

MERCLEDÌ 6 MAGGIO 2020

DAL QUOTIDIANO OGGI

FISCO

- Decreto Maggio, bonus INPS autonomi: sul calo del fatturato il rischio è l'iniquità - pag. 2
- Il Covid-19 impone valutazioni su value chain di gruppo e transfer pricing - pag. 4
- Fondi immobiliari e incentivi fiscali per l'edilizia: una ingiustificata estromissione - pag. 6

LAVORO E PREVIDENZA

- Decreto Maggio: bonus da 400 a 600 euro per colf, badanti e baby sitter - pag. 9
- Decreto Maggio: a quali licenziamenti (non) si applica la nuova sospensione? - pag. 11
- Cassa integrazione salariale per i lavoratori agricoli: come chiederla - pag. 14
- Sicurezza sul lavoro e Covid-19: responsabilità amministrativa delle società quasi certa? - pag. 17

BILANCIO & CONTABILITÀ

- Covid-19: bilanci 2019 e 2020 con deroga alla continuità aziendale - pag. 22

FINANZIAMENTI

- Bonus pubblicità 2020 a condizioni più favorevoli per imprese e professionisti - pag. 24

IMPRESA

- Responsabilità 231 anche per gli enti con sede all'estero: in quali casi? - pag. 28
- Coronavirus nella fase 2: la sicurezza passa anche attraverso la tutela della privacy - pag. 30

IN EVIDENZA

Decreto Maggio: bonus da 400 a 600 euro per colf, badanti e baby sitter

di Riccardo Pallotta - Esperto di previdenza e di organizzazione e funzionamento della Pubblica Amministrazione


In arrivo per colf, badanti e baby sitter una indennità per i mesi di aprile e maggio 2020 di importo pari a 400 o 600 euro mensili in base alla durata oraria complessiva dei contratti di lavoro stipulati. Lo prevede la prima bozza del decreto legge cd decreto Maggio recante le nuove misure urgenti di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID. L'indennità spetterà a condizione che il lavoratore domestico non conviva con il datore di lavoro e abbia subito una comprovata riduzione di almeno il 25% dell'orario di lavoro.

Un indennizzo di importo variabile **da 400 a 600 euro** per **2 mensilità** e in base all'**orario di lavoro** svolto. E' quanto prevede, per **colf, badanti e baby sitter**, la prima bozza del decreto Aprile, ormai decreto Maggio contenente le nuove misure urgenti di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID. Non quindi l'estensione del **trattamento di integrazione salariale in deroga**, come si era inizialmente ipotizzato ragionando sull'espressa esclusione, ad opera del decreto Cura Italia, dall'applicazione dell'ammortizzatore sociale ai **datori di lavoro domestico** (art. 22 del DL n. 18/2020, [leggi](#)).

Decreto Maggio, bonus INPS autonomi: sul calo del fatturato il rischio è l'iniquità

di Antonio Zappi - AC Tax Advisors - Coordinatore scientifico
del Percorso di aggiornamento tributario

Per il mese di maggio, il nuovo decreto potrebbe introdurre un'indennità di 1.000 euro a favore di quanti hanno cessato l'attività o subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del fatturato o dei corrispettivi del secondo bimestre 2020, rispetto al secondo bimestre 2019. Da un anno all'altro, però, il contribuente potrebbe aver adottato regimi contabili diversi, con conseguente possibile disomogeneità di confronto tra i diversi periodi: a seconda del criterio e del regime adottato (ordinario o forfetario, ad esempio), la relazione tra ricadute dell'emergenza Covid-19, tempi di fatturazione attiva e passiva, incassi delle prestazioni e pagamenti delle spese o costi riconosciuti a forfait potrebbe far emergere iniquità. Fino ad escludere dall'indennità anche chi ha subito un completo lockdown dell'attività.

Almeno in un momento di emergenza pandemica la legislazione dovrebbe essere sempre semplice e particolarmente giusta. Dalle prime bozze in circolazione del **decreto Maggio** appare invece ormai chiaro che anche con l'ennesimo decreto che introduce misure economiche e fiscali nell'emergenza Covid-19 emergeranno diverse **criticità**, almeno per quello che riguarda le **indennità INPS** previste per 

Fisco

Le misure allo studio

Decreto Maggio, bonus INPS autonomi: sul calo del fatturato il rischio è l'iniquità

di Antonio Zappi - AC Tax Advisors - Coordinatore scientifico del Percorso di aggiornamento tributario

Per il mese di maggio, il nuovo decreto potrebbe introdurre un'indennità di 1.000 euro a favore di quanti hanno cessato l'attività o subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del fatturato o dei corrispettivi del secondo bimestre 2020, rispetto al secondo bimestre 2019. Da un anno all'altro, però, il contribuente potrebbe aver adottato regimi contabili diversi, con conseguente possibile disomogeneità di confronto tra i diversi periodi: a seconda del criterio e del regime adottato (ordinario o forfetario, ad esempio), la relazione tra ricadute dell'emergenza Covid-19, tempi di fatturazione attiva e passiva, incassi delle prestazioni e pagamenti delle spese o costi riconosciuti a forfait potrebbe far emergere iniquità. Fino ad escludere dall'indennità anche chi ha subito un completo lockdown dell'attività.

Almeno in un momento di emergenza pandemica la legislazione dovrebbe essere sempre semplice e particolarmente giusta. Dalle prime bozze in circolazione del **decreto Maggio** appare invece ormai chiaro che anche con l'ennesimo decreto che introduce misure economiche e fiscali nell'emergenza Covid-19 emergeranno diverse **criticità**, almeno per quello che riguarda le **indennità INPS** previste per liberi **professionisti** e **lavoratori autonomi** iscritto all'AGO, vale a dire per quelle indennità di 600 euro già riconosciute a marzo dagli articoli 27 e 28 del decreto Cura Italia e ora riproposte.

Infatti, per il mese di aprile il nuovo decreto conserva le stesse logiche e criticità della precedente tornata mentre, per il mese di maggio, verrebbe introdotto un **parametro** legato all'effettiva **contrazione dell'attività** che potrebbe addirittura generare un criterio casuale di attribuzione.

Vediamo perché.

L'indennità per il mese di aprile

L'indennità introdotta dall'art. 27 del decreto Cura Italia verrà di nuovo riconosciuta, anche per il mese di aprile sempre per un importo di 600 euro, in favore di liberi professionisti con partita IVA attiva alla data del 23 febbraio 2020 compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo (art. 53, comma 1, TUIR) iscritti alla Gestione separata dell'INPS e collaboratori coordinati e continuativi con rapporto attivo alla data del 23 febbraio 2020 e iscritti alla Gestione separata dell'INPS.

A differenza, però, di quanto statuito per i professionisti "ordinistici" iscritti a Casse previdenziali private, in questo caso è confermata la non previsione di un tetto reddituale di 50.000 euro per l'accesso al bonus, cosicché anche per aprile i **professionisti "senza cassa"** potranno beneficiare di questa indennità in presenza di

redditi 2018 finanche milionari, mentre amministratori delegati di società multinazionali potrebbero fruire del medesimo diritto.

Non so se sia giusto che queste misure finalizzate a tamponare l'emergenza indennizzino anche queste posizioni, ma non appare sicuramente equo aver fissato un limite reddituale massimo solo per le indennità dell'art. 44 e non anche per quelle dell'art. 27.

L'indennità per il mese di maggio

Per il mese di maggio, invece, la bozza di decreto riconosce una indennità pari a 1.000 euro, oltre che agli stessi co.co.co., anche ai medesimi liberi professionisti, ma stavolta a **condizione** che abbiano subito una **comprovata riduzione** di almeno il **33% del reddito** del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019. A tal fine, la legge dispone che il reddito sia individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività.

Leggi anche Bonus 600 euro: per i professionisti vale il criterio di cassa pura?

Quindi, se per qualsivoglia motivo un professionista avesse emesso tutte le fatture a gennaio e febbraio 2020 ed avesse incassato a marzo ed aprile i compensi, egli rischierebbe di rimanere fuori dalla percezione delle indennità nonostante un completo lockdown della sua attività.

Requisiti da autocertificare

Sotto il profilo operativo, dovrà presentarsi all'INPS un'autocertificazione del possesso dei requisiti, l'Istituto chiederà poi all'Agenzia delle Entrate di effettuare riscontri per la verifica dei requisiti reddituali.

Ovviamente, poiché il requisito da rispettare (**reddito calcolato in regime di cassa**) non sarà confermabile

mediante un mero riscontro automatico con i dati presenti al Sistema di Interscambio, la **conferma** della spettanza del diritto del richiedente non potrà che prevedere un'**indagine finanziaria** (si spera, a campione) delle Entrate.

Bonus anche in caso di aumento del fatturato?

Anche per quanto concerne i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO, il bonus INPS di 600 euro previsto dall'art. 28 del Cura Italia è stato confermato anche per il mese di aprile, ma in pochi si sono accorti che dopo marzo anche nel mese successivo potranno percepire questa indennità anche artigiani e commercianti che nel periodo di pandemia potrebbero aver addirittura **aumentato il fatturato**. Si pensi, ad esempio, agli impresari di pompe funebri o ai commercianti di alimentari, in alcun modo paralizzati nell'esercizio dell'attività dai vari D.P.C.M.

È eticamente immaginabile che, in un momento come questo, misure finalizzate a tamponare l'emergenza risarciscano anche queste posizioni? Ognuno si dia la risposta.

Disomogeneità di confronto tra i periodi

Per il mese di maggio, invece, il nuovo decreto introdurrebbe una indennità di 1.000 euro, ma essa sarebbe ora legata a requisiti che fanno riferimento alle limitazioni intervenute con i provvedimenti di contrasto alla pandemia. In particolare, viene disposto che il bonus competerà solamente a coloro che siano stati costretti

a cessare l'attività o abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del fatturato o dei corrispettivi del secondo bimestre 2020, rispetto a quelli del secondo bimestre 2019.

Qui, però, il problema si sposta sulla possibile **disomogeneità di confronto** tra i diversi periodi in ragione dei **regimi contabili** che, da un anno all'altro, il contribuente potrebbe aver adottato.

Si pensi, infatti ad un contribuente che dovesse confrontare un periodo di fatturazione emessa in regime di semplificazione "per cassa" (art. 18, comma 5, D.P.R. n. 600/1973, c.d. "regime delle registrazioni"), con un periodo successivo in **regime ordinario**, oppure dell'adozione, in uno dei due periodi, del **regime forfetario**.

A seconda del criterio e del regime adottato, per entrambi i bonus la relazione tra interferenza dell'emergenza sull'attività effettiva, tempi della fatturazione attiva e passiva, incassi delle prestazioni e pagamenti delle spese o costi riconosciuti a "forfait" potrebbe far emergere **iniquità random**.

Per giustizia sostanziale e per salvaguardare chi potrebbe rimanere escluso in maniera solo accidentale dalle indennità nonostante il lockdown, per il riconoscimento dei bonus di maggio sembrerebbe quindi utile prevedere che sia la **riduzione del fatturato** o, in alternativa, la **diminuzione del reddito** del secondo bimestre 2020 siano **requisiti sufficienti** per maturare il diritto.

Fisco

Per le imprese multinazionali

Il Covid-19 impone valutazioni su value chain di gruppo e transfer pricing

di Eleonora Briolini - Partner Tax - BDO Tax & Law

L'emergenza economica da Covid-19 impone alle imprese multinazionali di effettuare un nuovo sforzo valutativo finalizzato alla verifica dei profili funzionali e di rischio delle entities coinvolte nella value chain di gruppo. La valutazione deve essere effettuata nella duplice ottica di accertare la coerenza tra i prezzi di trasferimento praticati e l'effettiva allocazione delle funzioni, nonché tra l'attribuzione dei rischi nelle varie giurisdizioni e l'effettiva possibilità che questi possano essere realmente governati dal management ivi dislocato. Queste valutazioni potrebbero anche condurre le imprese a dover intervenire sulle proprie policy di transfer pricing.

La pandemia di Coronavirus (Covid-19) ha reso necessarie misure eccezionali che hanno interessato non solo la vita sociale su scala globale, ma hanno avuto un impatto significativo anche a livello economico.

In poco tempo, infatti, la diffusione di tale epidemia in Asia prima e in Europa e negli Stati Uniti poi, ha alimentato la già forte **incertezza sui mercati azionari**, costringendo i Governi nazionali e (per quel che più ci interessa) la Commissione europea ad adottare gravose misure socio-economiche per contrastare gli effetti macro-economici derivanti dalla diffusione del Covid-19.

L'arresto repentino di molte attività e la limitata circolazione di beni e persone (c.d. lockdown) ha comportato e sta comportando un **interruzione delle catene di approvvigionamento** di molte multinazionali non solo da e verso la Cina, ma anche all'interno del mercato UE e statunitense.

Alla luce di questo shock economico, le imprese multinazionali sono quindi chiamate a effettuare un nuovo **sforzo valutativo** finalizzato alla verifica dei profili funzionali e di rischio delle entities coinvolte nella value chain di gruppo, nella duplice ottica di accertare la coerenza:

- tra i prezzi di trasferimento praticati e l'effettiva allocazione delle funzioni nonché
- tra l'attribuzione dei rischi nelle varie giurisdizioni e l'effettiva possibilità che questi possano essere realmente governati dal management ivi dislocato.

Tali valutazioni potrebbero anche condurre le imprese a dover intervenire sulle proprie policy di transfer pricing al fine di considerare gli effetti della pandemia nei risultati economici conseguiti dalle diverse società del gruppo (che, presumibilmente, saranno condizionati dalle variazioni intervenute all'interno della catena del valore), ovvero a riconsiderare un'allocazione di rischi e asset che tenga conto dell'effettiva possibilità di gestione del management nonché dei mutati scenari

economici.

In materia di transfer pricing

L'attuale pandemia di coronavirus potrebbe temporaneamente determinare, in un 'ottica di best method approach', margini o prezzi at arm's length tra entità di un gruppo multinazionale non coerenti con il loro profilo funzionale, specialmente per quelle entità situate in giurisdizioni maggiormente colpite dal Covid-19 (i.e. area Asia-Pacifico ed Europea).

Al riguardo, è plausibile ritenere che tale **effetto distorsivo** sia ancor più evidente per quelle entità con un profilo funzionale routinario e un rischio limitato, ovvero le cd. low risk entities che potrebbero registrare perdite operative tali da interrompere i rendimenti routinari coerenti con i principi e le policy di transfer pricing.

Per tale motivo le aziende, in via previsionale e precauzionale, sono chiamate a **rivedere** la propria **value chain** e i propri piani industriali, nonché a valutare in senso critico la propria politica dei **prezzi di trasferimento** in base alle singole esigenze e all'impatto della pandemia sulle proprie operazioni. Queste misure preventive potrebbero comprendere, inoltre, la rivisitazione degli accordi infragruppo precedentemente sottoscritti al fine di valutarne ed eventualmente aggiustarne la coerenza economica (adeguando la forma alla sostanza).

Allo stesso modo, risulterebbe coerente con tale situazione di incertezza economica l'analisi della **documentazione di transfer pricing**, al fine di approfondire le valutazioni precedentemente effettuate in tema di profilo funzionale e di rischio delle entità correlate e verificare la corrispondenza funzionale con l'anno precedente (laddove è ipotesi probabile che non si sia tenuto conto delle perdite che avrebbe generato l'attuale crisi).

