavoratrice dipendente, i datori di lavoro possono assumere **uno o più lavoratori in sostituzione**: in questo caso non è dovuto il contributo addizionale NASpI e non è necessario addurre al contratto alcuna altra causale giustificativa per l'apposizione del termine allo stesso.

Inoltre, i **datori di lavoro** che occupano **meno di 20 dipendenti** hanno diritto ad applicare uno specifico **sgravio contributivo** se assumono lavoratori con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, per sostituire dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale.

Per fruire di questa agevolazione il datore di lavoro deve possedere il **Documento unico di regolarità contributiva (DURC)** e l'assunzione:

- non deve essere effettuata a seguito dell'**obbligo** di rispettare **norme di legge o dettate dalla contrattazione collettiva**;
- non deve violare il **diritto di precedenza** alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a

tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- non deve riguardare **lavoratori licenziati** nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

#### Attenzione

Il datore di lavoro può adibire un lavoratore a **mansioni superiori**, riconoscendogli il corrispondente trattamento economico: in questo caso, l'assegnazione a mansioni superiori perdura sino al rientro del lavoratore sostituito e la promozione automatica è sempre esclusa.

### Cosa

Lo **sgravio contributivo** spetta, unicamente in favore delle imprese che hanno in forza fino a 20 lavoratori, nella **misura del 50%** e si applica:

- ai **contributi previdenziali** INPS o INPGI;
- ai **premi assicurativi** INAIL a carico del datore di lavoro fino al compimento di un anno di età del figlio del lavoratore in congedo.

Nel **computo dei lavoratori** in forza al momento dell'assunzione, non devono essere considerati:

- dirigenti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori a tempo indeterminato e determinato assenti;
- apprendisti.

Terminati i 5 mesi di congedo obbligatorio, le madri lavoratrici rientrate al lavoro hanno diritto a delle ore al giorno per l'allattamento, che possono essere una ogni sei ore o due al giorno. Nel caso in cui l'azienda disponga di un asilo nido, la madre, che deve rimanere sul posto di lavoro, ha diritto a un'ora al giorno per l'allattamento.

In alternativa, i neogenitori che tornano al lavoro può essere il **congedo parentale facoltativo** retribuito

attraverso una indennità, pari al 30% della retribuzione lorda, erogata direttamente dall'INPS.

### Come

Per beneficiare dell'agevolazione contributiva, il datore di lavoro deve:

- 1) presentare alla sede INPS competente un'**autocertificazione preventiva** in cui si dichiara che si procede ad un'assunzione in sostituzione di lavoratore che si trova in astensione dal lavoro in base agli artt. 4-5 e 7 della L. 1204/71 e che la forza lavoro, al momento dell'assunzione del soggetto in sostituzione, è inferiore alle 20 unità;
  - 2) procedere all'**assunzione del sostituto**, indicando per iscritto nel contratto il nome del lavoratore sostituito, la causa della sostituzione nonché il termine del contratto;
  - 3) entro i termini stabiliti dalla legge, inviare la **comunicazione telematica obbligatoria di assunzione** (Unilav);
  - 4) esporre nella **denuncia contributiva UniEmens** il codice previsto per la fruizione dell'incentivo contributivo ("82" per i lavoratori assunti a tempo determinato, "68" per i lavoratori in somministrazione);
  - 5) presentare domanda di ammissione per la riduzione del premio INAIL con la denuncia delle retribuzioni.
- E' possibile anche instaurare **rapporti con più soggetti**, che però complessivamente non possono superare l'orario del sostituito. Lo sgravio è riconosciuto a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito (INPS, messaggio n. 28/2001).

### Quando

L'assunzione agevolata deve essere finalizzata alla **sostituzione di lavoratori assenti** per:

- **congedo di maternità**;
- **congedo di paternità**;
- **congedo parentale**;
- **congedo per malattia del figlio** di età non superiore a un anno.

L'assunzione può essere effettuata in anticipo, di non oltre 30 giorni, rispetto al periodo di inizio del congedo del sostituito e riguardare un numero di ore non superiori a quelle svolte dal lavoratore sostituito. L'incentivo spetta fino al compimento di **un anno di età del figlio** del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

### Attenzione

L'INPS ritiene che lo sgravio possa trovare applicazione anche nell'eventualità che la lavoratrice sostituita opti per la **flessibilità del congedo** e ne dia comunicazione al datore di lavoro quando sia già intervenuta

*l'assunzione del sostituto (INPS, mess. n. 1382/2011).*

### Calcola il risparmio

*Ipotesi di assunzione di un lavoratore a tempo determinato presso un'azienda industriale che applica il CCNL metalmeccanica - livello 3*

La **retribuzione di base** è pari a 1.820 euro. La **contribuzione ordinaria INPS** a carico del datore di lavoro è di 509 euro.

Poniamo a raffronto 3 ipotesi:

1. lavoratore assunto a tempo determinato **non in sostituzione** del lavoratore in maternità: in questo caso sulla contribuzione da versare all'INPS in misura intera va applicato il contributo addizionale NASPI nella misura dell'1,4%;
2. lavoratore assunto a tempo determinato per la **sostituzione di lavoratori** ai sensi del T.U. sulla maternità e paternità (D. Lgs. n. 151/2001) in caso di **azienda che occupa fino a 20 lavoratori dipendenti**: in questo caso, oltre a non essere dovuto il contributo addizionale NASPI, può essere applicato lo sgravio dei contributi INPS nella misura del 50%;
3. lavoratore assunto a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori ai sensi del T.U. sulla maternità e paternità (D. Lgs. n. 151/2001) in caso di azienda che **occupa oltre 20 lavoratori dipendenti**: in questo caso non è dovuto il contributo addizionale NASPI.

### Risparmio %

Dall'analisi dei dati suesposti appare evidente che l'assunzione in sostituzione **riduce sensibilmente gli oneri** contributivi connessi.

Il **risparmio** che il datore di lavoro può conseguire è pari al **13%** in quanto l'effetto positivo legato all'applicazione dello sgravio contributivo è "mitigato" dalla impossibilità di operare al ribasso sulla retribuzione contrattualmente spettante, al sostituto, a meno che quest'ultimo non sia inquadrato ad un livello inferiore rispetto al lavoratore assente. Di impatto quasi nullo, in termini di risparmio, è invece l'agevolazione, riconosciuta all'assunzione con causale di sostituzione, consistente nella **disapplicazione del contributo addizionale NASPI**. L'incidenza di questo beneficio, pari allo 0,5%, aumenta in caso di successivi rinnovi, poiché non vengono applicate le relative maggiorazioni previste dalla disciplina ordinaria.

