

SABATO 7 MARZO 2020

DAL QUOTIDIANO OGGI

FISCO

- Il Fisco, tra riforme ed emergenza - pag. 2
- Lotteria degli scontrini: spese detraibili escluse se si comunica il codice fiscale - pag. 4
- Coronavirus: in arrivo una moratoria sui debiti delle imprese nei confronti del sistema bancario - pag. 6
- Compensazione intersoggettiva delle perdite fiscali: ammissibile se la società incorporata non è "bara fiscale" - pag. 6

LAVORO E PREVIDENZA

- Azioni ai manager: il reddito di lavoro è rilevabile all'atto dell'assegnazione - pag. 8
- Ritenute fiscali negli appalti: si allarga il perimetro delle esclusioni - pag. 10
- Licenziamento. Che cosa resta del Jobs Act? - pag. 12
- Contributi volontari: importi rivalutati per il 2020 - pag. 15
- Riscatto TFS e TFR: novità per il calcolo dei piani di ammortamento - pag. 15
- Coronavirus: sospensione versamenti contributivi anche per i giornalisti - pag. 16
- Assegno straordinario Fondo di solidarietà: invio massivo istanze per via telematica - pag. 17

BILANCIO & CONTABILITÀ

- Deposito Bilancio: confermata la tassonomia PCI_2018-11-04 - pag. 18

IMPRESA

- Imprese e due diligence: l'UE chiede maggiori tutele per l'ambiente - pag. 19

IN EVIDENZA

Il Fisco, tra riforme ed emergenza

di Massimo Basilavecchia - Professore ordinario di diritto tributario presso l'Università di Teramo

La necessità di governare l'emergenza non deve far venire meno i propositi di una riforma strutturale del sistema fiscale. Anzi deve essere l'occasione per richiamare l'attenzione del legislatore sulla necessità di ridisegnare un sistema delle entrate pubbliche idoneo a governare le emergenze. Che sempre meno sono straordinarie. Sarebbe un peccato se i discorsi riformatori che si stavano avviando, soprattutto sull'urgenza di ritoccare i prelievi sui redditi, venissero accantonati o sospesi perché scavalcati dalla legislazione sull'emergenza. Proprio perché, quando questa finirà, il Paese avrà bisogno di un ordinamento adeguato a sostenere una ripresa. Sarà indispensabile trovare strumenti normativi efficaci...

L'Italia, come buona parte del mondo, sta vivendo una fase di straordinaria emergenza imprevedibile (non del tutto, perché l'ipotesi di un incremento dei fenomeni di epidemia è da tempo segnalata dagli osservatori della civiltà globalizzata). Emergenza non solo sanitaria, poiché quella che coinvolge la vita quotidiana e ha riflessi pesantissimi sull'economia; emergenza le cui caratteristiche sono in qualche misura nuove, poiché da lungo tempo non era stato necessario alla legge limitare la libera circolazione delle persone. L'atteggiamento più spontaneo e naturale davanti all'emergenza è quello di considerarla come una parentesi, un intermezzo



Licenziamento. Che cosa resta del Jobs Act?

di Riccardo Del Punta - Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università di Firenze

Nel dibattito pubblico torna periodicamente a farsi sentire la proposta di cancellare il "Jobs Act". Se però la stragrande parte dei decreti attuativi (otto) adottati nel corso del 2015 non risulta, al momento, in discussione, si può provare a ragionare sullo stato attuale della tormentata disciplina dei licenziamenti. E qui alla domanda "che cosa resta oggi del Jobs Act?" si può rispondere: una disciplina ormai quasi priva di connessione con la logica originaria, salvo che per la conferma della nuova (ma tutt'altro che incontrastata) prevalenza di un regime basato sulla monetizzazione della perdita del posto di lavoro. Ma residua un'incertezza su almeno due punti, che occorrerebbe affrontare se si puntasse davvero a riordinare il sistema attorno ad un unico regime sanzionatorio.

Nel dibattito pubblico torna periodicamente a farsi sentire, soprattutto ad opera dei partiti e movimenti più contrari alle politiche di liberalizzazione del mercato del lavoro, la proposta di **cancellare "il Jobs Act"**. Di solito chi lancia questa idea - che pure ha in mente una cosa sola, e cioè la disciplina del regime sanzionatorio dei licenziamenti adottata nel 2015 dal Governo Renzi - non si cura di precisare che cosa, esattamente, intenderebbe superare allo stato della normativa. Si può però provare a ragionare in questa



Fisco

L'Editoriale di Massimo Basilavecchia

Il Fisco, tra riforme ed emergenza

di Massimo Basilavecchia - Professore ordinario di diritto tributario presso l'Università di Teramo

La necessità di governare l'emergenza non deve far venire meno i propositi di una riforma strutturale del sistema fiscale. Anzi deve essere l'occasione per richiamare l'attenzione del legislatore sulla necessità di ridisegnare un sistema delle entrate pubbliche idoneo a governare le emergenze. Che sempre meno sono straordinarie. Sarebbe un peccato se i discorsi riformatori che si stavano avviando, soprattutto sull'urgenza di ritoccare i prelievi sui redditi, venissero accantonati o sospesi perché scavalcati dalla legislazione sull'emergenza. Proprio perché, quando questa finirà, il Paese avrà bisogno di un ordinamento adeguato a sostenere una ripresa. Sarà indispensabile trovare strumenti normativi efficaci...