Oltre a tali misure, le aziende potrebbero prendere in considerazione anche l'ipotesi di effettuare

aggiustamenti dei prezzi di trasferimento per garantire che le entità con funzioni routinarie possano conseguire utili, tali da poter ottenere margini di libera concorrenza. In tal senso, però, si pone il tema dell'**imputazione delle perdite** generate dall'insufficiente produttività e dalla scarsa domanda di mercato, ovvero se debbano essere imputate all'entità all'interno della catena del valore del gruppo che abbia funzioni chiave e che sopporti i maggiori rischi economici (c.d. principal).

Osservando la problematica dal punto di vista pratico, ci si interroga su quale sia il corretto approccio anche nei casi in cui la verifica del prezzo di trasferimento sia supportata da un'analisi del margine netto della transazione: risulta difficile immaginare che nelle future analisi di benchmark non si lasci spazio ad eventuali **adjustments** dei risultati finanziari dei comparables derivanti dall'analisi economica, ma soprattutto ci si interroga come si comporteranno le Autorità fiscali di fronte a questa tematica. Sebbene il profilo funzionale di determinate società prevedano un reddito minimo garantito (si pensi ad esempio a quelle entità con un profilo funzionale routinario ed un rischio limitato, come le cd. low risk distributor e contract manufacturer) bisognerà riconsiderare **come allocare gli effetti distorsivi**, adeguando da un lato i principi OCSE e dall'altro le varie prassi in sede di verifica da

parte delle autorità fiscali alla luce della situazione di emergenza.

Si pensi, ad esempio, alla presenza di **società in perdita operativa** presenti nella benchmark analysis, solitamente escluse in sede di verifica del corretto prezzo di trasferimento oppure anche in sede di negoziazione di accordi APA. Al riguardo, si dovrebbe dare la possibilità ai contribuenti di ripresentare od emendare le analisi economiche per poter debitamente considerare gli effetti sull'economia reale.

Dal punto di vista finanziario invece, un'altra inversione di tendenza auspicabile è che l'approccio delle Tax Authorities di fronte alle operazioni di finanziamento infragruppo sia di dare la possibilità di rivedere tassi di interesse, piani di rimborso di quota capitale o interessi per ritardato pagamento (al fine di non gravare troppo sulle già critiche casse sociali), etc., senza il rischio di incorrere in riprese fiscali. Altra questione da valutare potrebbe riguardare la **TP policy** da applicare nell'ipotesi in cui una società capogruppo con sede nel Territorio dello Stato ha la possibilità di accedere a finanziamenti a tasso o condizioni agevolate (in ragione della situazione emergenziale) e utilizzi tali fondi per sostenere la liquidità di altre entità appartenenti al gruppo. In tal caso, infatti, ci si interroga sull'applicabilità di tali condizioni favorevoli anche agli accordi infragruppo.

Fisco

Imposte di registro e ipo-catastali

Fondi immobiliari e incentivi fiscali per l'edilizia: una ingiustificata estromissione

di Nicola Galleani d'Agliano - Senior partner - Studio P.Centore & associati

Non solo è illegittimo, ma in contrasto con i principi costituzionali di ragionevolezza e di uguaglianza, leggere l'art. 7 del decreto Crescita nel senso di estromettere i Fondi immobiliari dalla nozione di "impresa di costruzione" senza una adeguata ragione che giustifichi la diversità di disciplina e, quindi, l'esclusione dall'agevolazione. Per tale motivo, non è condivisibile la posizione dell'Agenzia delle Entrate, espressa nella risposta all'interpello n. 70 del 2020, che tende ad attuare un'ingiustificata discriminazione a danno dei Fondi provocando, in tal modo, una insanabile lesione del principio di concorrenza leale.

I manuali di diritto privato insegnano che l'interpretazione di una norma di legge non può esaurirsi con la semplice lettura del suo testo occorrendo, invece, ricercare l'effettivo significato da attribuire al precetto per la soluzione del caso concreto.

Il **mancato rispetto** di questi principi sembra essere alla base della posizione assunta dall'Agenzia delle Entrate nel **negare** ai fondi d'investimento alternativi di tipo immobiliare (**FIA immobiliari**) gli incentivi per la valorizzazione edilizia, introdotti con il decreto Crescita (art. 7, D.L. n. 34/2019).

Leggi anche Trasferimenti di fabbricati a favore di imprese di costruzione: agevolazioni escluse per i fondi immobiliari

Cosa ha previsto il decreto Crescita

Preliminarmente all'analisi della risposta all'interpello n. 70 del 20 febbraio 2020 (che, si anticipa, avrebbe forse necessitato maggiore sforzo analitico e ponderazione), è opportuno richiamare le coordinate generali del regime di favore che, come si legge nella relazione illustrativa, mirano a creare un "circolo virtuoso di scambi immobiliari diretti a prodotti sempre più innovativi e performanti".

Obiettivo raggiunto dal legislatore quasi azzerando la tassazione di quei tributi che, nella fase iniziale, incidono fortemente sui **costi di costruzione**, vale a dire, le imposte di **registro**, **ipotecarie** e **catastali**: le quali, rimanendo a carico dell'operatore economico in quanto indetraibili, sono neutralizzate con l'applicazione dell'aliquota in misura fissa, anziché proporzionale.

Leggi anche Imposte d'atto in misura fissa per la rigenerazione urbana degli edifici

Agevolazioni escluse per i FIA immobiliari

In questo contesto lo **stop ai benefici fiscali** in favore dei FIA immobiliari, secondo l'Agenzia, si giustifica con due diverse ragioni.

Anzitutto, il testo della norma agevolativa non menziona i Fondi. A questa lacuna non si può rimediare

con un'applicazione analogica-estensiva avuto riguardo al carattere eccezionale del regime di favore.

Oltre a ciò, precisa l'ente impositore, i Fondi non sono inquadrabili fra le **"imprese di costruzione o di ristrutturazione"**, cioè la categoria a cui fa espresso riferimento l'art. 7 del decreto Crescita senza, tuttavia, definirla.

In tal caso, il **vuoto legislativo** è colmato dalla stessa Agenzia che, in via interpretativa, esclude dall'agevolazione tutti gli operatori commerciali - come, appunto, i Fondi - che, pur investendo nel settore immobiliare, non possono eseguire, neppure in astratto, alcun intervento diretto sui fabbricati.

Il risultato che s'intravede, in esito a tale percorso ermeneutico, è la massima tutela dell'interesse erariale a chiaro discapito della *ratio legis* che punta, invece, alla crescita dell'economia italiana. Tant'è che, come messo in risalto nei lavori preparatori, il "regime di tassazione agevolata", che ha lo "scopo di rendere economicamente sostenibili le operazioni di scambio del vecchio con il nuovo fabbricato", "dovrebbe essere garantito [...] all'impresa che si renda disponibile ad acquistare [...] interi stabili condominiali, a condizione di demolirli e ricostruirli [...] e reimmetterli sul mercato [...]."

Non vi è dubbio che il legislatore, tramite l'aggettivo "disponibile", ha da un lato chiaramente individuato il destinatario dell'agevolazione nella figura generale dell'**operatore economico**, cioè, colui che si assume la **responsabilità** e il **rischio** dell'intera operazione di riqualificazione del fabbricato. E dall'altro, ha manifestato la volontà di ritenere irrilevante le modalità con cui sono realizzati gli interventi sugli edifici e, per conseguenza, irrilevante il fatto che l'impresa sia o meno dotata di mezzi e persone per l'esecuzione diretta dei lavori.

Del tutto inconferente appare il richiamo all'art. 14 delle disposizioni preliminari al Codice civile, "secondo cui per le leggi che fanno eccezione a regole

generali o ad altre leggi, le norme che dispongono agevolazioni od esenzioni sono di stretta interpretazione, nel senso che “i benefici in esse contemplate non possono essere estesi oltre l’ambito di applicazione come rigorosamente identificato in base alla definizione normativa” (Corte di Cassazione sentenza n. 11106 del 2008)”. Qui, infatti, non si tratta di estendere gli effetti della norma a una categoria di soggetti estranei al precetto normativo (ad esempio ad un privato che intende ristrutturare la propria abitazione) bensì di individuare, nel rispetto del criterio teleologico contenuto l’art. 12 delle preleggi, l’ambito di applicazione soggettivo.

Ambito di applicazione soggettivo

A questo riguardo, basta richiamare integralmente il contenuto della disposizione per individuarne la *ratio*. Le imprese di costruzione, infatti, non sono in quanto tali i soggetti destinatari bensì la denominazione attribuita ai soggetti che:

(i) provvedano alla **demolizione e ricostruzione** degli stessi fabbricati e

(ii) procedano alla successiva **alienazione** degli stessi. Se, dunque, *scire leges non est verba earum tenere, sed vim ac potestatem*, appare non solo illegittimo, ma in contrasto con i principi costituzionali di ragionevolezza e di uguaglianza, leggere l’art. 7 del decreto Crescita nel senso di estromettere i Fondi immobiliari dalla nozione di “impresa di costruzione” senza una adeguata ragione che giustifichi la diversità di disciplina e, quindi, l’esclusione dall’agevolazione (analogamente, cfr. Cass. Civ. sez. V, sentenza n. 4986/2020).

D’altronde se, come lascia intendere la stessa Agenzia, gli incentivi per l’edilizia si estendono agli operatori che si affidano a imprese appaltatrici: allora, a maggior ragione, meritano lo stesso trattamento fiscale i Fondi immobiliari la cui situazione è sostanzialmente identica. Come, del resto, dimostrato dalla decisiva osservazione che i Fondi, al pari delle normali imprese commerciali, oltre a negoziare gli accordi civilistici collegati agli interventi sugli edifici, sono gli effettivi titolari dei necessari certificati, permessi, o documenti di autorizzazione richiesti dalla disciplina urbanistica e dell’edilizia per l’esecuzione dei lavori, ancorché materialmente realizzati da soggetti terzi tramite contratti di appalto.

Ragionando diversamente, come la risposta all’interpello in esame, si attuerebbe una ingiustificata **discriminazione** a danno dei Fondi che, senza voler scomodare i principi di uguaglianza e parità di trattamento, è certamente idonea a falsare la concorrenza commerciale.

Senza considerare che l’art. 7 del D.L. n. 34/2019, nato per incentivare gli interventi che possano rigenerare gli edifici urbani, dovrebbe - all’opposto di quanto dichiarato dal legislatore, ma in base alla logica dell’Agenzia - irragionevolmente escludere i Fondi che, secondo i dati ufficiali del 2018, hanno un patrimonio immobiliare di oltre 66 miliardi di euro.

Non solo, ma vi è un ulteriore **potenziale e delicatissimo profilo** di irragionevolezza sistematica.

È noto lo stretto **legame** tra l’imposta di **registro** e l’IVA, in ragione del noto principio di **alternatività**. Del resto, lo stesso art. 7 del D.L. n. 34/2019 si premura di precisare che l’agevolazione è applicabile “anche nel caso di operazioni ai sensi dell’articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633”.

Proprio quest’ultima disposizione, al comma 8-*bis*, prevede l’assoggettamento ad IVA delle imprese di costruzione, in deroga alla regola dell’esenzione per le cessioni di fabbricati.

Ipotizzando che l’Agenzia, per coerenza, raggiunga una soluzione simile anche per l’IVA, disconoscendo ai Fondi la qualifica di “impresa di costruzione”, si possono delineare degli **scenari futuri poco rassicuranti** per l’intero settore dei Fondi immobiliari. Quest’ultimi, che già dovrebbero sopportare il peso dell’imposta di registro proporzionale, resterebbero incisi anche dell’IVA sugli acquisti, sostenuti per i costi delle opere di riqualificazione, diventata nel frattempo indetraibile a causa della natura esente dell’operazione.

E il tutto grazie o, dal punto di vista del contribuente, per colpa di una lettura pro Fisco di una norma contenuta in un decreto chiamato “Crescita” che, in realtà, produce degli effetti di recessione dell’economia.

Il che è francamente assurdo.

E, soprattutto, in presenza del binomio art. 7 del D.L. n. 34/2019 e *ratio legis* che, tracciando nitidamente il confine applicativo, estende l’agevolazione ai Fondi immobiliari. Non vi è, quindi, alcuna necessità di ricorrere alla regola dell’analogia applicabile, in via residuale, soltanto qualora la norma non contempli la fattispecie.

Come si vede, il regime di favore non è una “gentile” concessione dell’autorità fiscale, essendo stato conferito dall’*imprimatur* normativo che, però, la risposta all’interpello vorrebbe abrogare parzialmente con un documento di prassi il quale, oltre a non rappresentare una fonte di legge, è esclusivamente basato su un’interpretazione del precetto legislativo che sovverte i più elementari codici interpretativi.

Fisco

L'ultimo deposito della Cassazione

Distruzione di fatture false: applicabile la speciale tenuità del fatto

La causa di non punibilità per speciale tenuità del fatto è applicabile anche al reato di occultamento o distruzione di scritture contabili, non rilevando per la sua esclusione fine che vi sia stato alla base dell'azione delittuosa un accordo per frodare il Fisco, essendo ciò un elemento costitutivo proprio di tale reato. La relativa data di distruzione della fattura si presume commessa alla data dell'accertamento, rimanendo onere dell'imputato dimostrare che tale azione sia stata commessa in un momento precedente, tale magari da far maturare la prescrizione. Questi i principi contenuti nella sentenza della Corte di Cassazione n. 13616, depositata il 5 maggio 2020.

Il titolare di una ditta individuale veniva imputato per i reati di cui agli articoli 8 (emissione di fatture inesistenti) e 10 (occultamento o distruzione di scritture contabili) del D.Lgs. n. 74/2000.

Sia il Tribunale che la Corte d'Appello ritenevano fondate le accuse mosse al contribuente, condannato ad otto mesi di reclusione per aver prima **emesso** e successivamente **distretto** una **fattura per prestazioni inesistenti** in relazione al periodo d'imposta 2009.

L'imputato impugnava la pronuncia di secondo grado eccependo innanzitutto la **prescrizione** per entrambi i reati, atteso che sarebbero a consumazione istantanea ed erano trascorsi oltre sette anni e mezzo dagli stessi già al momento della pronuncia d'appello. Contestava inoltre nel merito la motivazione dei giudici a fondamento della loro decisione ed in ogni caso l'illegittima mancata applicazione dell'art. 131-bis c.p. in merito alla **speciale tenuità del danno** provocato all'Erario.

La decisione

Con la sentenza n. 13616, depositata il 5 maggio 2020, la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso, annullando la sentenza impugnata in parte definitivamente e in parte con rinvio.

Quanto al reato di **emissione di fatture inesistenti**, appariva corretta l'eccezione di prescrizione del reato formulata dall'imputato. Non potendo procedere a una pronuncia di assoluzione, viste anche le risultanze processuali in cui erano confluite le indagini della verifica fiscale eseguita nei confronti dell'imputato, i giudici hanno annullato senza rinvio la sentenza per quanto riguardava il capo relativo al reato in questione.

La stessa cosa non poteva dirsi però per il reato di cui all'art. 10, D.Lgs. n. 74/2000.

Se è vero che si tratta sempre di **delitto istantaneo**, la presunta consumazione dello stesso coincide con la data dell'accertamento tributario eseguito: come da consolidata giurisprudenza sul punto, è **onere dell'imputato** dimostrare che la distruzione sia avvenuta in un momento precedente, tale da far maturare la prescrizione. Tale prova non era però stata fornita nella specie.

Corretta era però la censura del ricorso in relazione all'applicabilità della **causa di non punibilità per speciale tenuità del fatto**. La Corte d'Appello aveva infatti escluso l'applicazione dell'art. 131-bis c.p. valorizzando l'accordo fraudolento dell'imputato ai danni dell'Erario e il mancato inserimento della fattura falsa nella propria contabilità: tali elementi erano però quelli costitutivi del reato e pertanto non potevano da soli giustificare la decisione presa in tal senso. Infatti, il reato di cui all'art. 10 in questione rientra tra i casi in cui è ammessa l'applicabilità della suindicata condizione di non punibilità: pertanto sul punto la sentenza è stata cassata con rinvio.