L'assunzione in sostituzione, dunque, è l'**opzione più conveniente per le aziende di piccole dimensioni**, mentre rimane pressoché indifferente, sotto il profilo del costo del lavoro, per il resto dei datori di lavoro. Vale infine la pena osservare che l'inosservanza delle disposizioni previste dal Testo Unico sulla genitorialità in materia di diritto al rientro e alla conservazione

del posto è punita con la **sanzione amministrativa** da € 1.032 a € 2.582.

	<b>Assunzione a termine (non in sostituzione)</b>	<b>Assunzione in sostituzione (Fino a 20 dipendenti)</b>	<b>Assunzione in sostituzione (Oltre 20 dipendenti)</b>
<b>Retribuzione lorda mensile erogata</b>	1.820 euro	1.820 euro	1.820 euro
<b>Contribuzione INPS</b>	512 euro	509 euro	254 euro
<b>Contribuzione INAIL</b>	92 euro	92 euro	46 euro
<b>Totale costo mensile</b>	2.424 euro	2.421 euro	2.120 euro
<b>Risparmio %</b>		<b>0,5%</b>	<b>13%</b>

## Lavoro e Previdenza

Importi e requisiti

## Assegno temporaneo per i figli minori: domanda in via telematica entro il 30 giugno

di Daniele Virgillito - Dottore commercialista, Dottore di Ricerca in economia aziendale e Rappresentante di Confprofessioni Sicilia

L'assegno temporaneo per i figli minori, previsto dal decreto legge licenziato dal Consiglio dei Ministri, riconosce, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, una indennità mensile per ciascun figlio minore che va da un minimo di 30 euro a un massimo di 217,8 euro al mese in base all'ISEE familiare. L'agevolazione "ponte" è destinata a coloro che non hanno accesso ad alcuna forma di sostegno economico, come ad esempio i lavoratori autonomi e i disoccupati, per i quali non sono previsti assegni familiari ANF. La domanda va presentata, in modalità telematica, all'INPS, entro il 30 giugno 2021.

Nelle more dell'attuazione della legge delega relativa all'**assegno unico familiare**, il decreto ponte varato dal Consiglio dei Ministri del 4 giugno 2021, introduce misure immediatamente efficaci, di durata temporanea, volte a sostenere la genitorialità.

L'agevolazione "temporanea" consentirà di rimediare alla mancanza dei decreti attuativi, che rischiava di far slittare l'avvio dell'assegno per tutti ad inizio del prossimo anno. Dal 1° luglio 2021, pertanto, prende luce una sorta di assegno ponte, in vista dell'avvio a regime di tutti i decreti attuativi previsti dal provvedimento sull'Assegno Unico Universale per i Figli (previsti a decorrere da gennaio 2022). La legge n. 46/2021 (Family Act), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 82 del 6 aprile 2021, ha infatti, introdotto il beneficio mensile da attribuire ai **lavoratori dipendenti, autonomi o incapienti con figli a carico fino a 21 anni**, delegando il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi volti a "riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale". La validità dell'assegno unico per i figli decadrà, quindi, a partire **dal 1° gennaio 2022** quando entrerà in vigore l'assegno unico e universale che a quel punto sostituirà e riunirà in un'unica soluzione tutti i sostegni previsti, oggi, per le famiglie. Restano comunque in vigore **fino al 31 dicembre 2021** tutte le altre misure previste per i nuclei con figli.

### Assegno unico "ponte": requisiti

Nella fase transitoria da luglio a dicembre 2021, l'assegno ponte è destinato a coloro che non hanno accesso ad alcuna forma di sostegno economico, come ad esempio i **lavoratori autonomi e i disoccupati**, per i quali non sono previsti assegni familiari ANF.

Si tratta, secondo le stime dei tecnici di Viale XX settembre, di quasi 2mln di famiglie molto eterogenee: **soggetti inattivi**, percettori di **reddito di cittadinanza**, **lavoratori autonomi**, ma anche dipendenti

oggi tagliati fuori dagli assegni in ragione del reddito familiare.

Il decreto, a questi nuclei familiari, dedica **circa 1.580 milioni** dei 3mld. L'altra metà delle risorse è destinata a 4 milioni di famiglie (che già beneficiano degli assegni familiari) che dal 1° luglio beneficeranno di una **maggiorazione di 37,5 euro** al mese per figlio nel caso di famiglie con uno o due figli e **55,00 euro** in più per figlio per i **nuclei con 3 o più figli**.

L'art. 1 del decreto stabilisce al primo comma che a "decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, ai nuclei familiari che non abbiano diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, è riconosciuto un **assegno temporaneo su base mensile**, a condizione che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio" siano in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- essere **cittadino italiano o di uno Stato membro** dell'Unione europea, o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea, in **possesso del permesso di soggiorno Ue** per soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca di durata almeno semestrale;
- essere soggetto al pagamento dell'**imposta sul reddito in Italia**;
- essere **domiciliato o residente in Italia** e avere i **figli a carico** sino al compimento del **diciottesimo anno d'età**;
- essere **residente in Italia da almeno 2 anni**, anche non continuativi, oppure essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Con riferimento alla condizione economica il comma due dell'art. 1 specifica che "il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso di un indicatore



della **situazione economica equivalente (ISEE)** in corso di validità”, calcolato secondo i parametri inseriti nella tabella (allegato 1) del decreto di cui all’articolo 2. Il requisito preliminare d’accesso, è strettamente legato, quindi, all’ISEE la cui soglia massima è stabilita in **50mila euro**.

**Leggi anche** Assegno unico familiare: via libera alla soluzione ponte. Per chi?

### Importi e modalità di presentazione della domanda

L’Assegno unico è **esente dall’IRPEF**, cumulabile con il **reddito di cittadinanza** e con altri aiuti e bonus erogati da Regioni e Comuni.

L’Assegno ponte prevede una **indennità mensile** da 30 euro a 217,8 euro al mese per ciascun figlio.

L’importo massimo mensile è pari a 167,5 euro per primo e secondo figlio, con un incremento del 30% dal terzo figlio in poi e, per ciascun **figlio minore con disabilità**. Gli importi sono ulteriormente maggiorati di 50,00 euro.

Il **beneficio medio** riferibile all’intero semestre è pari a **1.056 euro per nucleo e 674 euro per figlio**. Questi importi spettano in toto per un ISEE fino a 7mila euro, si dimezzano a 83,5 euro intorno ai 15 mila euro di ISEE e si riducono a 30 euro al mese a figlio dai 40mila euro di ISEE fino a 50mila, mentre oltre si azzerano. La tabella seguente è un estratto, dell’allegato 1 del decreto, e mette in evidenza, per taluni intervalli, l’andamento del beneficio rispetto ai livelli di ISEE e della composizione del nucleo familiare.