L'Italia, come buona parte del mondo, sta vivendo una fase di straordinaria emergenza abbastanza imprevedibile (non del tutto, perché l'ipotesi di un incremento dei fenomeni di epidemia è da tempo segnalata dagli osservatori della civiltà globalizzata). Emergenza non solo sanitaria, poiché fatalmente coinvolge la vita quotidiana e ha riflessi pesantissimi sull'economia; emergenza le cui caratteristiche sono in qualche misura nuove, poiché da lungo tempo non era stato necessario alla legge limitare la libera circolazione delle persone. L'atteggiamento più spontaneo e naturale davanti all'**emergenza** è quello di considerarla come una **parentesi**, un intermezzo che abbia la durata **più breve possibile** e che con il suo esaurirsi consenta quanto prima il ritorno alla normalità.

Un evento di questa portata, però, difficilmente, quando finisce, consente un ritorno del tutto neutro alle condizioni precedenti. Soprattutto se alcune misure dovranno essere mantenute per un periodo non brevissimo, diciamo di qualche mese, l'impressione è che esse possano avere un'influenza sul modo di riprendere la vita normale, e non necessariamente in senso negativo.

Il dato più importante è quello della **ridotta mobilità delle persone**; si cerca di evitare il più possibile spostamenti, affollamenti, riunioni; l'emergenza si giova della tecnologia e ricorre ad essa per consentire di realizzare a distanza quello che non è consigliabile fare in presenza. L'evoluzione era già in atto, ma subisce un'accelerazione imprevista nei tempi.

In definitiva, l'emergenza costringe a un **esperimento forzato**, di dimensioni molto ampie, che probabilmente non si sarebbe mai sviluppato, in presenza di condizioni normali: si pensi al fenomeno sociale di una città come Milano che bruscamente vede la sua energia e la sua frenesia dinamica confinate in ambienti ristretti e parcellizzate in apporti individuali.

Potremmo anche scoprire (temo, non me lo auguro), finita l'emergenza, che si può vivere abitualmente in modo diverso, che lo smart working può diventare in

molti casi una regola, che la didattica a distanza funziona benissimo, che quegli spostamenti di massa che tanto turbano la vita delle città e l'ambiente possono essere drasticamente ridotti; potremmo anche capirne gli effetti negativi, in chiave economica, sociale, psicologica. Insomma, l'emergenza potrebbe affrettare il passaggio a un mondo fatto principalmente di comunicazione digitale e il ritorno alla normalità potrebbe riservare la sorpresa di una normalità assai diversa dalla precedente.

È evidente allora che l'emergenza non è estranea alla vita ordinaria, ne è parte, ne può determinare un **cambiamento** che persiste oltre la sua durata in senso stretto: diventa insomma una parte dell'ordinario vivere.

Trasportando queste considerazioni **sul piano della fiscalità**, credo che la necessità di governare l'emergenza non debba far venir meno i propositi di **riforma strutturale** del sistema, ma sia utile invece a richiamare l'attenzione del legislatore sulla necessità di ridisegnare un sistema delle entrate pubbliche idoneo a governare emergenze che sempre meno sono straordinarie perché in realtà si susseguono pur alternandosi tra diverse tipologie (ambientali, meteorologiche, infrastrutturali).

Nella consapevolezza, ad esempio, che in alcuni gangli vitali non ci sono esigenze di spesa pubblica che possano giustificare la compressione oltre certi limiti dell'efficienza del servizio pubblico (sanità, scuola e giustizia sono i settori che, con tutta evidenza, avrebbero retto meglio l'impatto con l'emergenza se avessero potuto affrontarla nel pieno della dotazione di risorse umane e di mezzi tecnologici).

La prevedibile concessione di margini di **incremento del debito pubblico** è peraltro un'**arma a doppio taglio**; sebbene utile in questa fase, essa allontana ulteriormente quelle prospettive di risanamento che devono sempre cedere il passo ad altri "prevalenti" valori; è dunque indispensabile che la manovra individui con esattezza le priorità e i settori in cui investire.

Sotto il profilo strettamente tributario, sarebbe un

peccato se i discorsi riformatori che si stavano avviando, soprattutto sulla urgenza di ritoccare i prelievi sui redditi, venissero accantonati o sospesi perché scavalcati dalla legislazione sull'emergenza. Proprio perché,

quando questa finirà, il Paese avrà bisogno di un ordinamento adeguato a sostenere una ripresa, e allora sarà indispensabile trovare strumenti normativi adeguati agli obiettivi.

Fisco

Le istruzioni di Dogane ed Entrate

Lotteria degli scontrini: spese detraibili escluse se si comunica il codice fiscale

di Saverio Cinieri - Dottore commercialista in Brindisi, Roma e Milano

La partecipazione alla lotteria degli scontrini è esclusa nel caso in cui il consumatore comunichi il proprio codice fiscale per poter portare la spesa in detrazione o deduzione nella dichiarazione dei redditi. Non partecipano alla lotteria nemmeno gli acquisti documentati mediante fatture elettroniche o effettuati nell'esercizio di imprese o professioni e quelli per i quali i dati dei corrispettivi sono trasmessi al sistema Tessera Sanitaria. Inoltre, è possibile generare più codici lotteria per un singolo consumatore. Sono alcune delle informazioni contenute nel provvedimento con cui l'Agenzia delle Dogane e l'Agenzia delle Entrate hanno stabilito le regole operative per l'avvio della lotteria.

Entra nel vivo la **lotteria degli scontrini**, il cui avvio ufficiale è fissato al 1° luglio 2020.

Infatti, dopo aver avuto il via libera da parte del Garante della Privacy, l'Agenzia delle Dogane e dei monopoli, d'intesa con l'Agenzia delle entrate, ha pubblicato la determina con la quale si fissano le **istruzioni operative** e le **modalità tecniche** che permetteranno di far partire la novità.