A cura della Redazione

Lavoro e Previdenza

Per i mesi di aprile e maggio 2020

Decreto Maggio: bonus da 400 a 600 euro per colf, badanti e baby sitter

di Riccardo Pallotta - Esperto di previdenza e di organizzazione e funzionamento della Pubblica Amministrazione

In arrivo per colf, badanti e baby sitter una indennità per i mesi di aprile e maggio 2020 di importo pari a 400 o 600 euro mensili in base alla durata oraria complessiva dei contratti di lavoro stipulati. Lo prevede la prima bozza del decreto legge cd decreto Maggio recante le nuove misure urgenti di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID. L'indennità spetterà a condizione che il lavoratore domestico non conviva con il datore di lavoro e abbia subito una comprovata riduzione di almeno il 25% dell'orario di lavoro.

Un indennizzo di importo variabile **da 400 a 600 euro** per **2 mensilità** e in base all'**orario di lavoro** svolto. E' quanto prevede, per **colf, badanti e baby sitter**, la prima bozza del decreto Aprile, ormai decreto Maggio contenente le nuove misure urgenti di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID.

Non quindi l'estensione del **trattamento di integrazione salariale in deroga**, come si era inizialmente ipotizzato ragionando sull'espressa esclusione, ad opera del decreto Cura Italia, dall'applicazione dell'ammortizzatore sociale ai **datori di lavoro domestico** (art. 22 del DL n. 18/2020, convertito con modificazioni in legge n. 27/2020), ma la previsione di un bonus per i mesi di aprile e maggio 2020 da richiedere all'INPS, in analogia a quanto avviene per gli altri bonus.

Ma andiamo con ordine e vediamo cosa prevede, nel dettaglio, la bozza del decreto legge in attesa di conoscere i contenuti del testo definitivo che sarà posto all'approvazione del Consiglio dei Ministri, con ogni probabilità, nel corso di questa settimana.

Beneficiari e importi

La prima bozza di decreto legge riconosce, per i mesi di aprile e maggio 2020, ai lavoratori domestici con uno o più contratti di lavoro alla data del 23 febbraio 2020, per ciascun mese, una indennità pari a:

- **400 euro**, se il contratto (o i contratti) di lavoro prevede (prevedono) una durata complessiva non superiore a 20 ore settimanali;
- **600 euro** se il contratto (o i contratti) di lavoro prevede (prevedono) una durata complessiva superiore a 20 ore settimanali.

Regime fiscale

In analogia a quanto stabilito per i "bonus 600 euro", tali indennità sono **esentasse**, non concorrendo alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente

della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Condizioni

I bonus del valore di 400 o 600 euro, a seconda del numero di ore settimanali da svolgere in base al contratto di lavoro, sono riconosciuti a condizione che:

- i lavoratori domestici **non siano conviventi** con il datore di lavoro
- vi sia stata una comprovata **riduzione di almeno il 25 per cento** dell'orario complessivo di lavoro.

Incumulabilità

Le indennità erogate a colf e badanti non sono cumulabili con gli altri bonus previsti dal decreto Cura Italia, ossia con le indennità erogate a:

- **liberi professionisti con partita IVA** attiva compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo e **collaboratori coordinati e continuativi** con rapporto attivo e tenuti al versamento dell'aliquota contributiva in misura pari, per l'anno 2020, al 34,23% (art. 27);
- lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago e quindi **artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri**, imprenditori agricoli professionali iscritti alla gestione autonoma agricola, nonché i coadiuvanti e coadiutori artigiani, commercianti e lavoratori agricoli iscritti nelle rispettive gestioni autonome e soggetti obbligatoriamente iscritti alla gestione autonomi commercianti oltre che alla previdenza integrativa obbligatoria presso l'Enasarco (art. 28);
- lavoratori **stagionali del turismo** e degli **stabilimenti termali** (art. 29). La bozza di decreto estende tale bonus ai **lavoratori in somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata del decreto legge in commento, non titolari di

pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpI;

- lavoratori del **settore agricolo** (operai agricoli a tempo determinato, piccoli coloni, compartecipanti familiari) (art. 30)
- lavoratori dello **spettacolo** (art. 38).

Inoltre non è cumulabile con una delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti e autonomi che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro erogate dal « Fondo per il reddito di ultima istanza » (articolo 44 del decreto Cura Italia) tra cui il bonus erogato ai **professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria** di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103.

L'indennità erogata ai lavoratori domestici non è infine cumulabile con la **NASpI**.

Reddito di emergenza e reddito di cittadinanza

Il bonus riconosciuto ai lavoratori domestici non spetta a chi percepisce il reddito di emergenza, ossia la nuova misura di sostegno al reddito per i nuclei familiari in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 istituito, a decorrere dal mese di maggio 2020.

I lavoratori domestici beneficiari del reddito di cittadinanza, invece, possono godere del bonus fino al raggiungimento della **somma complessiva di 600 euro** se l'importo del reddito di cittadinanza in godimento è inferiore a 600 euro.

Pensionati o dipendenti

In bonus per colf e badanti infine non spetta ai titolari di pensione, ad eccezione dell'**assegno ordinario di invalidità** (articolo 1 della legge 12 giugno 1984, n. 222) e ai titolari di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

Come viene erogato

Come per gli altri bonus riconosciuti dal decreto Cura Italia, anche l'indennità per i lavoratori domestici viene erogata dall'INPS in **unica soluzione** e previa

domanda da parte del lavoratore stesso.

Le domande possono essere presentate presso gli Istituti di Patronato (legge 30 marzo 2001, n. 152).

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

Considerazioni finali

La bozza di decreto legge istituisce anche il Rem, ossia il reddito di emergenza, determinato in un ammontare che va da **400 euro** mensili per il single, fino ad un importo massimo crescente in base al numero dei componenti familiari, comunque non superiore a **800 euro mensili**.

Il REM, erogato a partire **da maggio fino a luglio 2020** (per 3 mensilità quindi) e che non spetterebbe ai domestici contrattualizzati, nelle intenzioni del legislatore vorrebbe coprire tutte quelle categorie rimaste finora escluse dalle tutele accordate dal Cura Italia. Circa 3 milioni di persone, tra cui anche lavoratori a termine con contratto scaduto e lavoratori irregolari, come ha dichiarato il Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, **Nunzia Catalfo**.

A ben vedere, una volta confermate le norme illustrate, si potrebbe creare la seguente situazione: un lavoratore irregolare (anche domestico) potrebbe arrivare a percepire, fruendo del Rem, un reddito di **importo totale** variabile da 1200 a 2400 euro (da 400 a 800 euro mensili per 3 mensilità) laddove un domestico regolare godrebbe di una indennità complessiva di 800 o 1200 euro (400 - in assenza di reddito di cittadinanza - o 600 euro per 2 mensilità).

Un'ultima evidenza. Ai **licenziamenti** dei lavoratori domestici, con ogni probabilità, continuerà a non essere applicabile la sospensione, prevista dal decreto Cura Italia e prorogata dal decreto Maggio fino al 17 agosto 2020.

Lavoro e Previdenza

Collettivi e individuali

Decreto Maggio: a quali licenziamenti (non) si applica la nuova sospensione?

di Roberto Camera - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it

Oltre alle procedure collettive di riduzione di personale, che non possono essere avviate fino al prossimo 17 agosto, la bozza di decreto Maggio blocca i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (anche plurimi), a prescindere dal numero dei dipendenti in forza e dal fatto che la motivazione sia diversa dalla crisi per l'emergenza sanitaria da Covid-19. Una importante novità è la possibilità, da parte dell'azienda che ha licenziato un lavoratore per giustificato motivo oggettivo, di applicare il "diritto di ripensamento" anche oltre il termine dei 15 giorni, senza sanzioni e oneri. Quali licenziamenti possono essere comunque comminati?

La bozza del decreto Maggio, tra le altre novità, prevede la prosecuzione della **sospensione dei licenziamenti**, rispetto alla data inizialmente fissata, ossia il 16 maggio 2020, dall'articolo 46 della legge n. 27/2020, di conversione del decreto Cura Italia Decreto legge 18/2020.

Infatti, con il decreto legge di prossima approvazione da parte del Consiglio dei Ministri, il legislatore amplia il periodo di divieto di una serie di licenziamenti dagli iniziali 60 giorni, da conteggiare dal 17 marzo 2020 (data di vigenza del decreto "Cura Italia"), ai 5 mesi da tale data.

Ma vediamo quali licenziamenti sono bloccati e quali sono le altre novità previste dal decreto Maggio.

Procedure collettive di riduzione di personale

Non è possibile avviare, sino al 17 agosto 2020, procedure collettive di riduzione di personale, così come previste dagli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223. Si tratta, in particolare, della procedura prevista al termine del periodo di **integrazione salariale straordinaria**, qualora l'azienda non sia in grado di assicurare la ripresa piena dell'attività lavorativa ai propri lavoratori e, al contempo, non sia in grado di ricorrere a misure alternative (articoli 4 e 5). Inoltre, si tratta di quelle procedure avviate dalle aziende che occupano più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o di una trasformazione di attività, intendono effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia (articolo 24).

In definitiva, l'apertura di una procedura di riduzione, ma anche di cessazione dell'attività aziendale, dovrà essere **rinviata al 18 agosto 2020**, ciò a prescindere dal fatto che la motivazione della procedura collettiva di licenziamento sia legata, o meno, alla crisi economica scaturita dalla pandemia in atto.

La sospensione riguarda anche le procedure avviate

dal 24 febbraio 2020 e non concluse al 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del decreto "Cura Italia"). In questo caso, qualora l'azienda abbia intrapreso la procedura dopo il 23 febbraio, dovrà provvedere al suo "congelamento" sino al 17 agosto 2020, avviando contestualmente la richiesta di **Cassa integrazione COVID-19**, al fine di porre i lavoratori sotto la protezione economica dello Stato. Ricordo che il decreto Maggio ha altresì disciplinato anche il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali previsti dal Decreto "Cura Italia", fino ad un massimo di **altre 9 settimane**, da consumare entro il 31 ottobre 2020.

La ratio della norma è, appunto, quella di **dare continuità ai rapporti di lavoro**, anche solo formalmente, al fine di permettere, a questi lavoratori, di fruire degli ammortizzatori sociali COVID-19, per il periodo previsto dal legislatore. L'alternativa sarebbe stata quella di richiedere l'indennità di disoccupazione (NASpI), sempreché il lavoratore avesse i requisiti oggettivi e per il relativo periodo di godimento. Viceversa, ad oggi, i lavoratori potranno accedere alla CIG e procrastinare così l'avvio della NASpI a dopo il licenziamento.

Nessuna sospensione è stata prevista per le **procedure collettive avviate prima del 24 febbraio 2020**, data di entrata in vigore del primo Decreto del Consiglio dei Ministri (DPCM), con le disposizioni attuative per la gestione dell'emergenza virus. Queste procedure potranno essere completate, arrivando all'emissione dei provvedimenti di licenziamento ivi contenuti. Inoltre, restano fuori anche i lavoratori licenziati per **cambio di appalto** in virtù dell'applicazione delle cd. «clausole solidali», presenti in alcuni contratti collettivi di lavoro ovvero nello stesso contratto di appalto. Detta specifica è stata fornita, dal legislatore, in fase di conversione del decreto legge n. 18/2020. L'esclusione è dovuta al fatto che i lavoratori licenziati dovranno essere obbligatoriamente riassunti dall'appaltatore subentrante e quindi non subiscono alcuna

reale cessazione involontaria del rapporto di lavoro, che è alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Licenziamenti individuali

Oltre alle procedure collettive di riduzione di personale, il legislatore blocca anche i licenziamenti individuali per **giustificato motivo oggettivo**, a prescindere dal numero dei dipendenti in forza e dal fatto che la motivazione sia diversa dalla crisi attuale. Sino al 17 agosto 2020 non sarà possibile procedere al licenziamento per motivi organizzativi e/o economici del datore di lavoro (articolo 3, legge n. 604/1966). Nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo rientrano anche i cd. **licenziamenti plurimi** e cioè effettuati per più lavoratori.

Un'altra novità contenuta nel decreto Maggio riguarda la sospensione, sempre sino al 17 agosto, della **procedura conciliativa** prevista in caso di licenziamento per GMO, nelle aziende con organico superiore ai 15 dipendenti. Si tratta di una procedura obbligatoria da effettuarsi prima del licenziamento, presso la Commissione di conciliazione dell'Ispettorato del lavoro e prevista dall'articolo 7 della legge n. 604/1966, così come modificato dalla legge 92/2012 (Riforma Fornero). Ricordo che la procedura è attivabile esclusivamente per i lavoratori tutelati dall'ex articolo 18 della Legge 300/1970 (tutela reale) e non anche dai lavoratori a tutele crescenti, per i quali è prevista, da parte del datore di lavoro, una **eventuale "offerta conciliativa"** postuma all'emissione del provvedimento espulsivo, secondo i dettami dell'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 23/2015.

Licenziamenti non sospesi

Restano fuori dalla sospensione i seguenti licenziamenti individuali:

- Licenziamento per **motivi disciplinari**. Si tratta dei licenziamenti effettuati al termine della procedura prevista dall'articolo 7 della Legge 300/1970, allorquando il lavoratore abbia commesso un inadempimento agli obblighi contrattuali, tale da meritare una sanzione espulsiva. Questi si dividono, a seconda della gravità, tra licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e licenziamenti per giusta causa;
- Licenziamento per **superamento del periodo di comportamento**, in quanto escluso, dallo stesso legislatore (articolo 7, comma 7, della legge n. 604/1966), dalle fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- Licenziamento durante o alla fine del **periodo di prova**;
- Licenziamento per **raggiungimento del**

limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia;

- Licenziamento per **inidoneità alle mansioni**;
- Licenziamento del **lavoratore domestico**;
- Licenziamento del **dirigente**;
- La risoluzione dell'apprendista **al termine del periodo di apprendistato**;
- Licenziamento dell'**ex socio di una cooperativa** di produzione e lavoro, qualora vi sia stata una previa risoluzione dal rapporto associativo, secondo le specifiche previste dallo statuto societario e dal regolamento della cooperativa.

Nessuna sospensione è stata prevista, infine, per quanto riguarda le **risoluzioni consensuali di lavoro** e le **dimissioni per giusta causa**, e cioè quelle dimissioni che dipendono da un comportamento irregolare del datore di lavoro, come, ad esempio, il reiterato mancato pagamento della retribuzione oppure lo spostamento del lavoratore da una unità produttiva all'altra senza che siano sussistenti le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" addotte dal datore di lavoro.

Diritto di ripensamento

Ultima novità, prevista dal decreto Maggio, attiene alla possibilità, da parte dell'azienda, di applicare il "diritto di ripensamento" anche oltre il termine previsto (15 giorni), che permette, senza sanzioni e oneri, al datore di lavoro che ha licenziato un lavoratore per GMO, nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, di **ripristinare il rapporto di lavoro** senza soluzione di continuità a condizione che il lavoratore venga contestualmente posto in Cassa integrazione guadagni in deroga dalla data in cui ha avuto efficacia il licenziamento.

Webinar d'autore per Consulenti del Lavoro e HR Wolters Kluwer, in collaborazione con **Dottrina Per il Lavoro**, ti invita al ciclo di **incontri live gratuiti** dedicati ai **professionisti del lavoro** e agli **HR manager**. Gli incontri, tenuti da **Roberto Camera**, analizzano temi di attualità come cassa integrazione, controlli ispettivi nelle aziende e congedi parentali. Il **primo** di questi incontri è dedicato al tema **"Agevolazioni per i lavoratori durante la fruizione della Cassa integrazione"**.