Livelli di ISEE Importi mensili per ciascun figlio minore				
		fino a	7.000,00	167,5
da	7.000,01	a	7.100,00	166,4
da	7.100,01	a	7.200,00	165,4
da	9.900,01	a	10.000,00	136,1
da	10.000,01	a	10.100,00	135,1
da	15.000,01	a	15.100,00	83,5
da	19.900,01	a	20.000,00	73,0
da	20.000,01	a	20.100,00	72,8
da	24.900,01	a	25.000,00	62,3
da	29.900,01	a	30.000,00	51,5
da	30.000,01	a	30.100,00	51,3
da	35.000,01	a	35.100,00	40,5
da	40.000,01	a	40.100,00	30,0
da	49.900,01	a	50.000,00	30,0
da	50.000,01			0,0

La richiesta dell’assegno ponte andrà presentata in **modalità telematica all’INPS**, utilizzando i consueti canali dell’Istituto di previdenza, e secondo le modalità attese con un provvedimento di prassi da pubblicarsi **entro giugno 2021**. Resta ferma la decorrenza della misura dal mese di presentazione della domanda stessa. Per le domande presentate entro il 30 settembre 2021, sono corrisposte le mensilità arretrate a partire dal mese di luglio 2021.

L’erogazione dell’assegno avverrà mediante **accredito sull’IBAN del richiedente**, ovvero, secondo quanto affermato nell’art. 3 comma due, “mediante bonifico domiciliato, salvo quanto previsto all’articolo 4, comma 3, del presente decreto in caso di nuclei familiari percettori di Reddito di cittadinanza. In caso di affidato condiviso dei minori, l’assegno può essere accreditato

in misura pari al 50% sull’IBAN di ciascun genitore”.

### Il (quasi) riscatto dei lavoratori autonomi

Secondo l’ISTAT la riforma dell’assegno Unico determinerà un **incremento di reddito** per il 68% delle famiglie tra cui, in particolare, quelle appartenenti ai lavoratori autonomi, che oggi non percepiscono gli ANF, e dei nuclei che non raggiungono la soglia per la capienza delle detrazioni fiscali.

Le **stime diffuse** affermano che per poco meno del 3% dei genitori le condizioni economiche rimarranno pressoché invariate, per circa il 30% del cluster si avrà, invece, un peggioramento. In particolare, risulterebbero particolarmente danneggiati i nuclei familiari con **figli over 21** a carico dei genitori che resterebbero esclusi sia dall’Assegno unico che dalle attuali

detrazioni, ovvero, le **famiglie particolarmente numerose** in quanto la scala di equivalenza dell'ISEE dal quarto figlio attribuisce valori in proporzione inferiori; le coppie di fatto, che oggi per il calcolo degli ANF possono computare il solo reddito del richiedente mentre passando all'indicatore della situazione

economica equivalente dovrebbero computare i redditi di entrambi i genitori e, infine, le famiglie con redditi e patrimoni elevati.

Il calcolo presuppone che 8 famiglie italiane su 10 possiedono, statisticamente, un'ISEE al di sotto dei 30 mila euro.

## Lavoro e Previdenza

Contrattazione collettiva

## Rinnovo CCNL: legno e arredamento piccola e media industria

Le parti sociali hanno sottoscritto il verbale di accordo 31 maggio 2021 con cui si rinnova il CCNL per gli addetti alla piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile, dell'arredamento e della forestazione. L'accordo decorre dal 1° giugno 2019 e scadrà il 28 febbraio 2023. Dal 1° giugno 2019 fino al 31 maggio 2021 le parti confermano le disposizioni economiche e normative previste dal CCNL 18 aprile 2017.

Unital Confapi con Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil hanno rinnovato il CCNL per gli addetti alla piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile, dell'arredamento e della forestazione. Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le Parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate dall'accordo ai singoli istituti contrattuali

decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

### Minimi tabellari

Le Parti stabiliscono il conglobamento dei minimi retributivi (comprensivi di paga base, contingenza ed E.d.r.).

Per effetto degli incrementi stabiliti con decorrenza **1° gennaio 2021**, i nuovi minimi tabellari sono i seguenti:

Categoria	Importi mensili
AD3	2.645,33
AD2	2.495,74
AD1	2.349,46
AC4	2.203,20
AC3	2.051,26
AC2	2.051,26
AC1	1.924,51
AS3	2.051,30
AS2	1.905,00
AS1	1.842,27
AE3	1.769,14
AE2	1.692,95
AE1	1.505,15

Entro il mese di gennaio 2022 le Parti si incontreranno per **definire gli incrementi dei minimi a valere dal 1° gennaio di ogni anno**. La base di calcolo sarà data da paga base, contingenza, E.d.r. confederale e 3 aumenti periodici di anzianità del par. 100, da riparametrare. Per l'anno 2023 le Parti verificheranno gli incrementi dei minimi 2022 nell'ambito del rinnovo del contratto.

### Arretrati

L'accordo prevede che gli incrementi retributivi

previsti per il periodo gennaio-maggio 2021 saranno corrisposti a titolo di arretrati mesi precedenti, con le seguenti modalità:

- con la retribuzione di **giugno 2021** per i mesi di gennaio e febbraio;
- con la retribuzione di **luglio 2021** per i mesi di marzo, aprile e maggio.

Gli arretrati non comportano alcun ricalcolo sugli istituti contrattuali già corrisposti.

Gli importi, calcolati redazionalmente, sono i seguenti:

Livello	Arretrati giugno 2021 (2 mensilità)	Arretrati luglio 2021 (3 mensilità)
AD3	215,00	322,50
AD2	200,00	300,00
AD1	185,00	277,50
AC4	170,00	255,00

AC3	155,00	232,50
AC2	155,00	232,50
AC1	142,00	213,00
AS3	155,00	232,50
AS2	140,00	210,00
AS1	134,00	201,00
AE3	126,50	189,75
AE2	119,00	178,50
AE1	100,00	150,00

### Elemento perequativo

A decorrere dal 1° luglio 2021 l'elemento perequativo viene elevato ad € **20 mensili** per 12 mensilità.

### Orario di lavoro - Turnisti

Ai lavoratori che effettuano un orario continuo di 8 ore giornaliero spetta un riposo di mezz'ora retribuita per la refezione.

In caso di impossibilità tecnica di fruire del riposo i lavoratori fruiscono di 10 minuti retribuiti e, per la parte restante, viene corrisposto un compenso sostitutivo pari al **8%** del minimo di retribuzione.