Leggi anche

- La lotteria degli scontrini incassa il via libera del Garante privacy

- Lotteria degli scontrini: partecipare sì, ma con cautela
Leggendo il testo della determina, al di là degli attesi meccanismi tecnico-operativi e delle modalità di partecipazione alle estrazioni, non mancano alcune sorprese, anche se in parte pronosticabili.

Tra queste, si segnalano alcune **esclusioni** dettate da ragioni **tecniche**, quali, ad esempio, quelle connesse alle spese relative ai **dati trasmessi al STS** o alle spese documentate da **fattura elettronica** o da ragioni di **privacy**, come ad esempio per le spese per le quali il consumatore comunica il proprio codice fiscale ai fini della detraibilità/deducibilità in dichiarazione dei redditi.

Un'altra sorpresa riguarda la possibilità di generare quanti codici lotteria si vuole, da associare al proprio codice fiscale, pertanto venendo meno il binomio "1 codice fiscale-1 codice lotteria".

Proviamo a sintetizzare gli aspetti più importanti del nuovo strumento che, almeno nelle intenzioni del Legislatore, dovrebbe **favorire l'emersione di imponibile** e, quindi, contrastare, l'evasione fiscale soprattutto in ambito IVA.

Chi può partecipare alla lotteria e chi ne è escluso

Requisito fondamentale per partecipare alle estrazioni è quello di avere la maggiore età.

A ciò si aggiunge la residenza fiscale nel territorio

italiano.

La partecipazione è riservata solamente ai "**consumatori privati**", intendendosi come tali quanti non acquistano beni e servizi nell'esercizio di attività di impresa o arte e professione (e in tal senso deve leggersi anche l'esclusione per gli acquisti documentati con e-fattura, essendo questo il documento "principe" richiesto dalle imprese e professionisti).

Attenzione

Non può partecipare alle estrazioni **chi acquista online**: in tal caso, infatti, non è previsto l'obbligo di rilascio dello scontrino elettronico.

Codice lotteria

La partecipazione alla lotteria necessita di una apposita volontà, in tal senso, da parte del consumatore.

Costui, per prima cosa, deve procurarsi un apposito "**codice lotteria**".

Per ottenere il codice lotteria occorre accedere all'area pubblica del **Portale Lotteria**, www.lotteriadegliscontrini.gov.it, messo a disposizione dall'Agenzia delle Dogane e dei monopoli.

A tal fine, va ricordato che:

- non è richiesta alcuna registrazione: infatti basta digitare il proprio codice fiscale sul Portale e il servizio online produce un codice alfanumerico, composto da 8 caratteri, anche in **formato barcode** (codice a barre);
- il codice lotteria può essere stampato o salvato su un dispositivo mobile (smartphone, tablet e cellulare);
- in caso di smarrimento è possibile generarne uno nuovo;
- a ogni codice fiscale possono essere attribuiti più codici lotteria.

Estrazioni e premi

Le estrazioni previste sono:

- settimanali con 7 premi a settimana di 5.000 euro ciascuno;

- mensili con 3 premi al mese di 30.000 euro ciascuno;
- annuali con un premio di 1.000.000 di euro.

Attenzione

Le estrazioni **settimanali** partiranno solo **dal 2021**, con una estrazione ogni giovedì (relativa ai biglietti generati e trasmessi da lunedì a domenica della settimana precedente).

Da evidenziare che chi utilizza strumenti di pagamento elettronico partecipa sia alle **estrazioni** di cui sopra sia a quelle **“zero contanti”**. A queste ultime partecipano non solo i consumatori ma anche gli esercenti, cioè i soggetti che trasmettono telematicamente i corrispettivi.

In tal caso i premi sono maggiorati e precisamente:

- 2 premi per l'estrazione annuale: un premio da 5 milioni di euro per il consumatore e un premio da 1 milione di euro per l'esercente;
- 20 premi per le estrazioni mensili: 10 premi di 100.000 euro ciascuno ai consumatori e 10 premi di 20.000 euro ciascuno agli esercenti;
- 30 premi per le estrazioni settimanali (anche in questo caso con partenza dal 2021): 15 premi di 25.000 euro ciascuno per i consumatori e 15 premi di 5.000 euro ciascuno per gli esercenti.

Da segnalare che ogni contribuente può partecipare, con uno stesso scontrino, a una estrazione settimanale, a una mensile e a una annuale.

Modalità operative

La partecipazione alla lotteria avviene comunicando il proprio codice lotteria all'atto dell'acquisto.

A ogni euro speso, corrisponde un “biglietto virtuale” che permette di partecipare all'estrazione.

In caso di spesa superiore a 1.000 euro, vengono emessi 1.000 biglietti.

I dati vengono trasmessi attraverso un lettore ottico collegato al registratore telematico, che effettua il **collegamento** tra lo **scontrino** e il **codice lotteria** del contribuente e trasmette i dati all'Agenzia delle Entrate (in pratica il meccanismo è simile a quello attualmente in uso per la trasmissione dei dati al STS).

A tale proposito, è previsto un apposito portale (raggiungibile all'indirizzo www.lotteriadegliscontrini.gov.it, disponibile **dal 9 marzo 2020**) che conterrà tutte le informazioni e i servizi specifici previsti per la lotteria.

Il portale è strutturato in un'area pubblica (di libera consultazione) e un'area riservata che, tramite autenticazioni con le proprie credenziali (SPID, Fisconline, Entratel o CNS), permette, tra le altre cose, oltre che la generazione del codice lotteria, anche di verificare le proprie vincite o di esercitare i propri diritti nei confronti del titolare del trattamento dei dati come, per esempio, opporsi al trattamento (in tal caso, ci si esclude automaticamente dall'eventuale vincita).