Nel corso del webinar si analizzeranno le **novità** sulle agevolazioni per i lavoratori e sulle **norme a salvaguardia dell'occupazione** introdotte dal decreto **Cura Italia**, così come modificato dalla legge di conversione. Inoltre, si forniranno **anticipazioni** sulle disposizioni previste dal decreto Maggio.

Programma:

- L'erogazione del **Premio per le presenze in azienda**: a chi spetta e come calcolarlo;

- Le possibilità di **proroga e rinnovo** dei contratti a termine e in somministrazione;
 - I **divieti di licenziamento** (collettivo e per GMO).
- Ti aspettiamo **Venerdì 8 maggio 2020, ore 14.00-15.00**

La partecipazione è gratuita, [iscriviti qui!](#)

In fase di **accreditamento** presso l'Ordine dei

Consulenti del Lavoro per **1 CFP**.

Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

Lavoro e Previdenza

Chiarimenti INPS

Cassa integrazione salariale per i lavoratori agricoli: come chiederla

di Debhorah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

Ai lavoratori di aziende agricole assunti a tempo indeterminato, sospesi o impiegati ad orario ridotto a causa dell'epidemia Coronavirus, i trattamenti di integrazione salariale sono erogati dal CISOA, ossia la Cassa integrazione salariale operai dell'agricoltura. La causale da utilizzare per richiedere l'intervento riferito al periodo emergenziale è "Covid-19-Cisoa". L'INPS, con la circolare n. 47/2020, ha chiarito che se l'azienda agricola ha esaurito il numero di giornate annuali previsto di cassa integrazione riconosciute con altre causali, potrà chiedere solo la cassa integrazione in deroga. Quali sono le modalità di richiesta e concessione del trattamento?

I **lavoratori agricoli** usufruiscono di **ammortizzatori sociali** diversi da quelli accessibili dagli altri lavoratori in quanto concessi a prescindere dalla data di inizio e dalla durata della disoccupazione, al fine di compensare la forte stagionalità del lavoro agricolo.

Tipologie di lavoratori agricoli

Nel settore agricolo è possibile individuare diverse tipologie di lavoratori:

- i **lavoratori subordinati**, per lo più operai agricoli a tempo indeterminato e determinato. Gli impiegati ed i quadri sono in numero inferiore e vengono inquadrati come lavoratori "non agricoli" in quanto l'attività svolta è del tutto assimilabile a quella della generalità dei lavoratori dipendenti.

- i **lavoratori autonomi** che possono essere coltivatori diretti, coloni, mezzadri oppure imprenditori agricoli professionali.

Il diritto all'integrazione salariale, diversamente da quanto avviene nel settore Industria, riguarda solo operai, impiegati e quadri a tempo indeterminato e spetta per sospensioni a giornate intere e non per riduzioni di orario di lavoro.

E' possibile fruire del trattamento di integrazione salariale per un massimo di **90 giornate per anno** (invece delle 52 settimane potenzialmente indennizzabili dalla CIG).

Cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA)

La cassa integrazione guadagni agricola, come per gli altri settori produttivi, tutela i lavoratori agricoli sospesi temporaneamente dal lavoro riconoscendo un'indennità sostitutiva della retribuzione. Il diritto **all'integrazione salariale**, diversamente da quanto avviene nel settore Industria, riguarda solo operai, impiegati e quadri dipendenti delle aziende agricole con contratto a tempo indeterminato.

Tra le **cause di concessione** rientrano le avversità atmosferiche, i fenomeni infettivi e gli attacchi parassitari,

la perdita del prodotto, la siccità, la stasi stagionale e la mancanza involontaria di materie prime.

Può essere concessa, inoltre, direttamente dal Ministero del Lavoro, nei casi di sospensione operata per esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale, nonché nelle ipotesi di eccezionali calamità o avversità atmosferiche per imprese site nei comuni dichiarati colpiti da tali eventi.

Oltre ai soggetti beneficiari anche le regole per la concessione, la durata e la misura della prestazione differiscono da quanto previsto per il settore Industria.

In particolare, la cassa integrazione agricola spetta:

- solo ai **dipendenti a tempo indeterminato** (operai, impiegati e quadri) per sospensioni a giornate intere e non per riduzioni di orario di lavoro

- a chi abbia effettuato almeno **181 giornate annue di lavoro** presso la stessa azienda agricola (anzianità non richiesta per la CIG) per un massimo di 90 giornate per anno solare (invece delle 52 settimane potenzialmente indennizzabili dalla CIG)

Come per la cassa integrazione del settore industriale, l'integrazione salariale agricola è pari **all'80% della retribuzione media giornaliera**; in questo caso non sono previsti tuttavia i massimali che si applicano invece alla CIG.

La retribuzione da prendere a riferimento non può essere inferiore a quella stabilita dalle leggi o dai contratti collettivi o individuali applicabili a seconda della categoria e della qualifica di appartenenza del lavoratore. Come base di calcolo, si utilizza la retribuzione percepita effettivamente dal lavoratore solo se superiore a quella contrattuale.

L'indennità erogata è sempre soggetta ad un **limite massimo indennizzabile** nei casi di interventi previsti per afta epizootica o per sospensioni di attività conseguenti a riconversione, ristrutturazione aziendale o ad eccezionali calamità ed avversità atmosferiche.

CISOA per Covid-19

L'INPS, con la circolare n. 47/2020, ha rilasciato una **nuova causale**, specifica per l'intervento di integrazione legata all'emergenza epidemiologica in atto, denominata "COVID-19 CISOA".

Possono presentare la domanda:

- le **aziende** esercenti attività, anche in forma associata, di natura agricola (un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali) e attività connesse (attività dirette alla trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura);
- le **Amministrazioni pubbliche** che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- le **imprese appaltatrici** o concessionarie di lavori di forestazione;
- i **consorzi** di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- le imprese che provvedono alla cura e protezione della **fauna selvatica** e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapescia);
- le imprese che provvedono alla **raccolta dei prodotti agricoli** limitatamente al personale addetto;
- le imprese che svolgono attività di **acquacoltura**, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto.

Domanda di CISOA

I datori di lavoro interessati possono presentare la domanda di CISOA per:

- i **lavoratori agricoli** (quadri, impiegati e operai) con contratto a tempo indeterminato;
- gli **apprendisti**, che svolgono annualmente almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda;
- i **soci di cooperative agricole** che prestano attività retribuita come dipendenti, inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, con previsione dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con la cooperativa di almeno 181 giornate lavorative annue retribuite.

Con riferimento al requisito soggettivo delle **181 giornate lavorative**, l'Istituto ha chiarito che, trattandosi di un periodo annuale, concomitante a quello di erogazione delle prestazioni, non è possibile verificarne la sussistenza alla fine dell'anno cui si riferiscono le integrazioni salariali.

L'unica eccezione è costituita dai casi di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

nel corso dell'anno solare, in cui la verifica viene effettuata anche con riferimento ai dodici mesi successivi o antecedenti la data di inizio o, rispettivamente, di cessazione del rapporto di lavoro.

N.B. È necessario, inoltre, che il lavoratore beneficiario non abbia superato il limite di 90 giornate di fruizione della CISOA nell'anno.

Presentazione delle domande

In deroga alla disciplina ordinaria, si prevede che le domande di accesso alla CISOA per Coronavirus devono essere inviate **telematicamente** entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Le domande per accedere alle prestazioni di CISOA sono disponibili nel portale INPS (www.inps.it) nei "Servizi per le Aziende ed i Consulenti", a cui si accede tramite **codice fiscale e PIN** rilasciato dall'Istituto, proseguendo alla voce "**Cig e Fondi di Solidarietà**". Tenuto conto della particolare situazione emergenziale in atto, è prevista la possibilità di chiedere il **pagamento diretto per gli operai** senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa. Per gli impiegati resta ferma esclusivamente la modalità del pagamento diretto, come previsto dalla vigente disciplina.

Se l'azienda ha già inoltrato domanda di CISOA con altra causale (per esempio, fenomeni parassitari) ed è palese dalla dichiarazione che l'azienda medesima compila o dalle annotazioni riportate sulla domanda stessa che la richiesta è dovuta alla situazione emergenziale in atto, la causale invocata verrà convertita d'ufficio in "**COVID-19 CISOA**".

Qualora l'azienda abbia già fatto ricorso, per altre causali, al **numero massimo annuale di giornate fruibili**, è possibile chiedere la tutela della cassa integrazione in deroga, secondo gli accordi assunti e gli stanziamenti disponibili a livello regionale o di Provincia autonoma.

La Commissione provinciale, competente a decidere le istanze di CISOA, non può effettuare le convocazioni di riunioni secondo le tradizionali modalità. Per questo motivo, i Direttori di Sede devono trasmettere prontamente, in via telematica, le domande compiutamente istruite a ciascuno dei componenti della Commissione provinciale, informandoli della necessità di ricevere il rispettivo parere, sempre tramite **posta elettronica**, entro il termine perentorio di 20 giorni e che il decorso di tale termine senza pronunciamento equivale a parere favorevolmente reso.

Ultime indicazioni operative

L'INPS, con il messaggio n. 1541 dell'8 aprile 2020, ha comunicato il rilascio della **nuova causale "COVID-19 CISOA"** e ha fornito istruzioni in merito alla modalità di presentazione delle domande di concessione del trattamento di cassa integrazione speciale, con la predetta causale, per i lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) con contratto a tempo indeterminato e per gli apprendisti, di cui all'articolo 2 del D.Lgs n. 148/2015, nonché per i soci di cooperative agricole che prestano attività retribuita come dipendenti delle imprese agricole (CISOA).

Inoltre, con il messaggio n. 1800 del 29 aprile 2020, l'Istituto ha comunicato che il **modello IS/Agr.1/bis** (cod. "SR43"), compilato dal datore di lavoro e che contiene i dati necessari per la determinazione della misura della prestazione richiesta e per l'accredito della contribuzione figurativa, deve essere inoltrato in modalità telematica anche per le richieste di **pagamento diretto** riferite a domande con causale "COVID-19 CISOA".

In ragione dell'attuale fase emergenziale, che comporta le note restrizioni di mobilità dei cittadini, il modello predetto non deve essere sottoscritto dal lavoratore.

Lavoro e Previdenza

Corte di Cassazione

Sicurezza sul lavoro e Covid-19: responsabilità amministrativa delle società quasi certa?

di Marco Moretti - Avvocato, Studio legale e tributario Legalitax

La Suprema Corte, con la sentenza n. 13575/20 depositata il 5 maggio 2020, conferma alcuni principi in tema di responsabilità delle società legata alla sicurezza sul lavoro che stimolano una attenta riflessione e valutazione in merito alle conseguenze che tali principi potranno determinare nel nuovo scenario e nei nuovi rischi sul lavoro legati al Covid-19. Il decreto Cura Italia ha sancito che il contagio da Coronavirus debba essere trattato dal datore di lavoro e dall'INAIL come un infortunio sul lavoro, ovviamente quando contratto in ambito lavorativo. Laddove dovesse essere effettivamente dimostrato il rapporto causale, la responsabilità del datore di lavoro e della società sarebbe probabile, per non dire quasi certa.

A seguito di un grave **infortunio sul lavoro**, il Tribunale di Venezia condannava l'**amministratore unico di una società** ai sensi dell'art. 590, comma 3, c.p. e la medesima società ai sensi dell'art. 25/septies del D.Lgs. 231/2001, peraltro comminando alla stessa, oltre alla sanzione pecuniaria, anche una sanzione interdittiva. In particolare, veniva contestato ed addebitato all'amministratore unico, quale datore di lavoro, la violazione dell'art. 29, comma 3, del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro), consistente nel mancato aggiornamento del **documento di valutazione dei rischi** (DVR), e dell'art. 77, comma 3, del medesimo Testo Unico, consistente nella mancata consegna ai dipendenti dei dispositivi di protezione individuali (DPI).

Più precisamente, secondo il Tribunale giudicante, l'incidente sul lavoro era stato determinato sia dalla circostanza che non erano stati consegnati **DPI idonei al tipo di lavorazione** svolta dal dipendente poi infortunatosi sia dalla circostanza che non era stata effettuata una **adeguata formazione**, anche sotto forma di aggiornamento del DVR, in merito agli specifici rischi del processo produttivo in questione. La condanna della società veniva inoltre motivata, tra l'altro, con l'esistenza di un vantaggio in capo alla stessa (ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/2001), rappresentato dal **risparmio delle spese** connesse all'acquisto e fornitura degli idonei DPI ed alle attività di formazione del personale anche attraverso l'adeguamento del DVR nonché dal maggior guadagno legato al mancato rallentamento che l'attività produttiva avrebbe altrimenti potuto subire con l'applicazione di condotte più contenitive del rischio in questione.

La doppia condanna veniva confermata dalla Corte d'Appello di Venezia con sentenza che i due imputati impugnavano dinanzi alla Corte di Cassazione.

La sentenza della Corte di Cassazione

La Suprema Corte (Sezione IV penale, sentenza n.

13575-20) ha confermato la sentenza di condanna a carico della società, annullando invece la condanna dell'amministratore unico della stessa per intervenuta prescrizione. L'art. 8, comma 1, lett. b, del D.Lgs. 231/2001 (che prevede la punibilità dell'ente anche in caso di estinzione del reato per prescrizione dell'autore del reato presupposto) ha quindi imposto alla Corte di valutare ugualmente, seppur in forma incidentale ed ai fini soli della **responsabilità della società**, il fatto già contestato al predetto amministratore.

Nel confermare tale condanna, la Corte conferma quindi alcuni rilevanti principi che continuano a rendere la **sicurezza sul lavoro** tra i reati presupposto da attenzionare maggiormente da parte degli enti societari tramite idonei **modelli di organizzazione e gestione** e un corretto operato del relativo Organismo di Vigilanza.

In primo luogo, connesso anche alla natura colposa del reato di lesioni derivanti da violazione di norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, la Cassazione ribadisce come il requisito dell'interesse o vantaggio richiesto dal D.Lgs. 231/2001 possa consistere anche in una **forma di risparmio di costi e/o maggiore produttività**; ciò posto e considerato che la gran parte delle condotte imposte dal Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro determinano, direttamente o indirettamente, un inevitabile costo così come un fisiologico rallentamento del processo produttivo, la presenza del predetto requisito dell'interesse o vantaggio dell'ente rischia di fatto di essere costantemente rintracciato in tali fattispecie.

In secondo luogo, la Suprema Corte, condividendo la motivazione della sentenza impugnata, conferma l'esistenza del **nesso causale** tra le menzionate violazioni del Testo Unico da parte del datore di lavoro e l'occorso infortunio del dipendente. In particolare, prosegue ad essere utilizzato un percorso logico di natura quasi presuntiva, secondo il quale:

(a) con riferimento alla **mancata consegna di idonei**

DPI, se il DVR della società ciò prevedeva evidentemente tali dispositivi erano considerati quelli più corretti per la particolare lavorazione in questione, così che la loro messa a disposizione avrebbe contribuito in modo rilevante ad evitare l'incidente;

(b) con riferimento alla **mancata formazione ed adeguamento del DVR** in merito ad alcune specifiche fasi del processo produttivo, ciò avrebbe messo il dipendente nella oggettiva non conoscenza del rischio e delle idonee condotte contenitive dello stesso, ed anche ciò quindi avrebbe contribuito all'evento accaduto. A nulla sono invece valsi i tentativi della società imputata volti a dimostrare che, anche in presenza delle condotte omissive contestate al datore di lavoro, l'incidente sarebbe potuto accadere ugualmente.