Non fruiscono del riposo né del compenso sostitutivo i turnisti con orario di lavoro non superiore a 7 ore e 30 minuti giornalieri o 37 ore e 30 minuti settimanali.

### Permessi

In occasione della nascita del figlio e nei casi di adozione e/o di affidamento, al lavoratore padre spettano **10 giorni di permesso retribuito**.

La lavoratrice inserita in percorsi di protezione per le donne vittime di violenze di genere ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni. La lavoratrice è tenuta ad un preavviso di almeno 7 giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del congedo.

### Maternità

Dal 1° gennaio 2021 per i periodi di congedo parentale è riconosciuto un trattamento aggiuntivo a carico del datore di lavoro, pari al **30%** della retribuzione per i primi 3 mesi di calendario immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio; per tale periodo la contribuzione ad Arco sarà pari al 100%.

### Telelavoro

Il telelavoro è una forma diversa di svolgimento dell'attività lavorativa (a tempo determinato, indeterminato, pieno o parziale) in luogo che non coincide con i locali dell'impresa, utilizzando infrastrutture telematiche ed informatiche, che gli permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo.

Il ricorso al telelavoro (sia in caso di trasformazione che di nuova assunzione) deve risultare da atto scritto che definirà le regole di utilizzo degli strumenti di lavoro.

Il telelavoro potrà essere effettuato per l'intero orario di lavoro o per parte dello stesso.

La fornitura, l'installazione e la manutenzione degli strumenti di lavoro sono a carico dell'azienda, nonché le spese e i costi sostenuti dal lavoratore.

L'attività lavorativa può essere prestata presso:

- altra sede aziendale;
- la residenza o il domicilio del lavoratore;
- altro luogo stabilito dalle parti.

Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti riservati ai lavoratori che svolgano analoghe mansioni nei locali dell'azienda.

Nelle giornate in cui il telelavoratore lavora in qualsiasi sede aziendale viene erogata l'indennità di mensa o il buono pasto, se previsto.

### Lavoro agile

Nel lavoro agile, che può svolgersi anche part-time o a termine, il lavoratore svolge la prestazione con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, al di fuori dei locali aziendali con possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, senza vincoli di orario e di luogo di lavoro ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro settimanale come da legge e da c.c.n.l.

Le parti aziendali potranno definire criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici utilizzati dal lavoratore.

La prestazione in lavoro agile non ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale

Nella regolamentazione aziendale del lavoro agile dovranno essere tenuti in particolare considerazione: i lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare, i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa, i lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

È inoltre riconosciuta priorità alle richieste presentate da una famiglia monogenitoriale, alle madri nel triennio successivo al congedo obbligatorio di maternità e ai padri nel triennio successivo al congedo parentale.

La prestazione giornaliera o settimanale dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

Al termine della prestazione o all'interno delle interruzioni temporanee e autorizzate, il lavoratore potrà disattivare i dispositivi di connessione evitando la ricezione di comunicazioni aziendali (diritto alla disconnessione).

Nelle giornate in cui il lavoratore lavora viene erogata l'indennità di mensa o il buono pasto, se previsto.

#### Previdenza integrativa

Dal **1° gennaio 2022** la contribuzione a carico azienda al Fondo Arco è elevata al **2,30%** della retribuzione ordinaria.

Resta invariata all'1,30% la quota a carico del lavoratore.

Le Parti inoltre convengono di istituire un **elemento promozionale del welfare** previdenziale a decorrere dal 1° luglio 2021 fino al 28 febbraio 2023 pari a € **5,00 mensili** per 12 mensilità, da erogare in favore di tutti i lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato al 1° luglio 2021, secondo le modalità che saranno previste dal Fondo.

Per i lavoratori di prima iscrizione al Fondo successiva al 1° luglio 2021 il contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per la contribuzione ordinaria.

#### Decorrenza

L'accordo decorre dal 1° giugno 2019 e scadrà il 28 febbraio 2023.

#### Riferimenti normativi

Verbale di accordo 31 maggio 2021



## Bilancio

Bilancio e contabilità

## Riallineamento dei valori fiscali e civili: dubbi sulla riserva in sospensione d'imposta da vincolare

di Giacomo Ramenghi - Partner Studio Gnudi e Associati

Il decreto Agosto ha definito le modalità per effettuare il riallineamento dei valori fiscali ai maggiori valori civilistici, richiamando la disciplina che prevede l'obbligo di accantonamento di una riserva in sospensione d'imposta per un importo pari ai maggiori valori riallineati, al netto dell'imposta sostitutiva. Tale riserva assume caratteristiche analoghe a quella da rivalutazione: è, infatti, tassata solo in caso di distribuzione ai soci e, in alternativa, può essere affrancata mediante il versamento di un'imposta sostitutiva del 10%. Tuttavia, rispetto alla riserva da rivalutazione, per quella da riallineamento dovranno essere vincolate riserve già esistenti, non avendo il riallineamento effetti civilistici ma solo fiscali. Proprio su questo aspetto si sono concentrate le incertezze applicative degli operatori.

L'art. 110 del D.L. n. 104/2020 ha definito le modalità attraverso le quali può essere effettuato il **riallineamento** dei valori fiscali ai maggiori valori civilistici.

**Leggi anche** Riallineamento fiscale più favorevole per le attività immateriali

### Obbligo di accantonamento della riserva in sospensione d'imposta

Il comma 7 dell'art. 110 richiama la disciplina di cui all'art. 14, comma 2, legge n. 342/2000, che prevede l'obbligo di **accantonamento** di una **riserva in sospensione di imposta** per un importo pari ai maggiori valori riallineati, al netto dell'imposta sostitutiva.

Tale riserva assume **caratteristiche analoghe** a quella da rivalutazione. La stessa è, infatti, tassata solo in caso di distribuzione ai soci e, in alternativa, può essere affrancata mediante il versamento di un'imposta sostitutiva pari al 10%.

Tuttavia, rispetto alla riserva da rivalutazione (che si genera corrispondentemente all'incremento del valore dei beni), per quella da riallineamento dovranno essere **vincolate** delle **riserve già esistenti**, non avendo il riallineamento effetti civilistici ma solo fiscali.

Proprio su questo aspetto si sono concentrate le incertezze applicative degli operatori.

**Leggi anche** Rivalutazione dei beni d'impresa e riallineamento fiscale: cosa conviene fare?

### Le incertezze applicative

#### Poste del patrimonio netto utilizzabili

Un **primo tema** riguarda l'individuazione delle **poste di patrimonio netto** che possono essere **utilizzate** per adempiere all'obbligo di costituzione della riserva vincolata da riallineamento.