La vincita è pagata dall'Agenzia delle Dogane e dei monopoli esclusivamente mediante bonifico bancario o, per i soggetti sforniti di conto bancario, con assegno circolare non trasferibile.

Da segnalare, infine, che ai fini della riscossione dell'eventuale vincita **non è necessario esibire lo scontrino**.

Fisco

Dal MEF

Coronavirus: in arrivo una moratoria sui debiti delle imprese nei confronti del sistema bancario

Per fronteggiare l'emergenza coronavirus, anche dal punto di vista economico, il Governo sta preparando una serie di nuove misure tra cui una **moratoria sui debiti delle imprese nei confronti del sistema bancario**, in modo che non si generi una stretta creditizia che acuirebbe i problemi delle aziende. Questa emergenza globale secondo gli economisti potrebbe generare una crisi "a V", per cui il prodotto interno lordo di molti paesi potrebbe registrare un calo molto rapido, ma che potrebbe essere recuperato altrettanto rapidamente se la risposta delle autorità eviterà effetti permanenti.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha pubblicato sul proprio sito istituzionale importanti novità in tema di **emergenza Coronavirus**.

Come sottolineato nella nota, l'emergenza sanitaria e le necessarie azioni di contenimento adottate dal governo per arginare la diffusione del coronavirus hanno implicazioni negative per l'**economia**.

Ne consegue infatti una riduzione di alcuni consumi, il blocco della produzione in alcune aree circoscritte, la contrazione degli scambi internazionali.

Al fine di evitare che una **crisi di liquidità** abbia conseguenze permanenti, il Governo ha già adottato alcuni primi provvedimenti economici orientati ad alleviare queste specifiche conseguenze della **crisi**. Infatti, le imprese registrano un **calo degli incassi**, pertanto il Governo ha individuato misure che sul fronte delle uscite sollevino dall'onere di pagare **tasce**, contributi previdenziali, premi assicurativi, ratei dei mutui, bollette ed eventualmente stipendi, perché possono fare ricorso agli ammortizzatori sociali quali la cassa integrazione, anche in deroga.

Ovviamente questo sollievo finanziario riguarda anche i lavoratori e le loro famiglie. Infatti, la cassa integrazione evita che la crisi temporanea abbia come conseguenza la **perdita dell'occupazione**; e la sospensione del pagamento di tasse, contributi, premi assicurativi, mutui e bollette riguarda anche le famiglie.

In ogni caso, è stato evidenziato che la **contrazione di produzione** e di fatturato indotta dalla crisi potrebbe avere conseguenze significative sul risultato economico annuale delle imprese, con effetti sulla capacità di stare sul mercato, di investire, di innovare.

Per tale ragione per contrastare questa crisi economica il Governo sta studiando forme selettive di **sostegno alle imprese**.

Nello specifico, il Ministro dell'Economia e delle Finanze, Roberto Gualtieri, ha annunciato che il Governo chiederà al Parlamento l'autorizzazione a modificare il profilo della finanza pubblica per mettere a disposizione dell'economia reale ingenti risorse da utilizzare nell'immediato, fino a 7,5 miliardi di euro. Queste risorse serviranno a garantire la funzionalità del **sistema sanitario**, finanzieranno gli interventi a sostegno delle imprese che rischiano la chiusura a causa della crisi. E inoltre tra queste misure è contemplata anche una **moratoria sui debiti delle imprese nei confronti del sistema bancario**, in modo che non si generi una stretta creditizia che acuirebbe i problemi delle aziende.

Secondo gli economisti l'emergenza globale potrebbe generare una crisi "a V", per cui il prodotto interno lordo di molti paesi potrebbe registrare un calo molto rapido, ma che potrebbe essere recuperato altrettanto rapidamente se la risposta delle autorità eviterà effetti permanenti.

In definitiva l'Italia chiede **politiche coordinate** a livello del G7 e dell'Unione europea. L'Eurogruppo, come anche il G7 in precedenza, si è riunito in teleconferenza per affrontare l'emergenza del Coronavirus, impegnandosi all'adozione coordinata delle misure necessarie a sostenere la crescita in Europa, anche attraverso adeguati stimoli di bilancio.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

Ministero dell'Economia e delle Finanze, comunicato 06/03/2020

Fisco

Dall'Agenzia delle Entrate

Compensazione intersoggettiva delle perdite fiscali: ammissibile se la società incorporata non è "bara fiscale"

E' possibile disapplicare le disposizioni normative di contrasto alla compensazione intersoggettiva delle perdite fiscali e degli interessi passivi indeducibili oggetto di riporto laddove la società incorporata

non

sia qualificabile come "bara fiscale". Lo ha reso noto l'Agenzia delle Entrate con la risposta a interpello n. 88 del 6 marzo 2020, con cui ha chiarito che la ratio delle limitazioni è di contrastare il "commercio di bare fiscali", mediante la realizzazione di fusioni con società prive di capacità produttiva poste in essere al fine di attuare la compensazione intersoggettiva delle perdite fiscali di una società con gli utili imponibili dell'altra.

Con la risposta a interpello n. 88 del 6 marzo 2020 l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in tema di disapplicazione della normativa di contrasto alla **compensazione intersoggettiva** delle perdite fiscali.

In materia di **fusioni** si prevede che le perdite fiscali delle società partecipanti all'operazione, compresa la società incorporante, possono essere **portate in diminuzione** del reddito della società incorporante o risultante dalla fusione:

- per la parte del loro ammontare che non eccede quello del patrimonio netto della società che riporta le perdite, quale risulta dall'ultimo bilancio o, se inferiore, dalla situazione patrimoniale redatta ai sensi dell'articolo 2501-quater del codice civile, senza tener conto dei conferimenti e dei versamenti fatti negli ultimi ventiquattro mesi anteriori alla data cui si riferisce la situazione stessa;

- allorché dal **conto economico** della società le cui perdite sono oggetto di riporto, relativo all'esercizio precedente a quello in cui la fusione è deliberata, risulti un ammontare di ricavi e proventi dell'attività caratteristica e un ammontare delle spese per prestazioni di lavoro subordinato e relativi contributi, di cui all'articolo 2425 del codice civile, superiore al 40 per cento di quello risultante dalla media degli ultimi due esercizi anteriori.