Principi sanciti dalla sentenza della Corte di Cassazione e Covid-19

I principi sanciti dalla sentenza qui commentata, pur relativi ad un evento passato e risalente negli anni, appaiono di estrema attualità nell'improvviso e nuovo scenario creatosi a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Infatti, come noto, l'art. 42, comma 2, del D.L. n. 18/2020 (Decreto Cura Italia) ha sancito che il **contagio da Coronavirus** debba essere trattato dal datore di lavoro pubblico e privato e dall'INAIL come un **infortunio sul lavoro**, ovviamente quando contratto in ambito lavorativo.

Tale previsione, pone rilevanti problemi interpretativi ed applicativi, anche in considerazione dei principi sopra commentati e statuiti dalla Suprema Corte.

Infatti, in caso di un **lavoratore risultato positivo al Covid-19** (positività, che, come noto, ha un periodo di incubazione di circa due settimane e può quindi esternalizzarsi molti giorni dopo il contagio), ai fini di determinare eventuali responsabilità del datore di lavoro (ai sensi del Testo Unico) e della società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, si renderà necessario superare un **primo esame del nesso causale**, ovvero quello

tra contesto lavorativo e contagio. Solo in presenza di tale nesso, l'evento potrà effettivamente essere qualificato quale infortunio (o, secondo alcuni, malattia) sul lavoro; tale primo nesso eziologico non appare ovviamente di facile prova e si può prevedere anche un ampio utilizzo di eventi o **indicatori sostanzialmente presuntivi**.

Laddove dovesse essere effettivamente dimostrato tale rapporto causale, la **responsabilità del datore di lavoro e della società** andrebbero a dipendere, in principale modo, proprio dai principi oggetto della sentenza sopra commentata, con i segnalati rischi di una costante o agevole ritenuta sussistenza:

(a) sia del nesso di causalità tra una eventuale **non corretta applicazione delle norme** in materia di sicurezza sul lavoro (per es. per l'omessa o incompleta applicazione del protocollo stipulato dal Governo con le parti sociali del 14 marzo 2020 così come aggiornato il successivo 24 aprile), con conseguente rischio di responsabilità penale del Datore di Lavoro per il provocato contagio,

(b) sia dell'**interesse e vantaggio della società** (per es. per minori costi a seguito della incompleta applicazione del predetto protocollo e/o per maggiori ricavi derivanti da una riapertura o svolgimento delle attività in assenza delle condizioni minime di sicurezza), con conseguente possibile responsabilità anche della società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Conclusioni

In conclusione, resta confermata e ancor più avvalorata l'opportunità di un adeguamento delle società, oltre che (essendo obbligatorio) alle norme in materia di sicurezza sul lavoro (tra cui il Testo Unico ed i protocolli anti Covid-19), anche al D.Lgs. 231/2001, in quanto, in assenza di ciò ed in presenza di un dipendente contagiato per il quale sia stato sancito il contesto lavorativo come relativa causa, sarebbe probabile, per non dire quasi certa, la **responsabilità dell'ente** (con conseguenti danni per tutti i suoi stakeholder, che vanno ben al di là dei soli suoi soci).

Lavoro e Previdenza

Messaggio INPS

Fondi di solidarietà: dall'11 maggio procedura telematica esclusiva per domande di esodo

Nel messaggio n. 1863 del 2020, l'INPS rende noto che dal prossimo 11 maggio 2020, le domande di Prestazioni di esodo dei Fondi di solidarietà e accompagnamento alla pensione potranno essere presentate esclusivamente online attraverso la nuova funzionalità predisposta e resa disponibile dall'Istituto. L'invio potrà essere anche massivo. Sempre attraverso il portale istituzionale è altresì possibile scaricare le lettere di certificazione dei lavoratori.

L'INPS, con il messaggio n. 1863 del 5 maggio 2020, comunica che sono disponibili le seguenti nuove funzionalità del servizio "Prestazioni di esodo dei Fondi di solidarietà e accompagnamento alla pensione":

- invio di una domanda di prestazione di esodo ex art. 4 legge 92/2012;
- invio massivo di più domande;
- stampa lettera di certificazione.

Domanda di prestazione di esodo

Le domande per l'accesso alla prestazione di accompagnamento alla pensione, di cui alla norma in commento, devono essere presentate dai datori di lavoro, in modalità telematica, tramite il servizio "Prestazioni di esodo dei Fondi di solidarietà e accompagnamento alla pensione".

Nella procedura di compilazione della domanda è obbligatorio fornire, in via preliminare, la dichiarazione di possesso del consenso del lavoratore per l'invio della domanda. Successivamente, è possibile terminare la compilazione della domanda telematica e inviarla. I dati richiesti per la compilazione sono illustrati nel manuale utente.

Dal prossimo 11 maggio 2020 la domanda potrà essere trasmessa esclusivamente in modalità telematica.

Invio massivo di più domande

Il menu "Caricamento massivo domande", della pagina dedicata alla trasmissione delle istanze, permette di inviare all'Istituto un file contenente più domande da registrare secondo il tracciato consultabile dal menu "Documentazione".

Le domande trasmesse saranno successivamente elaborate dalla procedura, la quale effettuerà gli stessi controlli sulla correttezza dei dati inseriti previsti per

la gestione della domanda individuale. Alla fine di tale elaborazione, i risultati dei controlli saranno consultabili e scaricabili on line.

Prima di fare uso della funzionalità per la prima volta, è opportuno darne comunicazione al supporto tecnico, scrivendo a supportotecnicoprestazioniesodo@inps.it e fornendo le seguenti informazioni:

- il file xml che si intende caricare;
- i codici fiscali dei delegati dell'azienda che dovranno caricare i file xml.

Stampa delle lettere di certificazione dei lavoratori

Il menu "Certificazioni lavoratori", dopo la selezione del piano di esodo di interesse e aver cliccato sul pulsante "Codici fiscali elaborati con esito positivo", permette di visualizzare una tabella che riporta per ogni codice fiscale le seguenti informazioni:

- data di cessazione dell'attività lavorativa;
- data di decorrenza della pensione;
- data di protocollazione della lettera di certificazione;
- importi della prestazione.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

INPS, messaggio 05/05/2020, n. 1863

Lavoro e Previdenza

Comunicato stampa

Professioni Ordinarie chiedono misure efficaci nel Decreto Maggio

Si è svolto il 5 maggio l'incontro tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Nunzia Catalfo, il Direttore Generale per le politiche previdenziali e assicurative del Ministero del Lavoro, Concetta Ferrari e i rappresentanti delle Professioni Ordinarie Italiane. Nel corso dell'incontro si è parlato, in particolare, delle novità contenute nel prossimo Decreto-Legge, c.d. "Decreto Maggio" a favore dei liberi professionisti. Una categoria che, come più volte sottolineato, si trova oggi in seria difficoltà a causa dell'emergenza Covid-19 e che ha bisogno, esattamente come altre tipologie di lavoratori, di interventi mirati di sostegno.

Le Professioni Ordinarie Italiane unite insieme chiedono più attenzione ai 2,3 milioni di professionisti italiani nei prossimi interventi che saranno predisposti e attuati dal Governo. Durante la videoconferenza che si è svolta con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Nunzia Catalfo, e il Direttore

Generale per le politiche previdenziali e assicurative del Ministero del Lavoro, Concetta Ferrari, si è parlato appunto di misure e dei sussidi che potrebbero essere introdotti a sostegno degli iscritti agli Ordini, nel prossimo Decreto-Legge. La categoria si trova oggi in seria difficoltà? a causa dell'emergenza Covid-19 e necessita di interventi mirati di sostegno volti a garantire liquidità? finanziaria. Fondamentale poi una semplificazione normativa e dei processi di accesso e autorizzazione per la richiesta dei bonus da destinare agli stessi, tramite le Casse, enti gestori della previdenza dei professionisti. Diverse le criticità? emerse sulle misure a sostegno delle famiglie italiane, introdotte dal Decreto "Cura Italia".

"Sottolineiamo con piacere la disponibilità del Ministro Catalfo ad ascoltare e recepire le necessità degli Ordini Professionali, in rappresentanza dei 2,3 milioni di iscritti. Il sostegno al lavoro autonomo è fondamentale per la ripartenza del Paese. Confidiamo nel recepimento delle nostre istanze nell'emanando decreto", ha dichiarato la Presidente del CUP, Marina Calderone, a margine dell'incontro. "La Rete Professioni Tecniche ha ribadito l'esigenza di una maggiore condivisione sulle norme sulla sicurezza nei cantieri, liberando i professionisti tecnici da responsabilità che non possono assumere, come quelle in materia sanitaria. Accogliamo con favore l'intenzione del Governo di prorogare le misure a favore dei professionisti iscritti a forme di previdenza privata" ha infine concluso il Coordinatore della Rete, Armando Zambrano.

Alla riunione, coordinata da Marina Calderone (Presidente CUP e Consulenti Lavoro) e Armando Zambrano (Coordinatore RPT e Presidente Ingegneri), hanno partecipato i rappresentanti di: Agronomi e Dottori forestali (Sabrina Diamanti), Agrotecnici (Roberto Orlandi), Architetti (Giuseppe Cappochin), Assistenti Sociali (Gianmario Gazzì), Attuari (Giampaolo Crenca), Avvocati (Maria Masi), Commercialisti (Massimo Miani), Chimici e Fisici (Nausicaa Orlandi), Geologi (Francesco Peduto), Geometri (Maurizio Savoncelli), Giornalisti (Andrea Ferro), Notai (Cesare Felice Giuliani), Periti Agrari (Mario Braga), Periti Industriali (Giovanni Esposito), Psicologi (David Lazzari), Spedizionieri Doganali (Giovanni De Mari), Tecnologi Alimentari (Lorenzo Aspesi), Professioni Infermieristiche (Ausilia Pulimento), Professione Ostetrica (Maria Vicario), Tecnici Sanitari di Radiologia Medica, Professioni Sanitarie Tecniche, della Riabilitazione e della Prevenzione (Alessandro Beux), Veterinari (Gaetano Penocchio). della lettera di certificazione.

A cura della Redazione

Lavoro e Previdenza

Ministero del Lavoro

Soccorso alpino e speleologico: retribuzione per il calcolo dell'indennità aggiornata 2020

Con un decreto ministeriale del 28 aprile 2020, il Ministero del lavoro ha aggiornato la retribuzione media mensile utile per il calcolo dell'indennità spettante ai lavoratori autonomi volontari del Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il decreto ministeriale del 28 aprile 2020, ha aggiornato, per l'anno 2020, l'indennità spettante ai lavoratori autonomi volontari del Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico. La retribuzione giornaliera viene calcolata dividendo la retribuzione mensile:

- per 22 giornate nel caso in cui la specifica attività di lavoro autonomo venga svolta dal soggetto interessato nell'arco di 5 giorni per settimana;
- per 26 giornate nel caso in cui la specifica attività di lavoro autonomo venga svolta dal soggetto interessato nell'arco di 6 giorni per settimana.

La retribuzione media mensile spettante ai lavoratori dipendenti del settore industria è determinata per il 2020 in euro 2.186,73.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 28/04/2020, n. 54

Lavoro e Previdenza

Messaggio INPS

Cumulo e totalizzazione contributiva: chiarimenti su lavoratori agricoli

L'INPS, con il messaggio n. 1867 del 2020, chiarisce alcuni specifici criteri di cumulo e totalizzazione dei periodi assicurativi, per la liquidazione della pensione per i lavoratori in possesso di contribuzione agricola. Il documento di prassi indica le modalità di trattazione del pro quota per la determinazione

della misura del trattamento di vecchiaia, anticipata, inabilità e superstiti. Si indicano inoltre le regole per la trasformazione della contribuzione giornaliera agricola dipendente in settimane.

Nel messaggio n. 1867 del 5 maggio 2020, fornisce alcune precisazioni riguardo i criteri di determinazione dell'anzianità contributiva applicabili per la liquidazione della pensione di vecchiaia, anticipata, di inabilità e ai superstiti in cumulo e totalizzazione, in presenza di contribuzione agricola.

Modalità di trattazione del pro quota

Ai fini dell'accertamento del diritto e dell'anzianità contributiva per la determinazione della misura del trattamento di vecchiaia, anticipata, inabilità e superstiti in caso di:

- contribuzione agricola dipendente + FPLD
- contribuzione in una o più gestioni speciali autonome
- altre gestioni previste dalla normativa sul cumulo e sulla totalizzazione

Nelle ipotesi di domande in applicazione del cumulo, in presenza di contribuzione agricola, ai fini dell'accertamento dell'anzianità contributiva non coincidente, opera il principio secondo il quale l'AGO deve essere considerata come una forma pensionistica unitaria sebbene strutturata in più gestioni.

I periodi di contribuzione accreditati nel Fondo Pensioni dei Lavoratori Dipendenti (FPLD) e nelle gestioni speciali dei lavoratori autonomi devono essere cumulati fra loro e inclusi come unica gestione nel cumulo dei periodi assicurativi.

Trasformazione della contribuzione giornaliera agricola dipendente in settimane

Non sono soggetti alla rivalutazione i contributi agricoli versati o accreditati per periodi anteriori al 1° gennaio 1984, in numero inferiore a 270 giornate per anno, al fine di assicurare la copertura annuale minima per il diritto alle prestazioni pensionistiche.

Pertanto, nel caso in cui sia presente ai fini della liquidazione del trattamento pensionistico, insieme alla contribuzione per lavoro agricolo dipendente, contribuzione versata nelle gestioni autonome degli artigiani e dei commercianti, i contributi versati o accreditati relativamente al lavoro agricolo, per periodi anteriori al 1° gennaio 1984, non sono soggetti alla rivalutazione, che trova applicazione soltanto per i trattamenti da liquidare a carico dell'AGO dei lavoratori dipendenti.

Accertamento del diritto e dell'anzianità contributiva

In caso di:

- contribuzione agricola dipendente + contribuzione

FPLD

- contribuzione in una o più gestioni speciali autonome la facoltà di cumulo non è esercitabile.

in caso di:

- contribuzione agricola dipendente + altra contribuzione FPLD
- altre gestioni previste dalla normativa sul cumulo e sulla totalizzazione (ad esempio casse privatizzate, ex INPDAP) con esclusione di una o più gestioni speciali autonome.

il pro quota relativo alla contribuzione agricola dipendente seguirà i criteri individuati per l'accertamento dell'anzianità per i trattamenti da liquidare a carico del FPLD dell'AG.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

INPS, messaggio 05/05/2020, n. 1867

Bilancio

Il documento interpretativo dell'OIC

Covid-19: bilanci 2019 e 2020 con deroga alla continuità aziendale

di Luca Fornaciari - Dottore commercialista in Reggio Emilia

La continuità aziendale rappresenta un principio generale alla base della redazione del bilancio d'esercizio, ma costituisce anche uno degli indicatori da monitorare nell'ambito della procedura di allerta introdotta dalla riforma sulla crisi d'impresa. Con riferimento a quest'ultimo punto, lo spostamento dell'applicazione a settembre 2021 consente di spostarne la valutazione in un futuro in cui si spera superata l'emergenza sanitaria da Covid-19. Per quanto riguarda invece la valutazione della continuità aziendale nella redazione del bilancio, il problema risulta attuale sia per l'esercizio 2019, per cui si sta redigendo il bilancio, sia per il 2020 a causa della forte contrazione dell'economia e dell'incertezza significativa sul futuro. Il documento interpretativo n. 6, approvato dalla Fondazione OIC nella riunione del 4 maggio, approfondisce questa problematica.

La **continuità aziendale** rappresenta una delle caratteristiche generali alla base della redazione del bilancio d'esercizio. Rappresenta inoltre uno dei principi da valutare nell'ambito del monitoraggio continuo applicando il Codice della crisi d'impresa.