Sul punto, la legge n. 342/2000 e il D.M. n. 162/2001 semplicemente prevedono che, in caso di incapacienza delle riserve utilizzabili, il vincolo possa apporsi **anche sul capitale sociale**.

Dunque, possono essere vincolate non solo le riserve di utili presenti in bilancio, ma anche le riserve di capitale, quali ad esempio, riserve da sovrapprezzo, da versamenti a fondo perduto e simili. Si ritiene, inoltre, che il vincolo possa apporsi anche su riserve che siano già in tutto o in parte indisponibili ai fini civilistici.

In questo senso si è di recente espressa l'Assonime, nella circolare n. 6 del 5 marzo 2021, sottolineando come risulti in linea con questa tesi anche l'Agenzia delle Entrate che, con la circolare n. 18/E/2006 ha chiarito che è possibile vincolare anche la riserva da First Time Adoption, ancorché si tratti di una riserva indisponibile ai fini civilistici *ex art. 7, D.Lgs. n. 38/2005*.

Ovviamente, viceversa, **non** pare **possibile** apporre un **vincolo su riserve già in sospensione di imposta** ad altro titolo, come per altro confermato dalla stessa Agenzia delle Entrate nella circolare n. 27/E/2005, con riferimento alle riserve rilevanti ai fini dell'apposizione del vincolo per masse ai sensi della disciplina della deduzione extracontabile delle c.d. eccedenze da quadro EC.

In questo contesto, dunque, **non** si ritiene vi siano **limitazioni** all'apposizione del vincolo, ad esempio, sulla riserva da rivalutazione solo civilistica effettuata in esercizi precedenti.

Inoltre, tra le voci di patrimonio netto rilevanti ai fini dell'apposizione del vincolo per la costituzione della riserva da riallineamento, sono da ritenere rilevanti anche gli utili e le perdite realizzati nel corso del 2020. Perciò, gli eventuali utili 2020 potranno essere utilizzati per l'apposizione del vincolo, mentre le perdite, anche in pendenza della formale copertura, contribuiscono a ridurre le riserve vincolabili (in questo senso, l'Assonime nella circolare n. 6/2021).

#### Le conseguenze dell'eventuale incapacienza

Definite le poste del patrimonio netto utilizzabili,

emerge un secondo tema, particolarmente delicato, legato alle conseguenze dell'eventuale incapienza del capitale, delle riserve utilizzabili e degli utili 2020, ai fini dell'apposizione del vincolo, non potendosi procedere a un riallineamento solo parziale dei disallineamenti fra valori civili e fiscali al 31 dicembre 2020. La descritta situazione potrebbe, tipicamente, venirsi a creare nel caso di **conferimento di ramo d'azienda** con emersione di plusvalori solo civilistici dei beni ovvero di **rivalutazione solo civilistica** (due casi emblematici in cui si generano dei disallineamenti fra valori civili e fiscali) in cui le riserve iscritte in contropartita delle plusvalenze (solo civilistiche) emerse siano già state distribuite.

In proposito, l'Agenzia delle Entrate, da ultimo nella circolare n. 14/E/2017, ha ritenuto radicalmente **impossibile** procedere al **riallineamento** dei valori nel caso in cui nel patrimonio netto di bilancio non vi sia capienza per costituire la riserva vincolata.

Tuttavia, come sottolinea l'Assonime nella circolare n. 6/2021, è altrettanto vero che la stessa Agenzia, nella circolare n. 18/E/2006 aveva osservato che nel caso di opzione per il riallineamento delle deduzioni extracontabili già operate ai sensi dell'art. 109, comma 4, lettera b), TUIR (c.d. eccedenze da quadro EC) il vincolo per masse previsto dalla disciplina delle deduzioni extracontabili, si potesse trasferire *tout court* sulla riserva da costituire ex art. 14, della legge n. 342/2000, operando in questo modo una sostanziale sostituzione delle grandezze di patrimonio vincolate.

Per le **deduzioni extracontabili** era previsto che, qualora le **riserve di patrimonio netto** fossero divenute **insufficienti** a causa di perdite sopravvenute occorreva ricostituire il vincolo per masse, attingendo agli utili futuri. In questo contesto, il fatto che l'Agenzia abbia sostenuto l'automatica sostituzione del vincolo per masse con un vincolo analitico sulla riserva da riallineamento, ha portato l'Assonime (nella circolare n. 6/2021) a ritenere che, qualora la riserva analitica vincolabile fosse risultata di ammontare inferiore rispetto all'importo da riallineare si sarebbe comunque potuto procedere al riallineamento e al successivo incremento della riserva vincolata a valere sugli utili futuri.

Tuttavia, come sottolinea in nota la stessa Associazione, tale tesi pone dei **delicati problemi interpretativi**.

Vi sono, infatti, sostanziali **differenze** fra il regime delle **riserve vincolate per masse** a fronte delle eccedenze da quadro EC e quello dell'attuale **riserva in sospensione di imposta da riallineamento**:

a) nel contesto della disciplina del quadro EC, le perdite sopravvenute, pur consumando le riserve preesistenti, non eliminano il vincolo e impongono di

provvedere alla sua ricostituzione attingendo agli utili futuri. Quest'obbligo, tuttavia, non è tale da rendere le riserve vincolate *sine die*, dal momento che la stessa disciplina del quadro EC prevede che il vincolo sulle riserve si riduca a seguito del riassorbimento delle eccedenze stesse (come conseguenza del realizzo dei beni o dell'imputazione a conto economico di ammortamenti, accantonamenti, e rettifiche di valori non dedotti);

b) nell'ambito della disciplina del riallineamento, invece, vigono **principi opposti**. Da un lato non è previsto che la riserva in sospensione di imposta da riallineamento - al pari di quella da rivalutazione - si venga a riassorbire a seguito del realizzo dei maggiori valori riallineati (salvo ovviamente il caso di cessione dei beni durante il periodo di sorveglianza). Dall'altro lato, però, l'utilizzo della riserva da riallineamento a copertura perdite, è da considerarsi definitivo.

In considerazione di ciò, l'ipotesi di **vincolare gli utili futuri** alla costituzione della riserva da riallineamento appare difficilmente conciliabile con la logica che regge il principio alla base di tale provvedimento.

### Riallineamento parziale fino a concorrenza della copertura?

L'Assonime sottolinea come gli effetti di questa impostazione "rigida" potrebbero essere mitigati consentendo il riallineamento (quindi solo parziale) fino, almeno, a concorrenza del patrimonio, dunque fino a concorrenza della "copertura" e, tal fine sollecita quanto meno un **chiarimento ufficiale** da parte dell'Amministrazione finanziaria. Tale osservazione è stata infatti raccolta da alcune importanti imprese che si sono trovate a dover affrontare esattamente questo tema. Si è, quindi, in attesa di un intervento chiarificatore sul punto da parte dell'Agenzia delle Entrate.