La ratio delle limitazioni è di contrastare il c.d. "**commercio di bare fiscali**", mediante la realizzazione di fusioni con società prive di capacità produttiva poste in essere al fine di attuare la compensazione intersoggettiva delle **perdite fiscali** di una società con gli utili imponibili dell'altra, introducendo un divieto al riporto delle stesse qualora non sussistano quelle minime condizioni di vitalità economica previste dalla disposizione normativa.

Questa norma richiede che la società, la cui perdita si vuole riportare, sia **operativa**, negando, in sostanza, il diritto al riporto delle perdite se non esiste più l'attività economica cui tali perdite si riferiscono.

In un'ottica antielusiva, i requisiti minimi di **vitalità economica** debbono sussistere non solo nel periodo precedente a quello in cui è stata deliberata la fusione,

ma anche al momento in cui la fusione viene attuata.

Da qui, è stato sottolineato dall'Agenzia delle Entrate come sia possibile **disapplicare** le disposizioni contenute nell'articolo 172, comma 7, del TUIR, con riferimento alle **perdite fiscali** e agli interessi passivi non deducibili laddove la società incorporata non sia qualificabile come "bare fiscale".

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

Agenzia delle Entrate, risposta a interpello 06/03/2020, n. 88

Lavoro e Previdenza

Si rischiano penalizzazioni

Azioni ai manager: il reddito di lavoro è rilevabile all'atto dell'assegnazione

di Giuseppe Marianetti, di Camilla Cencetti - Studio Tributario e Societario, Network Deloitte

Nell'ambito dei piani di azionariato offerti ai manager, ai fini dell'individuazione della tassazione del reddito di lavoro dipendente, si deve fare esclusivo riferimento al momento dell'assegnazione del titolo azionario, a nulla rilevando eventuali limitazioni alla disponibilità dello stesso. E' questo il principio espresso dall'Agenzia delle Entrate con la risposta ad interpello n. 23 del 2020. La tesi dell'Amministrazione Finanziaria, pur essendo in linea di massima condivisibile e conforme alla soluzione prospettata dalla società istante, rischia tuttavia di essere penalizzante per il lavoratore: per quale motivo?

A distanza di pochi mesi dall'ultima risposta rilasciata sulla stessa materia, l'Amministrazione finanziaria torna a pronunciarsi sulla tassazione dei **piani di azionariato offerti ai manager**. In termini generali, pur nella variegata esperienza delle società italiane e estere, detti piani possono essere ricondotti a due principali schemi: le **stock option** (ossia l'attribuzione di un diritto di opzione che, trascorso il vesting period e al verificarsi di determinate condizioni, può essere esercitato per ricevere azioni) e le **stock grant** (vale a dire quei piani in cui il dipendente diviene immediatamente azionista).

La risposta n. 23 del 5 febbraio 2020 si è concentrata sulla individuazione del momento impositivo - per quel che concerne il reddito di lavoro dipendente - nel caso in cui i **titoli assegnati al dipendente** presentino particolari limiti alla circolazione. Ci si chiede, in altri termini, se il reddito di lavoro dipendente emerga allorquando il lavoratore ha la piena disponibilità dell'azione ovvero se si debba solo fare riferimento alla materiale attribuzione dello strumento finanziario.

La fattispecie oggetto di interpello

L'istante è una società di capitali italiana del settore IT che appartiene ad un **gruppo guidato da una holding** non quotata di diritto inglese. Al fine di fidelizzare i propri manager, la holding ha previsto un piano di incentivazione che prevede l'emissione di particolari azioni.

Nello specifico, ai manager sottoscrittori del piano sono attribuiti dei **titoli rappresentativi** di un diritto non cedibile (Unvested C Ordinary Shares) che, al prolungarsi della loro permanenza all'interno di una delle società del gruppo, si convertono in percentuali via via maggiori di azioni (Vested C Ordinary Shares). A seguito della conversione, le Vested C Ordinary Shares rimangono comunque sottoposte a ristretti vincoli di trasferibilità e di disponibilità. Infatti, è previsto (i) un periodo di lock up di cinque anni; e (ii) il loro trasferimento per cessione, per causa di morte o per

conferimento in trust può avvenire solo in favore del coniuge e dei figli del manager.

Sotto il profilo della disponibilità, il manager che esce da una delle società del gruppo prima di un certo lasso di tempo per cause diverse dalla morte, da **inabilità** o per il **raggiungimento dell'età pensionabile**, è considerato "Bad leaver" e soggiace ad una serie di limitazioni:

- in caso di Vested C Ordinary Shares, il manager è vincolato a vendere soltanto agli altri soci ad un prezzo "depresso", corrispondente al minore tra il prezzo di mercato e quello determinato al momento della sottoscrizione, nonché effettivamente pagato (strike price);
- in caso di titolarità dei soli diritti di opzione (Unvested C Ordinary Shares), il manager perde la possibilità di conversione degli stessi in azioni.

Pertanto, a causa del permanere di stringenti **vincoli di indisponibilità sulle azioni** anche a seguito della loro conversione, la società istante postula che tale evento non sia rilevante ai fini impositivi e, di conseguenza, chiede se sia possibile posticipare la tassazione ad un momento successivo all'uscita del manager dalla condizione di Bad leaver.