L'emergenza sanitaria da Covid-19 impone di approfondire come tale principio debba essere interpretato in un **contesto economico incerto** per fattori esogeni e di durata imprevedibile.

In tema di redazione del bilancio, il tema in oggetto è stato trattato dal comma 1 dell'art. 7, del decreto Liquidità (D.L. n. 23/2020) secondo il quale:

“Nella redazione del bilancio di esercizio in corso al 31 dicembre 2020, la valutazione delle voci nella prospettiva della continuazione dell'attività di cui all'articolo 2423 bis, comma primo, n. 1), del codice civile può comunque essere operata se risulta sussistente nell'ultimo bilancio di esercizio chiuso in data anteriore al 23 febbraio 2020, fatta salva la previsione di cui all'articolo 106 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18. Il criterio di valutazione è specificamente illustrato nella nota informativa anche mediante il richiamo delle risultanze del bilancio precedente”.

A tale principio si aggiunge quanto disposto dal seguente comma 2:

“Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche ai bilanci chiusi entro il 23 febbraio 2020 e non ancora approvati”.

Leggi anche La continuità aziendale si valuta in base alla situazione pre-crisi da Covid-19

Al fine di approfondire l'applicazione dei comma sopra riportati, a fine aprile la Fondazione OIC ha approvato, nella riunione del 4 maggio 2020, il documento interpretativo n. 6 che chiarisce come applicare il principio sulla continuità aziendale nei bilanci degli esercizi 2019 e 2020.

Deroga alla continuità aziendale

In generale, i commi precedenti introducono una deroga alla continuità aziendale disciplinata nell'art. 2423-bis c.c. nella redazione dei bilanci d'esercizio:

- chiusi e non approvati dall'organo assembleare in data anteriore al 23 febbraio 2020 (ad esempio i bilanci chiusi al 31 dicembre 2019);
- chiusi successivamente al 23 febbraio 2020 e prima del 31 dicembre 2020 (ad esempio i bilanci che chiudono al 30 giugno 2020);
- in corso al 31 dicembre 2020 (ad esempio i bilanci che chiudono al 31 dicembre 2020 oppure al 30 giugno 2021).

Le disposizioni si applicano **anche** ai **bilanci consolidati** redatti dalla capogruppo che si avvale della deroga nel proprio bilancio d'esercizio, mentre non si applica ai bilanci approvati dall'organo assembleare entro la data del 23 febbraio 2020 (ossia prima che l'emergenza sanitaria prendesse il sopravvento alla quotidianità economica).

In merito al bilancio dell'esercizio 2019, la deroga introdotta si basa sulla valutazione delle condizioni di continuità aziendale alla data di riferimento del bilancio.

Bilanci degli esercizi chiusi in data anteriore al 23 febbraio 2020

In particolare, nel documento interpretativo n. 6, la Fondazione OIC precisa che nei bilanci degli esercizi chiusi in data anteriore al 23 febbraio 2020 (ad esempio i bilanci chiusi al 31 dicembre 2019) e non ancora approvati a tale data la società può avvalersi della deroga se sulla base delle informazioni disponibili alla data di chiusura dell'esercizio (ad esempio il 31 dicembre 2019) sussisteva la prospettiva della continuità aziendale in applicazione del paragrafo 21 oppure del paragrafo 22 dell'OIC 11.

Questo comporta che la **valutazione prospettica**

della capacità dell'azienda di continuare a costituire un complesso economico funzionante destinato alla produzione di reddito per un prevedibile arco temporale futuro (relativo a un periodo di almeno dodici mesi) (par. 22, OIC 11), debba essere effettuata con riferimento alla **situazione in essere al 31 dicembre 2019** e alle previsioni che a tale data potevano essere fatte. Non è possibile attivare la deroga se invece alla data di chiusura dell'esercizio (ad esempio il 31 dicembre 2019) non sussisteva la continuità aziendale. Ciò può avvenire se dalla valutazione prospettica emergeva una situazione per cui non vi erano ragionevoli alternative alla cessazione dell'attività (par. 23, OIC 11) oppure quanto, a norma dell'art. 2485 c.c., fosse stata accertata dagli amministratori una delle cause di scioglimento previste dall'art. 2484 c.c. (par. 24, OIC 11). **Bilanci degli esercizi chiusi in data successiva al 23 febbraio 2020 e prima del 31 dicembre 2020**

Nei bilanci degli esercizi chiusi in data successiva al 23 febbraio 2020 e prima del 31 dicembre 2020 (ad esempio al 30 giugno 2020) e nei bilanci degli esercizi in corso al 31 dicembre 2020 (ad esempio al 31 dicembre 2020, ovvero al 30 giugno 2021) la società può invece avvalersi della deroga se nell'ultimo bilancio approvato la valutazione delle voci è stata fatta nella prospettiva della continuazione dell'attività.

In questo caso pertanto la deroga opera solo se i bilanci redatti con riferimento, ad esempio, al 30 giugno 2019, al 31 dicembre 2019 o al 30 giugno 2020, rispettavano il principio della continuità aziendale. Non è invece possibile usufruire della deroga se nel precedente bilancio approvato la società abbia dichiarato l'assenza della continuità aziendale, salvo che, ricorrendone i

presupposti, nel predisporre tale bilancio la società si sia avvalsa della facoltà di deroga prevista dall'art. 7, D.L. n. 23/2020.

Nella nota integrativa

Nei casi in cui sia adottabile la suddetta deroga, il bilancio d'esercizio verrà redatto utilizzando i criteri di classificazione e quelli di valutazione previsti in caso di accertata continuità aziendale. In particolare, si tratta di tutti i principi contabili in vigore ad eccezione dei paragrafi 23 e 24 dell'OIC 11 e del paragrafo 59 c) dell'OIC 29.

Le società che si avvalgono della deroga descritta devono darne informazione nella descrizione delle politiche contabili di cui al punto 1) dell'art. 2427 c.c.; inoltre, occorre descrivere nella nota integrativa:

- le **eventuali significative incertezze** in merito alla capacità di continuare a costituire un complesso economico funzionante destinato alla produzione di reddito per un prevedibile arco temporale futuro relativo a un periodo di almeno dodici mesi dalla data di riferimento del bilancio;
- gli eventuali **fattori di rischio**, le assunzioni effettuate e le incertezze identificate, nonché i **piani aziendali futuri** per far fronte a tali rischi ed incertezze;
- gli eventuali e prevedibili **effetti** che tali circostanze producono sulla situazione patrimoniale ed economica della società.

Infine, nella nota integrativa occorre offrire informazioni circa l'impatto che l'emergenza sanitaria ha avuto sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale nei primi mesi del 2020 come previsto dal par. 59, lettera B), dell'OIC 29.

Finanziamenti

Decreto Cura Italia

Bonus pubblicità 2020 a condizioni più favorevoli per imprese e professionisti

di Michele Pannia - Dottore Commercialista in Milano

Imprese, lavoratori autonomi ed enti non commerciali, per il 2020, possono contare su misure di favore per beneficiare del credito d'imposta per l'acquisto di spazi pubblicitari e inserzioni commerciali su giornali cartacei anche on line, emittenti televisive e radiofoniche. Il decreto Cura Italia ha previsto un regime straordinario per il bonus, consentendo, limitatamente all'anno 2020, di accedere all'agevolazione anche ai soggetti che programmano investimenti inferiori rispetto a quelli effettuati nel 2019, a coloro che nel 2019 non abbiano effettuato spese pubblicitarie ed infine a chi ha iniziato l'attività nel corso del 2020. Unico limite sarà costituito dalla non cumulabilità dell'incentivo con altre agevolazioni statali, regionali ed europee per le medesime voci di spesa.

Tra le misure di sostegno alle imprese contenute all'interno del decreto **Cura Italia** (D.L. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020), l'art. 98, co. 1 ha previsto una modifica normativa alla disciplina applicabile al **credito d'imposta** per gli **investimenti in campagne pubblicitarie** su stampa, radio e tv ex art. 57-bis del D.L. n. 50/2017.

Segnatamente, attraverso l'introduzione del nuovo co. 1-ter al corpo del citato art. 57-bis, viene disposto, limitatamente all'anno 2020:

- che credito d'imposta per investimenti pubblicitari rilevi nella misura unica pari al **30%** sul valore totale degli investimenti effettuati nello stesso periodo di riferimento;
- il **differimento** della **finestra temporale**, che consente la comunicazione telematica per l'accesso al beneficio, nel periodo ricompreso tra le date dal 1° al 30 settembre 2020;
- quanto ai profili non derogati dalla modifica normativa, il mantenimento delle regole applicative previste dal regolamento attuativo di cui al DPCM 16 maggio 2018 n. 90.

Leggi anche Bonus pubblicità: cambia il metodo di calcolo per il 2020

Presupposto Soggettivo

Dal punto di vista soggettivo possono fruire del beneficio in parola:

- (i) la generalità delle **imprese** indipendentemente dalla loro natura giuridica, dalla dimensione aziendale e dal regime contabile adottato;
- (ii) i **lavoratori autonomi**, ivi inclusi i professionisti iscritti presso i propri albi professionali;
- (iii) gli **enti non commerciali**.

Presupposto oggettivo

Oggetto dell'agevolazione risultano essere gli investimenti in campagne pubblicitarie - relativi al periodo di

imposta 2020 - effettuati:

- (i) tramite l'acquisto di **spazi pubblicitari** e inserzioni commerciali su **giornali quotidiani e periodici** - pubblicati in **edizione cartacea** o editi in **formato digitale** - iscritti presso il competente Tribunale ovvero presso il Registro degli operatori di comunicazione;
- (ii) sulle **emittenti televisive e radiofoniche** locali, analogiche o digitali, iscritte presso il Registro degli operatori di comunicazione.

Misura del credito

Per il periodo d'imposta 2020 il credito d'imposta è concesso nella misura del 30% sul valore degli investimenti effettuati anziché - come previsto a regime - nella misura del 75% dei soli investimenti "incrementali" effettuati nell'anno precedente.

Premesso quanto sopra, il riferimento al "valore degli investimenti pubblicitari effettuati", senza alcun richiamo al loro valore incrementale, fa **venir meno**, per l'anno 2020, il presupposto dell'**incremento minimo** dell'**1%** dell'investimento pubblicitario, rispetto all'investimento dell'anno precedente, quale requisito per l'accesso all'agevolazione fiscale.

Ciò comporta che, limitatamente all'anno 2020, possono accedere all'agevolazione anche i soggetti che programmano investimenti inferiori rispetto a quelli effettuati nel 2019, i soggetti che nell'anno 2019 non abbiano effettuato investimenti pubblicitari ed infine i soggetti che hanno iniziato la loro attività nel corso dell'anno 2020.

Con DPCM da pubblicarsi entro il nuovo termine di scadenza per l'invio delle comunicazioni telematiche sarà indicato il tetto massimo di spesa che rappresenta il limite delle risorse messe a disposizione dei richiedenti.

Qualora le richieste di accesso al credito dovessero risultare superiori rispetto alle risorse disponibili messe in campo, si provvederà ad una ripartizione

proporzionale del credito d'imposta - astrattamente spettante - in capo a ciascun soggetto richiedente.

Limiti alle richieste del credito d'imposta

Il credito d'imposta per investimenti pubblicitari è **alternativo e non cumulabile** con altre agevolazioni statali, regionali ed europee eventualmente riferibili alle medesime voci di spesa. Tale limitazione, dunque, preclude la possibilità di accesso al beneficio a tutte quelle imprese che godono di altre agevolazioni che hanno come presupposto il sostenimento di costi che risultano pure eleggibili al credito per investimenti pubblicitari (si pensi, quindi, a titolo esemplificativo, alle agevolazioni "**Patent Box**", **credito di imposta R&S**, ecc.).

Se l'alternatività al beneficio che qui ci occupa opera sicuramente verso quelle procedure per le quali sia già stato concluso un ruling ovvero si sia addivenuto ad un accordo con l'Agenzia delle Entrate sulla spendibilità di determinati costi quali crediti di imposta, non risulta ancora chiara la **possibilità di rinunciare** ad una agevolazione precedentemente attivata - ma non ancora conclusa - in favore della richiesta di accesso al bonus pubblicità.

Sul punto mette conto rilevare che - benché non risulti espressamente vietata tale possibilità - ci si deve interrogare circa le modalità operative attraverso le quali detta rinuncia debba effettuarsi.

Così, ad esempio, una società che abbia inviato istanza per agevolazione patent box, al fine di agevolare il proprio marchio d'impresa, ed in attesa dell'avvio - ovvero, conclusione - della procedura di ruling con l'Amministrazione Finanziaria dovrà accertarsi se la richiesta di rinuncia debba avvenire preventivamente (ossia prima di avviare la procedura di ruling con contestuale invio di nuova comunicazione di accesso all'alternativo credito d'imposta in pubblicità) ovvero solo nel momento in cui si aprirà (ovvero, se in corso) la **procedura di ruling** con l'Ufficio. In attesa di un chiarimento ufficiale da parte dell'Agenzia delle Entrate, si ritiene preferibile procedere attraverso l'**ipotesi di rinuncia** - con effetto immediato - e contestuale invio di domanda di accesso al bonus pubblicità entro il termine previsto dalla vigente normativa.

Procedura per l'accesso al credito d'imposta

La richiesta di accesso al bonus pubblicità 2020 deve avvenire attraverso l'invio di una **comunicazione telematica**, entro la nuova finestra temporale prevista **dal 1° al 30 settembre 2020**, con la quale i soggetti interessati devono trasmettere oltre ai dati relativi agli investimenti effettuati anche una **dichiarazione sostitutiva** che attesti che detti investimenti siano stati effettivamente realizzati nell'anno agevolato e che gli stessi soddisfano i requisiti richiesti.

Restano valide, in ogni caso, tutte le comunicazioni di accesso al credito inviate antecedentemente alle modifiche apportate alla disciplina dal decreto Cura Italia. Più in particolare, le **domande inviate** nel "**periodo ordinario**" - compreso tra il 1° e il 31 marzo 2020 - rimarranno assolutamente valide e su di esse il calcolo per la determinazione del credito spettante sarà effettuato sulla base delle nuove disposizioni vigenti per il periodo di imposta 2020 (Cfr. Comunicato Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Informazione ed editoria del 23 marzo 2020).

Inoltre, al fine di poter utilizzare appieno le più **favorevoli condizioni** previste dal decreto Cura Italia, è prevista la possibilità di "sostituire" la domanda di accesso già presentata a marzo con una **nuova comunicazione** - entro i nuovi termini - per chiunque volesse ampliare le spese per investimenti pubblicitari rispetto a quelli già effettuati.

Il credito d'imposta erogato potrà essere utilizzato **esclusivamente in compensazione** ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997 - attraverso **modello F24** - a decorrere dal quinto giorno lavorativo successivo alla pubblicazione del provvedimento che comunica l'ammontare spettante.

Ad oggi non è ancora noto l'ammontare di risorse disponibili relative al credito di imposta 2020. L'auspicio è che le risorse straordinarie stanziare dal Governo per fronteggiare la crisi economica in atto siano adeguate a coprire le reali esigenze delle società interessate in modo permettere di fruire di una agevolazione atta ridurre il fabbisogno di liquidità connesso alla gestione delle conseguenze generate dall'emergenza economico-sanitaria causata dal Coronavirus.