In conclusione, è opportuno evidenziare che in dottrina è stata comunque prospettata una possibile **"soluzione alternativa"**.

In particolare, è stato ipotizzato che l'opzione di riallineamento potrebbe in ogni caso essere esercitata qualora si procedesse contestualmente al pagamento sia dell'imposta sostitutiva sul riallineamento (3%) sia dell'imposta dovuta sull'affrancamento della riserva in sospensione d'imposta (10%).

Ciò in considerazione del fatto che la costituzione del vincolo da effettuarsi sulla riserva in sospensione d'imposta avrebbe come unica funzione quella di "memorizzare" il *quantum* del prelievo dovuto in caso di una sua successiva distribuzione ai soci, questa esigenza verrebbe meno con il pagamento dell'imposta sostitutiva.

Questa tesi, secondo Assonime logicamente fondata,

presuppone che sia possibile superare il dato letterale della norma **affrancando una quota di riserva** che, stante l'incapienza rispetto al riallineamento, non è presente in bilancio.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, risulta evidente come in questo contesto sia più che mai opportuno un pronto e puntuale intervento dell'Amministrazione finanziaria.

## Finanziamenti

Indicazioni da CNDCEC e FNC

## Enti del Terzo settore: quali sono e da quando decorrono gli adempimenti per il bilancio sociale

di Gianluca Rossi - Dottore commercialista e revisore legale - Studio Rossi e Associati Massa Carrara

I nuovi obblighi previsti dalla Codice del Terzo Settore in materia di presentazione del bilancio sociale, relativo al deposito presso il RUNTS e la nomina dell'organo di controllo, decorrono dall'esercizio 2021. Per quest'anno Onlus, associazioni di promozione sociale e organizzazioni di volontariato, già Ets, confezioneranno ed approveranno il bilancio seguendo le modalità e le tempistiche previste dalla normativa di riferimento. È comunque fatta salva la possibilità di adottare sin da subito i nuovi schemi di bilancio approvati dal Ministero del Lavoro con il decreto del 5 marzo 2020.

Con la circolare pubblicata dal CNDCEC e FNC, dal titolo "Riforma del Terzo settore: Elementi professionali e criticità applicative", si torna ad analizzare la Riforma del Terzo settore, cercando di sciogliere alcuni nodi sulle questioni legate al **periodo transitorio del Codice del Terzo settore** (D.Lgs. n. 117/2017).

Ed in effetti, con le disposizioni contenute nei due decreti attuativi riguardanti, rispettivamente, la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore (ETS) ed i sistemi per la valutazione dell'impatto sociale degli ETS, si è avuta l'esigenza di spingere sulla costruzione del bilancio sociale, con lo scopo di pianificare e realizzare le specifiche attività istituzionali, per poi descriverne gli esiti, tenendo conto che, anche nelle ONP, della corretta informativa agli stakeholder, devono avere un ruolo attivo fin dalla fase di definizione delle strategie, e di verifica della loro attuazione.

### Decorrenza dell'obbligo di utilizzo dei nuovi schemi per la redazione del bilancio sociale

Prescindendo, qui, da una approfondita analisi del documento di prassi citato, si deve segnalare che sono numerosi gli aspetti su cui il documento rilasciato dal CNDCEC e FNC, si sofferma, quali:

- le linee guida per il bilancio d'esercizio;
- il ruolo dell'organo di controllo.

Proprio in questi giorni, infatti, gli operatori si stanno domandando se, per la **redazione del bilancio 2020** sia, o meno, già **obbligatorio** utilizzare i nuovi schemi approvati dal Ministero del Lavoro con D.M. del 5 marzo 2020.

Si deve dire che, in effetti, al verificarsi delle condizioni di legge, l'obbligo di redigere il bilancio di esercizio secondo i modelli standard e i nuovi schemi bilanciistici previsti per il Terzo settore, decorre dall'**esercizio 2021**. Lo stesso DM 5 marzo 2020, prevede che le relative disposizioni si applichino a partire dal primo bilancio di **esercizio successivo** a quello in corso alla

data di pubblicazione del decreto.

Per quest'anno Onlus, associazioni di promozione sociale (Aps) e organizzazioni di volontariato (Odv), già Ets, nel **periodo transitorio**, confezioneranno ed approveranno, il Bilancio seguendo le modalità e le tempistiche previste dalla normativa di riferimento.

### Attenzione

È fatta salva la possibilità di adottare sin da subito i nuovi schemi di bilancio previsti per la realtà di riferimento.

Per gli enti che non hanno ancora la qualifica di Ets, e che l'acquisiranno con l'iscrizione al Registro unico nazionale (Runts), in mancanza di chiarimenti, l'obbligo di approvazione del bilancio d'esercizio secondo i nuovi schemi dovrebbe comunque scattare dal 2022.

Si è detto del dubbio che assilla gli operatori relativo alla **decorrenza dell'obbligo** per la redazione del Bilancio sociale, e di quali siano gli Enti che devono provvedervi.

Il decreto ministeriale con cui sono state approvate le linee guida, infatti, è del 2019, con la conseguenza che già dal 2020 Onlus, Odv e Aps che hanno entrate superiori ad 1 milione di euro sono obbligate a redigere tale documento secondo i criteri fissati dal DM del 4 luglio 2019.

Per le **imprese sociali**, invece, il Bilancio sociale è **sempre obbligatorio**, e, come precisato dallo stesso ministero del Lavoro (nota n. 5176/2021), saranno tenute a predisporre il documento anche quelle imprese che si sono **costituite** nel corso d'anno. In questa ultima ipotesi dovranno provvedervi per la sola **frazione di anno di riferimento**.

Un principio, che dovrebbe altresì trovare applicazione **anche per gli Ets** che decideranno di accedere al RUNTS. Per questi ultimi, in presenza dei requisiti previsti dal Codice, dovrebbe scattare l'obbligo di redazione del *bilancio sociale* per la parte dell'anno in cui l'Ente abbia assunto la **qualifica di Ets**.

**Leggi anche** Bilancio enti del Terzo Settore: adempimenti semplificati a partire dal 2021

### Decorrenza dell'obbligo di deposito del bilancio sociale presso il RUNTS

Per quanto concerne l'obbligo di deposito del bilancio sociale entro il **30 giugno** presso il RUNTS, tale adempimento dovrebbe scattare dall'**anno prossimo** (il Registro dovrebbe essere operativo, come detto, non prima di luglio). Gli Ets soggetti a tale obbligo dovranno comunque provvedere a pubblicare il documento sul **proprio sito internet**.