Risposta dell'Agenzia delle Entrate

L'Amministrazione conferma quanto affermato nella risposta n. 427 del 2019 con riguardo alla qualificazione come **reddito di lavoro dipendente** dei proventi derivanti dall'esercizio dei diritti di opzione per la partecipazione a piani di stock option.

Dopo tale generica premessa, l'Amministrazione finanziaria richiama la circolare del Ministero delle Finanze n. 326 del 1997 nonché la Circolare n. 54/E del 2008 per giungere alla conclusione che, ai fini impositivi, non è significativo il fatto che, a seguito dell'esercizio dell'opzione, le azioni rimangano sottoposte a precisi vincoli anche connessi al solo comportamento del titolare (Bad leaver). Ad avviso delle Entrate, infatti, anche in tale ipotesi il momento impositivo si realizza alla **data di «exercising» dell'opzione**.

Inoltre, per la determinazione della base imponibile, l'Agenzia ricorda che ai sensi dell'art. 9 del Tuir il reddito tassabile è rappresentato dalla differenza tra il valore normale delle azioni - trattandosi di società non quotata lo stesso è individuato ai sensi dell'art. 9, comma 4, lettera b) del Tuir in proporzione al valore del patrimonio netto della società - ed il prezzo pagato dal dipendente.

Considerazioni finali

Deve essere sottolineato come la tesi dell'Amministrazione sia in linea di massima condivisibile in quanto ciò che rileva è la circostanza che il dipendente detenga un titolo azionario. Non possono tuttavia tacersi le criticità che possono derivare da tale impostazione. In primo luogo, il fatto che, trattandosi di **compenso in natura**, il dipendente è chiamato a versare le imposte senza poter utilizzare il classico strumento del cashless (vale a dire la vendita contestuale delle azioni al momento dell'esercizio) con una ovvia problematica di natura finanziaria. In secondo luogo, che, al momento

della materiale disponibilità del titolo (e, quindi, della libera cedibilità), lo stesso potrebbe avere un **valore inferiore** rispetto a quello tassato come reddito di lavoro dipendente. Vero è che detto valore rappresenterebbe in ogni caso un costo di acquisto originando, dunque, una minusvalenza in caso di prezzo di cessione inferiore, ma è indubbio lo svantaggio per l'interessato che potrebbe non poter utilizzare la minusvalenza. Ci si chiede, concludendo, se effettivamente la posizione assunta dall'Amministrazione possa modificarsi in tutti quei casi in cui il **dipendente non può esercitare alcun diritto** (sia amministrativo che patrimoniale) derivante dal possesso delle azioni. In tale ipotesi, forse potrebbe venir meno il principio base secondo cui i benefit devono essere tassati nel momento in cui il dipendente riceve l'utilità (rectius, in quello nel quale gli stessi entrano nel patrimonio del lavoratore). Deve ad ogni modo essere rilevato come nel caso di specie la soluzione prospettata dalla società istante era in linea con quella adottata dall'Agenzia delle Entrate.

Lavoro e Previdenza

Dopo i chiarimenti delle Entrate

Ritenute fiscali negli appalti: si allarga il perimetro delle esclusioni

di Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro in Catanzaro

La nuova disciplina sulle ritenute fiscali negli appalti ha l'obiettivo di contrastare l'omesso o insufficiente versamento, anche mediante indebita compensazione, delle ritenute sui percettori di redditi di lavoro dipendente e assimilati. Introdotta dal decreto fiscale 2020, le disposizioni sono state oggetto di successivi chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate che ne ha delineato l'ambito soggettivo di applicazione. Ambito che, seppure circoscritto ai soggetti residenti ai fini delle imposte sui redditi nel territorio dello Stato, resta piuttosto ampio, soprattutto con riguardo alla figura del committente e al perimetro delle esclusioni.

La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 1 del 12 febbraio 2020 fornisce importanti indicazioni sulla nuova disciplina delle **ritenute fiscali negli appalti**, in particolare sui requisiti soggettivi ed oggettivi previsti per l'applicazione.

La disciplina è stata introdotta dall'articolo 4 del decreto fiscale 2020 (decreto legge 124/2019, convertito dalla legge n. 157/2019) che ha inserito il nuovo articolo 17-bis nel D. Lgs. n. 241/1997.

Tale nuovo articolo prevede l'obbligo per il committente di effettuare controlli nei confronti delle imprese alle quali siano state affidate l'esecuzione di un'opera o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo **superiore ad euro 200.000**, caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera ed che vengano eseguite:

- presso le **sedi di attività del committente**;
- con l'utilizzo di **beni strumentali** di proprietà del committente o ad esso riconducibili in qualunque forma.

La disciplina è applicabile agli affidamenti tramite contratti di **appalto, subappalto, affidamento** a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati.

Come si può notare, i requisiti oggettivi relativi alle tipologie negoziali che rientrano nella nuova disciplina è amplissimo.

Abbiamo già avuto modo di approfondire già quali sono le regole da seguire o per l'individuazione della rilevanza delle sedi di attività, dell'utilizzo dei beni strumentali e della prevalenza della manodopera vogliamo ora invece approfondire gli aspetti relativi ai requisiti soggettivi delle parti coinvolte.

Leggi anche

- **Ritenute negli appalti: crediti compensabili dal sostituto d'imposta. Con quali limiti?**

A questo proposito, per parti coinvolte dobbiamo tenere presente che l'applicazione dell'articolo 17-bis del D. Lgs. n. 241/1997 riguarda tutta la filiera dell'appalto

(rectius: tutte le tipologie negoziali con cui vengono affidate opere o servizi): committente, appaltatore, subappaltatore e via scendendo, eventualmente.