Finanziamenti

Le FAQ di Invitalia

Impresa Sicura, professionisti esclusi dai rimborsi

I liberi professionisti non rientrano nell'ambito dei soggetti ammessi a richiedere il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale finalizzati al contenimento e il contrasto dell'emergenza epidemiologica Covid-19. Lo ha chiarito Invitalia con una FAQ sul bando Impresa Sicura. In base alla norma di riferimento, contenuta nel decreto Cura Italia, il contributo per l'acquisto dei DPI è erogato "allo scopo di sostenere la continuità, in sicurezza, dei processi produttivi delle imprese, a seguito dell'emergenza sanitaria coronavirus".

I **professionisti** non possono accedere ai rimborsi previsti dal **bando Impresa Sicura**. Non possono pertanto ottenere il **rimborso al 100%** delle spese per l'acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale finalizzati al contenimento e il contrasto dell'emergenza epidemiologica Covid-19.

La conferma arriva con la risposta a una **FAQ** pubblicata da Invitalia. La norma di riferimento (art. 43, comma 1, D.L. n. 18/2020 - **decreto Cura Italia**) - sottolinea Invitalia - stabilisce che il contributo per l'acquisto dei dispositivi di protezione individuale è erogato "allo scopo di sostenere la **continuità**, in sicurezza, dei **processi produttivi delle imprese**, a seguito dell'emergenza sanitaria coronavirus".

Leggi anche

- [Impresa Sicura: al via il rimborso per l'acquisto dei dispositivi di sicurezza](#)

- [Impresa Sicura: rimborsi al 100% per l'acquisto di mascherine e disinfettanti](#)

Soggetti ammissibili**Chi può accedere al rimborso?**

Possono beneficiare del rimborso **tutte le imprese**, indipendentemente dalla forma giuridica in cui sono costituite, dal settore economico in cui operano e dal regime contabile adottato, purché, alla data di presentazione della domanda di rimborso, siano in possesso dei seguenti **requisiti**:

- siano regolarmente costituite e iscritte al Registro delle imprese, risultando "attive";
- abbiano sede principale o secondaria in Italia;
- non si trovino in liquidazione volontaria o in procedure concorsuali con finalità liquidatoria.

Quali sono i settori ammessi?

Il Bando non prevede limitazioni settoriali, fermo restando il possesso da parte dei soggetti beneficiari dei

requisiti soggettivi previsti dallo stesso Bando.

Sono ammesse le imprese estere?

Rientrano tra i soggetti ammissibili le imprese estere che hanno una sede secondaria in Italia e, pertanto, sono iscritte al Registro delle imprese; tali imprese possono richiedere il rimborso per i costi sostenuti in riferimento alla predetta sede e ai relativi addetti cui sono destinati i DPI.

Sono ammessi i soggetti iscritti in Camera di Commercio unicamente al REA?

No. Per accedere al rimborso per l'acquisto di DPI il soggetto richiedente deve svolgere, in via esclusiva o principale, l'esercizio di un'attività di impresa e conseguentemente, risultare **iscritto nella sezione ordinaria o nella sezione speciale del Registro delle Imprese**.

Pertanto, pur esercitando un'attività economica, i soggetti che risultano iscritti in Camera di Commercio unicamente al Repertorio Economico Amministrativo - REA (ad esempio, gli enti pubblici non economici, le associazioni riconosciute e non, le fondazioni, i comitati, gli organismi religiosi), non sono ammissibili alle agevolazioni in quanto non classificabili come imprese.

Spese ammissibili**Quali sono i DPI ammessi al rimborso?**

I DPI ammessi al rimborso sono esclusivamente:

- mascherine filtranti, chirurgiche, FFP1, FFP2 E FFP3;
- guanti in lattice, in vinile e in nitrile;
- dispositivi per protezione oculare;
- indumenti di protezione quali tute e/o camici;
- calzari e/o sovrascarpe;
- cuffie e/o copricapi;
- dispositivi per la rilevazione della temperatura corporea;
- detergenti e soluzioni disinfettanti/antisettici.

Quando devono essere sostenute le spese oggetto del rimborso?

Ai fini dell'ammissibilità le spese devono far riferimento a **fatture emesse** dal fornitore tra la data del **17 marzo 2020** e la **data di invio della domanda di rimborso**.

Le fatture oggetto di rimborso devono, inoltre, risultare pagate, alla data di trasmissione della domanda di rimborso. Il pagamento deve essere effettuato attraverso conti correnti intestati all'impresa, con modalità che ne consentano la piena tracciabilità e l'immediata riconducibilità alla relativa fattura.

Sono ammissibili al rimborso le spese pagate mediante carta di credito o paypal?

Sì, a condizione che il pagamento sia univocamente riconducibile a conti correnti intestati all'impresa

beneficiaria.

Qual è l'importo minimo della richiesta di rimborso?

È possibile richiedere il rimborso per un importo di spese sostenute non inferiore, complessivamente, a 500 euro. Tale importo, che può fare riferimento anche a più fatture, deve essere riferito all'imponibile della/e fattura/e relativo all'acquisto di DPI.

Si evidenzia, ad ogni modo, che non sono ammissibili gli importi delle fatture relativi a imposte e tasse, ivi compresa l'IVA.

Sono ammissibili fatture di acconto?

Le **fatture di acconto** possono essere oggetto di rimborso purchè emesse **successivamente al 17 marzo 2020** e a condizione che l'impresa richiedente, in fase di domanda di rimborso, presenti, contestualmente, anche la fattura riguardante il saldo della fornitura.

Tutte le fatture oggetto della richiesta di rimborso devono risultare integralmente pagate alla data di invio della domanda di rimborso.

A cura della Redazione

Impresa

Rapporti tra giurisdizioni

Responsabilità 231 anche per gli enti con sede all'estero: in quali casi?

di Piermaria Corso - Professore ordinario di Diritto processuale penale presso l'Università degli Studi di Milano

Con sentenza n. 11626, la Corte di cassazione ha ribadito, con chiarezza e precisione, il perimetro della responsabilità degli enti giuridici estero residenti nel momento in cui un soggetto persona fisica (apicale o non apicale) commette in Italia un reato che rientra nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa 231, nel caso di specie, corruzione in atti giudiziari. Viene specificato dalla Suprema Corte che aver la sede all'estero non sottrae, di per sé l'ente, alla giurisdizione penale italiana e, in presenza dei presupposti di legge, consente l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema 231 per l'illecito amministrativo che sia espressione di una scelta d'impresa o di una colpa di organizzazione.

Nell'ambito della stessa UE si assiste - almeno agli effetti tributari - al c.d. "forum shopping": una società italiana viene trasferita all'estero (o, addirittura, costituita fin dall'origine all'estero) alla ricerca del regime fiscale più favorevole.

La pratica è consentita dalla normativa comunitaria, nel momento in cui legittima diversità di regime giuridico e, conseguentemente, delinea una facoltà di scelta di quello a cui soggiacere.

Leggi anche Responsabilità 231 se l'impresa è estera ma commette l'illecito in Italia

Giurisdizione penale e principio di territorialità

Quanto vale in materia tributaria non vale per la giurisdizione penale, da sempre attestata sul principio di territorialità: il luogo di commissione del reato (da parte della persona fisica) è quello che determina quale sia l'autorità giudiziaria che dovrà occuparsene.

In Italia l'illecito penale commesso (non importa se da un italiano, da un comunitario o da un extracomunitario) sarà giudicato da un giudice italiano e altrettanto vale per l'**illecito "da reato"** commesso da un **ente nel territorio nazionale**, a far tempo dal D.Lgs. n. 231/2001 che ha introdotto - su input dell'UE - la responsabilità amministrativa della persona giuridica per taluni illeciti penali commessi, nel suo interesse o vantaggio, da un rappresentante/dirigente/non apicale. L'art. 4 D.Lgs. n. 231/2001 è esplicito nel rivendicare la **giurisdizione italiana** per i **"reati commessi all'estero"** da enti aventi nel territorio dello Stato la sede unica o principale; l'art. 1 indica quali siano gli enti assoggettati od esclusi dal sistema 231, formalmente non attribuendo rilevanza alla nazionalità dell'ente e, nel caso dell'ente straniero, all'ente senza sede o stabilimento in Italia.

Ecco perché, tra le maglie della normativa italiana, è stato possibile inserire la pretesa che l'ente straniero venga sottratto alla giurisdizione penale italiana se la

sua organizzazione, in tesi contraria al diritto interno, sia conforme alla normativa dello Stato di appartenenza oppure se la sua sede sia all'estero o anche se il momento di collegamento con l'Italia sia rappresentato da una semplice operatività nel territorio nazionale (locus commissi delicti).

Suprema Corte e rapporti tra giurisdizioni

La sentenza n. 11626/2020 della Suprema Corte interviene a puntualizzare alcuni principi di diritto in linea con la giurisprudenza consolidata in materia (per un quadro d'insieme si rinvia a S.M. Corso, Codice della responsabilità "da reato" degli enti annotato con la giurisprudenza, IV edizione, Torino, 2018).

Innanzitutto, la prescrizione dell'**illecito penale della persona fisica** non è di ostacolo al procedimento ex D.Lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente (art. 8) anche se rafforza l'obbligo motivazionale sull'esistenza in fatto del reato presupposto (detto principio, come è evidente, vale per tutti gli enti, stranieri o italiani).

In secondo luogo, se è vero che la **"colpa di organizzazione"** è stata commessa nel luogo dove l'ente abbia il suo **centro direzionale**, ciò non consente di sottrarre l'ente straniero alla giurisdizione italiana.

Infatti, la responsabilità amministrativa dell'ente è "da reato", cioè derivata dall'illecito penale della persona fisica (tant'è che, esclusa l'esistenza del reato presupposto, viene meno la responsabilità dell'ente).

Sia la giurisdizione che la competenza, ex art. 36 D.Lgs. n. 231/2001, sono attribuiti al giudice penale, individuato in base ai criteri validi per i reati dai quali gli illeciti amministrativi dell'ente dipendono, una scelta legislativa esplicita, vincolante e giustificata (condivisibilmente) dall'obiettivo di consentire - tendenzialmente - un processo simultaneo nei confronti della persona fisica e della persona giuridica coinvolte. È questa la norma decisiva a risolvere i dubbi sulla giurisdizione perché concerne specificamente l'illecito

amministrativo (da qualunque ente commesso), mentre appaiono di per sé non decisivi altri criteri evocati nella motivazione della sentenza in esame quali l'**obbligatorietà** e la **territorialità della legge penale** (artt. 3 e 6 c.p.), criteri applicabili a cittadini e stranieri che siano persone fisiche, essendo pacifico che l'ente non può concorrere nel reato né essere autore di esso (Cassazione, sentenza del 2014, Gubert).

Parimenti non decisive sono norme ad hoc sulla responsabilità ex sistema 231 di "succursali italiane di banche comunitarie o extracomunitarie" (specificamente prevista con D.Lgs. n. 197/2004): in base alle tradizionali regole ermeneutiche si potrebbe, infatti, sostenere che detta responsabilità "da reato" di enti con sede all'estero non esisteva prima del 2004 e, comunque, continua a non essere prevista per enti diversi da quelli bancari; per converso, sarebbe anche possibile sostenere che la normativa del 2004 non è innovativa, ma ribadisce in un caso specifico quella che è la regola generale già rinvenibile nel sistema giuridico.

Considerazioni conclusive

In definitiva, a partire dalla sentenza Siemens del 2004 e via via fino alla sentenza del tribunale di Lucca sul disastro ferroviario di Viareggio e all'attuale sentenza dei giudici di legittimità, l'art. 1 D.Lgs. n. 231/2001 viene interpretato nel senso che la nazionalità dell'ente **non rileva** ai fini di **escludere la responsabilità** "da reato" dell'ente stesso.

Tutto risolto? È da ritenere di no, perché l'art. 4 del citato decreto legislativo prevede che, in caso di reato commesso da ente italiano all'estero, la giurisdizione italiana sia esclusa per effetto dell'attivarsi della giurisdizione dello Stato estero interessato.

Se questa è la regola che disciplina i rapporti tra giurisdizioni, è da ritenere che debba venir meno la giurisdizione italiana per l'illecito commesso dall'ente straniero ove lo Stato di appartenenza apra un procedimento nei confronti dell'ente per la colpa di organizzazione o carente predisposizione di modelli avvenuta all'estero.

Non risultano casi di sopravvenuto difetto di giurisdizione dell'autorità giudiziaria italiana, ma questo profilo problematico rimane aperto.

Impresa

In conformità al Protocollo anti-contagio

Coronavirus nella fase 2: la sicurezza passa anche attraverso la tutela della privacy

di Andrea Sitzia - Professore associato di diritto del lavoro, Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali, Università degli Studi di Padova

Le imprese coinvolte nella fase 2, relativa alla ripresa delle attività produttive, devono guardare con particolare attenzione al Protocollo di sicurezza anti-contagio come strumento strategico anche ai fini della predisposizione delle misure per il trattamento dei dati personali e non solo per assicurare ai lavoratori adeguati livelli di protezione sanitaria dal Covid-19. In particolare, occorre porsi nella prospettiva della "valutazione di impatto" privacy, che ispira il sistema del GDPR, in quanto sono in gioco dati particolari attinenti la sfera sanitaria e la salute. Sarà necessario mappare previamente il flusso di dati e assumere le conseguenti decisioni organizzative, definendo misure di sicurezza adeguate a proteggere i dati, individuare i soggetti preposti al trattamento e garantire la riservatezza. Con la circolare n. 4/2020 Federprivacy ha fornito le indicazioni pratiche per la gestione dei dati personali negli ambiti di lavoro durante la fase 2.

La **prevenzione** della diffusione del contagio da **Covid-19**, per tutte le aziende autorizzate a svolgere o riprendere la loro attività, passa attraverso l'adozione di un Protocollo di sicurezza anti-contagio (DPCM 26 aprile 2020).

Si impone, dunque, il rispetto del Protocollo condiviso 14 marzo/24 aprile e, per i rispettivi ambiti di operatività, i Protocolli settoriali relativi a cantieri, trasporti e logistica, trasporto pubblico (art. 2, co. 6 del DPCM); per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni valgono analoghi protocolli stipulati dal Ministro per la PA e le Organizzazioni Sindacali di riferimento.

Da non confondere i Protocolli condivisi con il Protocollo di sicurezza.

Leggi anche:

- Coronavirus e Fase 2. Ripartiamo, senza fretta. Con quali regole?
- Coronavirus nella fase 2: per la sicurezza in azienda obblighi informativi a 2 vie

Protocollo di sicurezza anti-contagio

È quest'ultimo l'atto che le singole aziende devono adottare, adeguando le **indicazioni operative** contenute nel Protocollo condiviso alle specificità aziendali. Il Protocollo di sicurezza non va considerato un mero adempimento burocratico. Deve essere idoneo ad assicurare alle persone che lavorano **adeguati livelli di protezione**; la sua adozione è opportuno avvenga previo confronto con le **rappresentanze sindacali** presenti nei luoghi di lavoro e, per le piccole imprese, previo confronto con le **rappresentanze territoriali** e previa condivisione con RLS e RLST.

Nell'elaborazione del Protocollo occorre considerare la figura del **medico competente**: questi collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate

al Covid-19 e può suggerire l'adozione di eventuali **mezzi diagnostici** qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori.

Comitato aziendale

È anche richiesta la costituzione in azienda un comitato per l'applicazione e la **verifica delle regole del protocollo** di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali, ove presenti, e del RLS. Si può avere l'impressione di un appesantimento burocratico, ma il senso è quello di porre la massima attenzione alle effettive dinamiche interne di ogni azienda, adeguando ad esse le misure di sicurezza.

Il comitato aziendale ha un ruolo centrale: determina l'applicazione delle regole previste dal Protocollo sanitario, ne garantisce la realizzazione concreta, presiede alle **verifiche di attuazione** e all'aggiornamento. Chi dovrà farne parte? Stando alla logica che lo ispira si ritiene opportuno che sia composto quanto meno da chi ha partecipato all'elaborazione del Protocollo sanitario anti-contagio.