### Decorrenza dell'obbligo di nomina dell'organo di controllo

In ultimo, ci si domanda, da quale esercizio diventa obbligatoria la nomina dell'organo di controllo.

La questione è strettamente collegata all'efficacia dell'articolo 30 del Codice (Cts), che deve considerarsi di immediata applicazione. Ma per verificare quando la nomina di tale organo sia obbligatoria occorre **distinguere** a seconda della **forma giuridica** assunta dall'ente.

Preliminarmente giova ricordare che per **Onlus, Odv e Aps** in forma associativa, l'obbligo è scattato già dall'approvazione del **bilancio di esercizio 2019** in caso di superamento di almeno **due** dei limiti previsti dall'**articolo 30** negli **esercizi 2018-2019** (nota n. 11560/2020).

Mentre per le Fondazioni, in cui la nomina è sempre obbligatoria, l'adempimento scatta a seguito di adeguamento statutario.

Per gli **Ets di nuova costituzione** con l'accesso al

RUNTS, l'obbligo scatta dal secondo esercizio successivo a quello di iscrizione. Sempre per quanto concerne l'Organo di controllo la circolare CNDCEC appena rilasciata, ribadisce, ove mai ve ne fosse bisogno, l'importanza assegnata dal Codice del terzo settore a quest'ultimo.

Spetta, infatti, a tale organo il compito di verificare l'effettivo perseguimento da parte dell'ente delle finalità civiche, solidaristiche e sociali, la sussistenza dei requisiti di secondarietà e strumentalità delle attività economiche esercitate (art. 6, Codice Terzo settore), nonché attestare la corretta redazione del bilancio sociale.

### Assemblee

In ultimo, e per completezza di quanto sopra esposto, giova ricordare che, quanto alle modalità di celebrazione delle assemblee per l'**esame dei rendiconti**, ed analogamente alla prassi straordinaria da Covid-19 adottata dalle società commerciali, il Ministero del Lavoro, con nota n. 7073 del 26 maggio 2021, dopo aver evidenziato che il termine individuato dal legislatore di **180 giorni** dalla **chiusura dell'esercizio**, riguarda la mera convocazione dei soci/associati chiamati a partecipare all'assemblea, e non la data entro cui quest'ultima dovrà tenersi, chiarisce come la disposizione riguardi tutti i soggetti costituiti in forma di associazione e di fondazione, rientrando, pertanto, nell'ipotesi sopra richiamata, tutti gli enti gestori dei CSV costituiti in forma associativa, e ciò indipendentemente dal fatto che essi siano in possesso della qualifica di ODV.



## Finanziamenti

Calcola il risparmio

## Bonus affitti: quanto conviene a imprese e professionisti

di Rita Friscolanti - Esperta di finanza agevolata - Se.Ges srl

Il decreto Sostegni bis ha prorogato ed esteso il credito d'imposta sui canoni di locazione commerciale. Il bonus è fruibile fino 31 luglio 2021 per le imprese turistico-ricettive, le agenzie di viaggio e i tour operator, mentre per le altre imprese e i professionisti il credito d'imposta spetta per le mensilità da gennaio a maggio 2021. In particolare, il credito d'imposta viene riconosciuto in relazione ai canoni relativi a contratti di locazione, di leasing o di concessione di immobili ad uso non abitativo destinati allo svolgimento dell'attività industriale, commerciale, artigianale, agricola, di interesse turistico o all'esercizio abituale e professionale dell'attività di lavoro autonomo. Quanto si può risparmiare?

## Chi

Il credito d'imposta - disciplinato dall'articolo 4 del **decreto Sostegni bis (D.L. n. 73/2021)** - è riconosciuto a:

## 1) imprese turistico-ricettive, agenzie di viaggio e tour operator:

- strutture alberghiere, termali e agrituristiche, agenzie di viaggio e turismo e tour operator indipendentemente dal volume di affari registrato nel periodo precedente, a condizione che abbiano subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi nel mese di riferimento dell'anno 2021 di almeno il 50% rispetto allo stesso mese dell'anno 2019;

## 2) altri operatori economici:

- soggetti **esercenti attività d'impresa, arte o professione**, con ricavi o compensi non superiori a 15 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto Sostegni bis (avvenuta il 26 maggio 2021), vale a dire nel 2019 per i soggetti con periodo di imposta coincidente con l'anno solare;

- **enti non commerciali**, compresi gli enti del terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, che svolgano attività di interesse generale.

## Attenzione

Con riferimento ai soggetti di cui al punto 2) "Altri operatori economici", ai soggetti locatari esercenti attività economica, il credito d'imposta spetta a condizione che l'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi del periodo 1° aprile 2020 - 31 marzo 2021 sia **inferiore almeno del 30%** rispetto a quello del periodo 1° aprile 2019 - 31 marzo 2020 (si prescinde da tale requisito per coloro che hanno iniziato l'attività a partire dal 1° gennaio 2019). Tale condizione relativa al calo del fatturato non opera per i soggetti che hanno iniziato l'attività a partire dal 1° gennaio 2019.

## Cosa

Il credito d'imposta viene riconosciuto in relazione ai

## canoni relativi a:

- a) **contratti di locazione**, di **leasing** o di concessione di immobili ad **uso non abitativo** destinati allo svolgimento dell'attività industriale, commerciale, artigianale, agricola, di interesse turistico o all'esercizio abituale e professionale dell'attività di lavoro autonomo. Secondo quanto indicato dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 14/E/2020, rientrano nell'ambito di applicazione del credito di imposta i contratti di leasing operativo (o di godimento), ma non i canoni relativi a contratti di leasing finanziario (traslativo);
- b) **contratti di servizi a prestazioni complesse** (per es. il coworking) o di affitto d'azienda, comprensivi di almeno un immobile ad uso non abitativo destinato allo svolgimento dell'attività industriale, commerciale, artigianale, agricola, di interesse turistico o all'esercizio abituale e professionale dell'attività di lavoro autonomo.

## Attenzione

Come chiarito dalla circolare n. 14/E/2020:

- il **credito d'imposta** spetta a prescindere dalla categoria catastale dell'immobile, rilevando l'**effettivo utilizzo dello stesso**. Secondo quanto specificato dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 25/E/2020, il credito d'imposta spetta anche in ipotesi di immobili che, sebbene accatastati come abitativi, siano utilizzati per lo svolgimento di attività commerciali (come, ad **esempio**, nel caso di attività professionale svolta in immobile non riaccatastato);
- rientrano nell'ambito di applicazione del credito di imposta anche gli **immobili utilizzati promiscuamente** dai **lavoratori autonomi**, sia per l'esercizio dell'arte o professione sia per l'uso personale. In tale circostanza il credito d'imposta è riconosciuto sul **50% del canone di locazione**, a condizione che il contribuente non disponga nel medesimo comune di altro immobile adibito esclusivamente all'esercizio dell'arte o professione;
- per quanto riguarda gli enti non commerciali che svolgono, nel medesimo immobile, oltre all'attività istituzionale, anche attività commerciale, il credito

d'imposta deve essere calcolato tenendo separate le due attività (istituzionale e commerciale) e nel rispetto dei diversi requisiti individuati dalla norma.