Committente

A questo proposito, la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 1/2020 fornisce un'importante precisazione che, di fatto, determina un ampliamento del quadro soggettivo descritto.

Infatti, per l'Agenzia delle Entrate il committente non deve essere inteso quello così individuabile dall'articolo 1655 del codice civile, ma può essere **chiunque possa rivestire tale ruolo** sulla base della ratio legis prevista dall'articolo 4 del D.L. n. 124/2019.

Più specificamente, la circolare n. 1/2020 dedica un apposito paragrafo alle ipotesi di affidamenti che riguardino catene di soggetti. In tali casi, viene estesa la qualificazione di committente, ai fini della disciplina prevista dall'art. 17-bis del D. Lgs. n. 241/1997, a tutti i soggetti che affidano opere o servizi da appaltatori, subappaltatori e via via, eventualmente, scendendo nella filiera.

La circolare n. 1/2020 puntualizza che tutti i "soggetti" previsti dall'articolo 17-bis (ossia coloro che affidano il compimento di un'opera o più opere o di uno o più servizi tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati, che presentano i presupposti di applicabilità) possono rivestire la qualifica di committente.

La previsione non è di poco conto in quanto un soggetto potrebbe trovarsi contemporaneamente appaltatore e committente qualora subappaltasse, anche solo in parte, l'opera o il servizio.

I requisiti soggettivi per quanto concerne il committente sono riconducibili all'articolo 23 del D.P.R. n. 600/1973, espressamente indicato dal comma 1 dell'articolo 17-bis del D. Lgs. n. 241/1997, da cui prende le mosse la potenziale applicabilità della disciplina prevista.

Si tratta dei soggetti che rivestono la qualifica di **sostituto d'imposta** e che risultino **residenti** ai fini delle imposte sui redditi in Italia. Tra essi abbiamo:

- **enti** e le **società** di cui all'art. 87 del D.P.R. N. 917/1986 - TUIR;
- società e **associazioni** di cui all'art. 5 del TUIR;
- **persone fisiche** che esercitano imprese commerciali, imprese agricole, persone fisiche che esercitano arti e professioni;
- **curatore fallimentare** e **commissario liquidatore**.

Soggetti esclusi

Sono di conseguenza esclusi i soggetti privati che procedono all'affidamento al di fuori dell'esercizio di un'attività d'impresa o agricola o arti o professioni in quanto non rientrano tra i soggetti di cui all'articolo 23, comma 1, del d.P.R. n. 600 del 1973.

La circolare n. 1/2020, tuttavia, pone un argine all'applicabilità della disciplina a tutti i sostituti d'imposta. Il discrimine individuato dall'Agenzia delle Entrate è l'**utilizzo di beni strumentali** nell'esercizio di un'attività d'impresa o agricola o arti o professioni.

Per effetto di tale ultima interpretazione, la circolare n. 1/2020 esclude i **condomini** in quanto non detengono in qualunque forma beni strumentali, in quanto non possono esercitare alcuna attività d'impresa o agricola o attività professionale.

Per le medesime ragioni vengono esclusi gli **enti non commerciali** (enti pubblici, associazioni, trust ecc.) limitatamente all'attività istituzionale di natura non commerciale svolta.

Dunque, ad esempio l'affidamento in appalto il servizio di scuolabus, oppure di refezione scolastica, è da

ritenersi escluso della disciplina.

L'Agenzia delle Entrate puntualizza, inoltre, che sono esclusi i **soggetti non residenti** senza stabile organizzazione in Italia e quelli che si presumono residenti ai sensi dell'articolo 73, comma 5-bis, del TUIR, in quanto - come chiarito dalla relazione illustrativa - non forniscono maggiore tutela degli interessi erariali nell'assolvimento degli obblighi previsti dall'articolo 17-bis.

Sono considerati non residenti, e come tali esclusi, anche i soggetti non residenti senza stabile organizzazione in Italia **affidatari delle opere o dei servizi**, perché? gli stessi non rivestono la qualifica di sostituti d'imposta ai sensi degli articoli 23 e 24 del D.P.R. n. 600/1973.

Affidatari

Per quanto concerne i requisiti degli affidatari, il requisito richiesto è che l'affidamento avvenga **nei confronti di un'impresa**.

Di conseguenza, risultano esclusi i **contratti di lavoro autonomo** ex art. 2222 c.c. nella misura in cui vengano affidati a soggetti che non rivestono natura imprenditoriale.

A confermarlo anche l'Agenzia delle Entrate che chiarisce come il riferimento all'"impresa" porta a escludere dai soggetti affidatari gli esercenti arti o professioni. Sono potenzialmente ricompresi invece i **contratti d'opera** stipulati con imprese, naturalmente nella misura in cui risultino presenti gli altri requisiti e che occupino lavoratori aventi diritto alla percezione di redditi di lavoro dipendente o assimilati.

Lavoro e Previdenza

L'Editoriale di Riccardo Del Punta

Licenziamento. Che cosa resta del Jobs Act?

di Riccardo Del Punta - Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università di Firenze

Nel dibattito pubblico torna periodicamente a farsi sentire la proposta di cancellare il "Jobs Act". Se però la stragrande parte dei decreti attuativi (otto) adottati nel corso del 2015 non risulta, al momento, in discussione, si può provare a ragionare sullo stato attuale della tormentata disciplina dei licenziamenti. E qui alla domanda "che cosa resta oggi del Jobs Act?" si può rispondere: una disciplina ormai quasi priva di connessione con la logica originaria, salvo che per la conferma della nuova (ma tutt'altro che incontrastata) prevalenza di un regime basato sulla monetizzazione della perdita del posto di lavoro. Ma residua un'incertezza su almeno due punti, che occorrerebbe affrontare se si puntasse davvero a riordinare il sistema attorno ad un unico regime sanzionatorio.