Personalizzazione

Il protocollo sanitario interno non può essere un mero copia-incolla dei Protocolli condivisi: è richiesta una specificazione delle **regole di sicurezza e prevenzione anti-contagio** che tengano conto delle peculiarità organizzative di ogni singola azienda, da costruire attraverso un percorso di condivisione con RLS e parti sociali, come evidenziato dalla circolare n. 4/2020 di Federprivacy.

Il coinvolgimento di rappresentanze sindacali e RLS attiene all'elaborazione del protocollo di sicurezza; non è, tuttavia, prevista, né consentita, la comunicazione a RLS e/o agli altri lavoratori dell'identità dei

dipendenti contagiati (FAQ Garante della privacy).

Misure organizzative: protocollo di sicurezza e privacy

Il Protocollo di sicurezza anti-contagio è uno strumento strategico anche ai fini della predisposizione delle misure per il trattamento dei dati personali. Sono in gioco dati particolari, attinenti la **sfera sanitaria** e la **salute**: occorre quindi porsi nella prospettiva della “valutazione di impatto” privacy che ispira il sistema del GDPR.

Le linee guida forniscono indicazioni rilevanti in ordine al flusso di dati che può derivare dall'applicazione del Protocollo anti-contagio. La prima operazione da fare è **mappare** previamente il **flusso di dati** e assumere le conseguenti decisioni organizzative, definendo misure di sicurezza adeguate a proteggere i dati, individuare i soggetti preposti al trattamento, garantire riservatezza e dignità nelle operazioni di rilevazione del dato.

Il **datore di lavoro** è considerato tra i soggetti deputati a monitorare e a garantire l'esecuzione delle misure di sicurezza anti-contagio (all'art. 17-bis del D.L. 18/2020, introdotto dalla legge di conversione n. 27/2020), ed è pertanto abilitato ad effettuare trattamenti dei dati personali, ivi compresa la comunicazione tra loro, anche relativi a categorie particolari, a condanne penali e reati, che risultino necessari all'espletamento delle funzioni attribuite nell'ambito dell'emergenza Covid-19.

Operativamente, parallelamente alla definizione del Protocollo sanitario interno, si devono individuare i soggetti deputati all'attuazione pratica delle misure.

Ove siano implicati trattamenti di dati personali, gli **incaricati** al trattamento dovranno essere **autorizzati per iscritto**, informati e formati attraverso prescrizioni

specifiche che tengano conto delle linee guida: ad es. si dovrà precisare che il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, può essere sottoposto al **controllo della temperatura corporea**; che la rilevazione della temperatura corporea rappresenta un trattamento di dati personali particolari, che si deve procedere alla mera rilevazione della temperatura e non alla registrazione del dato acquisito (FAQ Garante della privacy); che la registrazione avverrà soltanto quando sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; che i dati, ove registrati, andranno salvati all'interno di determinate directory nel rispetto di **misure di sicurezza del dato**, da definire e specificare; che, in caso di richiesta di autodichiarazione in merito all'eventuale esposizione al contagio da Covid-19 quale condizione per l'accesso alla sede di lavoro occorre avvalersi di un modulo che consenta la raccolta dei soli dati necessari e pertinenti, astenendosi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata (FAQ Garante della privacy).

Sanzioni

La sanzione per la violazione dell'obbligo di rispettare i contenuti del Protocollo è molto seria. Il Protocollo condiviso prevede, al riguardo, che la mancata attuazione del Protocollo (sanitario) che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Deputato al monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione anti-contagio è il **prefetto**, che si avvale delle forze di polizia, con il possibile concorso, per quanto qui interessa, dell'**INL** e del **Comando Carabinieri** per la tutela del lavoro (art. 9 DPCM 26 aprile 2020).

Impresa

Da Confprofessioni

COVID-19 e Fase 2: linee guida per la salute e sicurezza di datori di lavoro, dipendenti e clienti negli studi

Confprofessioni pubblica le linee guida per la salute e sicurezza di datori di lavoro, dipendenti e clienti negli studi professionali da seguire e che riguardano diversi ambiti: dalle modalità di ingresso in studio ai dispositivi di protezione individuale; dalla gestione degli spazi comuni all'organizzazione del lavoro; dalla sanificazione degli ambienti alla gestione di persone sintomatiche. Le azioni indicate riguardano in particolare le aree professionali che presentano gli stessi profili di rischio: economica, tecnica e giuridica e fornisce chiarimenti sull'applicazione del Protocollo sulle misure per il contrasto e il contenimento del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto lo scorso 24 aprile.

La Confederazione italiana libere professioni mette a punto un documento che spiega come gestire e organizzare il lavoro di professionisti e dipendenti nel post-emergenza Covid-19 ossia nella così detta Fase-2. Si tratta delle **linee guida per la salute e sicurezza di datori di lavoro, dipendenti e clienti negli studi professionali** da seguire e che riguardano diversi ambiti: dalle modalità di ingresso in studio ai dispositivi di protezione individuale, dalla gestione degli spazi comuni all'organizzazione del lavoro, dalla sanificazione degli ambienti alla gestione di persone sintomatiche. Il documento fornisce i chiarimenti per l'applicazione del Protocollo sulle misure per il contrasto e il contenimento del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto lo scorso 24 aprile tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero del Lavoro, il Ministero dello Sviluppo Economico, il Ministero della Salute e le parti sociali, tra cui Confprofessioni.

Le azioni indicate riguardano in particolare le aree professionali che presentano gli **stessi profili di rischio**: economica, tecnica e giuridica.

Per l'**area sanitaria** saranno invece predisposte, di intesa con le associazioni di categoria, specifiche linee guida.

Sono riassunti di seguito i punti trattati nelle linee guida:

- **Informazione**: il datore di lavoro è tenuto a informare tutti i lavoratori in merito alle disposizioni delle Autorità, come l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di febbre (oltre 37.5°) o di mantenere la distanza di sicurezza nello studio;

- **Modalità di ingresso in studio**: il datore di lavoro può, prima dell'accesso al luogo di lavoro e nel rispetto della privacy, rilevare la temperatura corporea dei dipendenti. Qualora la temperatura risulti superiore ai 37,5, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro;

- **Modalità di accesso di clienti, fornitori e visitatori esterni**: è utile ricevere sempre per appuntamento, richiedere l'utilizzo di mascherine chirurgiche e guanti monouso e ridurre il tempo di attesa nelle sale di aspetto;

- **Pulizia e sanificazione dello studio**: nello studio va assicurata la pulizia giornaliera degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, in particolare occorre garantire la pulizia a fine giornata/turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, e negli uffici. Devono essere utilizzati detergenti a base di alcool;

- **Precauzioni igieniche personali**: lo studio deve mettere a disposizione idonei mezzi detergenti a base di alcool per le mani che devono essere accessibili a tutti i lavoratori e ai soggetti esterni anche grazie a specifici dispenser;

- **Dispositivi di protezione individuali**: lo strumento di base per la prevenzione del contagio è la mascherina chirurgica;

- **Gestione spazi comuni** (distributori bevande e snack, aree fumatori, etc.): l'accesso agli spazi comuni deve essere contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano;

- **Organizzazione del lavoro**: l'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orario;

- **Gestione entrata e uscita dei dipendenti**: è necessario favorire orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni;

- **Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione**: gli spostamenti all'interno dello studio professionale devono essere limitati al minimo indispensabile. È preferibile non svolgere riunioni in presenza. Laddove necessarie, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione;

- **Gestione di una persona sintomatica in studio**: una persona presente in studio che sviluppi febbre e

sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, deve dichiararlo immediatamente al datore di lavoro e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'Autorità sanitaria. Il datore di lavoro procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti;

- **Sorveglianza sanitaria, medico competente/RLS:** la sorveglianza sanitaria periodica non deve essere interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale. Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente, ove nominato, collabora con il datore di lavoro e (se presenti) i RLS/RLST.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

Confprofessioni, "Linee guida per la salute e sicurezza dei lavoratori negli studi e nelle attività professionali"
05/05/2020

Impresa
PMI

Coronavirus: in apertura altre attività commerciali e produttive

Aprono altre attività commerciali e produttive, precisamente: il commercio al dettaglio di natanti e biciclette; il noleggio di autocarri, veicoli pesanti, macchinari e attrezzature; le attività di conservazione e restauro di opere d'arte; i servizi di tolettatura degli animali da compagnia. A stabilirlo con decreto, il Ministero dello Sviluppo Economico a seguito del confronto intercorso con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Ministro dello Sviluppo Economico, **Stefano Patuanelli**, a seguito del confronto intercorso con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, **Roberto Gualtieri**, ha pubblicato sul sito istituzionale del Ministero, il decreto 4 maggio 2020 con cui ha aggiornato gli allegati del DPCM del 26 aprile 2020.

In particolare, il Ministero informa che, a partire dalla data di pubblicazione del decreto, potranno riaprire altre attività commerciali e produttive quali:

- il commercio al dettaglio di natanti e biciclette;
- il noleggio di autocarri, veicoli pesanti, macchinari e attrezzature;
- le attività di conservazione e restauro di opere d'arte;
- i servizi di tolettatura degli animali da compagnia.

Queste attività si aggiungono dunque a quelle indicate

nel DPCM del 26 aprile 2020 che prevedeva, a partire dal 4 maggio l'apertura di:

- aziende manifatturiere;
- aziende edili;
- aziende del commercio all'ingrosso collegato alle precedenti attività.

La riapertura per queste aziende è sempre condizionato all'adozione delle misure di sicurezza atte a ridurre il rischio da contagio nei propri ambienti di lavoro e durante lo svolgimento delle attività lavorative. Dovranno dunque essere attuati i protocolli di sicurezza conformi ai modelli sottoscritti il 24 aprile 2020 rispettivamente fra il Governo e le parti sociali e fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali (per i cantieri).

Il provvedimento è stato registrato dalla Corte dei Conti e verrà successivamente pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

Ministero dello Sviluppo Economico, decreto
04/05/2020

Impresa
FNC - CNDCEC

ZES: valutazione dell'impatto economico-sociale, il caso Campania

La Fondazione e il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili, ha pubblicato il documento di ricerca dal titolo "Zone economiche speciali e zone logistiche semplificate. Elementi per una valutazione di impatto economico - sociale" con cui intende fornire una panoramica sui recenti provvedimenti che hanno modificato e completato il quadro normativo sulle Zone Logistiche Speciali, e uno spaccato sulle problematiche di attuazione della Regione Campania che per prima ha visto approvare il proprio piano strategico. Una ritrovata centralità del Mediterraneo nel periodo post-emergenziale Covid-19 potrebbe richiedere un grande impulso a ripescare, sistematizzare e rilanciare queste policy che, sino ad ora, sono state interpretate in maniera residuale e frammentata, quando invece avrebbero dovuto essere viste come il traino logistico del Made in Italy nel mondo.

E' stato pubblicato il documento messo a punto dalla Fondazione e dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili, dal titolo "**Zone**

economiche speciali e zone logistiche semplificate. Elementi per una valutazione di impatto economico - sociale” che analizza il caso della Campania, che ha visto la ZES approvata con DPCM dell'11 maggio 2018, con una panoramica sui recenti provvedimenti che hanno modificato e completato il quadro normativo, e uno spaccato sulle problematiche di attuazione della Regione che per prima ha visto approvare il proprio piano.

Lo studio aggiorna mira a rafforzare le competenze professionali del Commercialista nel comparto **“Economia del Mare e della Logistica”**.

Economia del mare

Il documento si sviluppa analizzando prima di tutto l'economia del mare evidenziando che, secondo il rapporto CENSIS, il cluster marittimo presenta valori in crescita dal 2015 al 2017:

- il contributo al **PIL** è passato da 32.557 a 34.285 milioni di euro (2% sul totale nazionale),
- le **esportazioni** sono passate da 6.724 milioni di euro a 9.292 milioni di euro,
- le **unità di lavoro** totali da 500.315 a 528.756 (2,2 % sul totale nazionale).

Secondo l'VIII rapporto sull'economia del mare di Unioncamere, le imprese dell'economia del mare sfiorano nel 2018 le 200 mila unità, rappresentando il 3,3% del totale complessivo (con una crescita, rispetto al 2014, del +9,5%).

Il valore aggiunto prodotto dalla blue economy è arrivato nel 2018 a 46,7 miliardi di euro, pari al 3,0% del totale economia (nel 2014 era il 2,9%) e l'occupazione è di 885,2 mila unità nell'intero comparto, che incide per il 3,5% sul totale dell'occupazione del Paese.

Zone ZES

Lo studio approfondisce successivamente le ZES così come regolate nel decreto mezzogiorno e nel regolamento attuativo, le zone logistiche semplificate e la legge sulla semplificazione amministrativa con le misure previste.

In particolare lo studio evidenzia che i piani di quasi tutte le regioni meridionali sono stati approvati con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri ed alcune agevolazioni sono state estese alle regioni del Centro Nord, alcune delle quali sono in fase di progettazione.

Il decreto sulla semplificazione amministrativa è stato emanato ed alcune regioni sono in fase attuativa, con tutte le difficoltà relative alle procedure attuative e all'erogazione degli incentivi.

Il **Piano per il Sud** ha riconfermato l'opportunità di insistere su questa **strategia di sviluppo** e la recente

legge di bilancio ha prorogato la scadenza del credito di imposta al 2022. Inoltre la Legge di Bilancio 2020, così come confermato dal Piano Sud 2030, ha esteso il credito di imposta ZES fino al 2022 (per cui sono appostati 100 milioni di Fondo di Sviluppo e Coesione), ha istituito un Commissario Straordinario di Governo per ogni ZES e nei porti del Centro-Nord, ha istituito delle Zone Logistiche Speciali «rafforzate», sostanzialmente equiparate alle ZES.

Piano Strategico per la ZES Campania

Lo studio continua con l'analisi del piano strategico della ZES Campania con una ricognizione sulle aree individuate, misure agevolative e di semplificazione amministrativa, gli interventi infrastrutturali a supporto e governance.

Infine segue una analisi dello stato di attuazione dove emerge l'analisi dell'impatto sociale ed economico atteso dall'istituzione della ZES. Ma anche una revisione delle analisi di impatto dei singoli porti oltre che delle misure istituite, alla luce dell'emergenza e degli effetti economico e sociali causati dall'epidemia attuale di Covid-19. E' valutata anche l'opportunità di un cambio di passo nelle politiche di sviluppo del territorio, volte ad esempio, ad incentivare la produzione interna di strumenti medicali utili per combattere il virus.

Misure post emergenza Covid-19

Il post emergenza Covid-19 potrebbe portare ad una **crisi del circuito di scambi globale** a vantaggio di una rinnovata centralità del Mediterraneo e del Sud Italia. Occorre, a tal proposito, segnalare come recentemente le Regioni del Sud (Regione Molise, Regione Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Puglia, Sardegna e Sicilia) e tutte le Autorità di Sistema Portuale appoggiate da Assoporti, hanno sottoposto un pacchetto di proposte per la semplificazione delle procedure e della normativa riguardante le ZES (Zone Economiche Speciali) e le ZLS (Zone Logistiche Semplificate) al Ministro del Sud e della Coesione Territoriale. Le richieste prevedono una significativa **semplificazione** riguardante la **riduzione dei permessi e delle autorizzazioni** necessarie alle imprese che si insedieranno nelle aree ZES e ZLS.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

FNC - CNDCEC, documento di ricerca “Zone economiche speciali e zone logistiche semplificate. Elementi per una valutazione di impatto economico - sociale”, 05/05/2020

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.