### Come

Il credito d'imposta è pari al:

1) per le **imprese turistico-ricettive**, le agenzie di viaggio e i tour operator:

- **60%** dell'ammontare mensile del canone di locazione, concessione o leasing;

- **50%** dell'ammontare mensile dei canoni per affitto d'azienda (30% per agenzie di viaggio e tour operator);

2) **altri operatori economici**:

- **60%** dell'ammontare mensile del canone di locazione, concessione o leasing;

- **30%** dell'ammontare mensile dei canoni per affitto d'azienda o per contratti di servizi a prestazioni complesse.

Il credito d'imposta si applica nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dalla Comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final **"Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"**, e successive modifiche.

### Quando

Il credito d'imposta spetta in relazione:

1) per le imprese turistico-ricettive, le agenzie di viaggio e i tour operator:

- ai **canoni versati fino a luglio 2021**;

2) per gli altri operatori economici:

- ai **canoni versati** con riferimento a ciascuno dei mesi da **gennaio 2021 a maggio 2021**.

### Attenzione

Per poter fruire del credito è necessario che il canone sia stato corrisposto e in caso di mancato pagamento la possibilità di utilizzare il credito d'imposta resta sospesa fino al momento del pagamento.

### Calcola il risparmio

**IPOTESI "IMPRESE TURISTICO-RICETTIVE, AGENZIE DI VIAGGIO E TOUR OPERATOR"**

Si supponga che la società Alfa gestisca in affitto d'azienda una casa vacanze e il **canone mensile** sia di **55.000 euro**, per un totale annuale di 660.000 euro (55.000 euro x 12).

Ipotizzando che la **riduzione del fatturato** e dei corrispettivi per ciascuno dei mesi da gennaio a luglio 2021 rispetto agli stessi mesi del 2019 sia pari al **57%** (quindi superiore al limite del 50% richiesto dalla norma), il credito d'imposta spetta per tutti i mesi.

### Risparmio %

Il credito d'imposta è **pari al 50%** dell'ammontare mensile del canone d'affitto.

Pertanto, il credito di imposta spettante è pari a 27.500 euro (55.000x50%) per il mese gennaio 2021, 27.500 euro per il mese di febbraio 2021, 27.500 euro per il mese di marzo 2021, 27.500 euro per il mese di aprile 2021, 27.500 euro per il mese di maggio 2021, 27.500 euro per il mese di giugno 2021, 27.500 euro per il mese di luglio 2021.

Canone d'affitto annuale 2021	Credito di imposta totale gennaio - luglio 2021	% risparmio
660.000 euro	192.500 euro	29,17%

**IPOTESI "ALTRI OPERATORI ECONOMICI" - NEGOZIO ABBIGLIAMENTO**

### Risparmio %

Si supponga il caso di un negozio di abbigliamento (con fatturato non superiore a 15 milioni di euro) con un **canone mensile** di locazione del locale commerciale di **3.200 euro**, per un totale annuale di 38.400 euro (3.200 euro x 12).

Ipotizzando che la **riduzione del fatturato** e dei **corrispettivi** del periodo compreso tra il 1° aprile 2020 e il 31 marzo 2021 rispetto al periodo compreso tra

il 1° aprile 2019 e il 31 marzo 2020 sia **pari al 35%** (quindi superiore al limite del 30% richiesto dalla norma), il credito d'imposta spetta per i mesi da gennaio a maggio 2021.

Il credito di imposta è **pari al 60%** dell'ammontare mensile del canone di locazione.

Pertanto, il credito di imposta spettante è pari a 1.920 euro (3.200x60%) per il mese gennaio 2021, 1.920 euro per il mese di febbraio 2021, 1.920 euro per il mese di marzo 2021, 1.920 euro per il mese di aprile 2021 e 1.920 euro per il mese di maggio 2021.

Canone di locazione annuale 2021	Credito di imposta totale gennaio - maggio 2021	% risparmio
38.400 euro	9.600 euro	25%

**IPOTESI "ALTRI OPERATORI ECONOMICI" - NEGOZIO ABBIGLIAMENTO IN UN CENTRO**

## COMMERCIALE

**Risparmio %**

Si supponga il caso di un negozio di abbigliamento (con fatturato non superiore a 15 milioni di euro) in un centro commerciale con un **canone mensile** di locazione del locale commerciale di **5.000 euro**, per un totale annuale di 60.000 euro (5.000 euro x12).

Ipotizzando che la **riduzione del fatturato e dei corrispettivi** del periodo compreso tra il 1° aprile 2020 e il 31 marzo 2021 rispetto al periodo compreso tra il 1° aprile 2019 e il 31 marzo 2020 sia **pari al 58%**

(quindi superiore al limite del 30% richiesto dalla norma), il credito d'imposta spetta per i mesi da gennaio a maggio 2021.

Il credito di imposta è **pari al 30%** dell'ammontare mensile del canone di locazione.

Pertanto, il credito di imposta spettante è pari a 1.500 euro (5.000 euro x30%) per il mese gennaio 2021, 1.500 euro per il mese di febbraio 2021, 1.500 euro per il mese di marzo 2021, 1.500 euro per il mese di aprile 2021 e 1.500 euro per il mese di maggio 2021.

Canone di locazione annuale 2021	Credito di imposta totale gennaio - maggio 2021	% risparmio
60.000 euro	7.500 euro	12,5%

Wolters Kluwer Italia S.r.l. si impegna con scrupolosa attenzione nell'elaborazione e nel costante aggiornamento dei testi della presente opera. Resta comunque inteso che spetta al cliente controllare, verificare la correttezza e la completezza delle informazioni acquisite con la consultazione dell'opera ed il loro aggiornamento. Wolters Kluwer Italia S.r.l. non potrà, in ogni caso, essere ritenuta responsabile per danni di qualsiasi genere (ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sanzioni di qualunque natura, perdite di profitto e/o di produttività, danni all'immagine, richieste di danni a titolo di responsabilità professionale) che il cliente e/o terzi possano subire in ragione di e/o derivanti dai testi riprodotti all'interno della presente opera.