Nel dibattito pubblico torna periodicamente a farsi sentire, soprattutto ad opera dei partiti e movimenti più contrari alle politiche di liberalizzazione del mercato del lavoro, la proposta di **cancellare "il Jobs Act"**. Di solito chi lancia questa idea - che pure ha in mente una cosa sola, e cioè la disciplina del regime sanzionatorio dei licenziamenti adottata nel 2015 dal Governo Renzi - non si cura di precisare che cosa, esattamente, intenderebbe superare allo stato della normativa. Si può però provare a ragionare in questa sede, sì da trarne lo spunto per una riflessione sullo stato attuale della tormentata (come da sempre) disciplina dei licenziamenti.

Dei **licenziamenti** e non solo, innanzitutto. E' infatti ovvio che quando ci si riferisce al Jobs Act nei termini descritti ci si esprime in modo inesatto, dal momento che sotto questa formula anglofila sono ricompresi ben **otto decreti legislativi** adottati nel corso del 2015, ed a loro volta promossi dalla legge delega n. 183/2014. Ebbene, la stragrande parte di tali decreti non è, al momento, per nulla in discussione. Così, per fare degli esempi, nessuno propone di superare i d.lgs. n. 22/2015 sulla **NASpI** o n. 148/2015 sugli **ammortizzatori sociali**, per quanto soprattutto la materia del secondo sia costantemente interessata da norme di deroga o di emergenza. Neppure v'è chi stia pensando di riscrivere la **riforma dei servizi per il lavoro** disegnata dal D.Lgs. n. 150/2015, per quanto la sua trama sia stata profondamente intaccata dall'esito anti-centralizzante del referendum costituzionale del 4 dicembre 2016, con la conseguenza che la vera partita si sta adesso giocando nella riorganizzazione dei servizi sul territorio (ad es. con la creazione, in alcune regioni, di nuove Agenzie regionali per l'impiego) e in generale nell'informatizzazione del sistema.

Per quanto concerne il **Codice dei contratti** atipici o flessibili, previsto dal d.lgs. n. 81/2015, il suo impianto è rimasto inalterato, anche se questo non ha fermato gli interventi di riforma, in particolare su istituti che

sono da sempre dei cantieri aperti, quali il contratto a termine e il contratto di somministrazione di lavoro, le cui discipline sono state notevolmente irrigidite (in particolare con la discussa reintroduzione della "causale" giustificativa) dal d.l. n. 87/2018 (cd. Decreto Dignità), convertito con legge n. 96/2018. Per questi due istituti il Jobs Act è già stato superato.

Ma siccome le cose non sono mai lineari quanto certe **semplificazioni politiche** vorrebbero, di solito si tace sul fatto che ci sono due altre norme dello stesso D.Lgs. n. 81/2015, delle quali gli stessi critici del Jobs Act si guardano bene dal proporre l'abolizione.

La prima è la norma sulle cd. **collaborazioni eterorganizzate** (art. 2), che, comunque la si voglia interpretare e valutare (e non v'è qui modo di farlo), sta avendo un forte effetto disincentivante delle co.co.co. maggiormente integrate nelle organizzazioni delle imprese committenti, ed ha pure fornito un primo zoccolo di tutele, tramite il caso giudiziario torinese sfociato nella recente Cass. n. 1663/2020, ed ancor prima della legge n. 128/2019, ai discussi rider.

La seconda norma, che ha rivelato un'insospettata forza propulsiva, è quella di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015. Nata come norma esplicativa degli specifici dispositivi di rinvio ai contratti collettivi contenuti nel decreto a proposito dei vari contratti flessibili, essa è stata a sua volta utilizzata, tramite ulteriori e formali rinvii, da altre norme di legge, al fine di indirizzare i rimandi da esse previsti ai contratti collettivi (di qualsiasi livello: altra importante novità) riconducibili alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative o alle rappresentanze dei lavoratori facenti capo a tali associazioni. In una fase caratterizzata dal timore di una disgregazione del sistema contrattuale, segnatamente a causa della comparsa in scena di **contratti collettivi di dubbia rappresentatività**, quando non pirateschi, basta ormai dire "art. 51" per evocare un ragionevole fronte di difesa del sistema contrattuale. E non pare un merito da poco.

Ma veniamo ora al Jobs Act “in senso stretto”, insomma al **contratto a tutele crescenti** di cui al d.lgs. n. 23/2015, cuore politico e simbolico - in effetti - del disegno di riforma del legislatore del 2015. Esso è già passato, come si dirà tra poco, attraverso sostanziali stravolgimenti, ed è altresì interessato, oltre che dalle proposte politiche ricordate in esordio, da diverse censure di legittimità costituzionale proposte da giudici di merito.

E' stato rimesso alla Corte costituzionale, anzitutto, e in un caso anche alla Corte di giustizia UE, il doppio regime tra lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015: soltanto i secondi sono stati sottoposti al D.Lgs. n. 23/2015, mentre a quelli assunti in precedenza ha continuato ad applicarsi (ad esaurimento) l'art. 18, l. n. 300/1970, nella versione modificata dalla Riforma Fornero (l. n. 92/2012). Questo tipo di doglianza suscita, in verità, una qualche perplessità (anche quando è riferita al licenziamento collettivo, che non è che una somma di licenziamenti individuali), sia perché il **doppio regime** fu introdotto, all'epoca, per tenere indenni i lavoratori già in forza dall'impatto liberalizzante della riforma, e quindi come condizione di miglior favore nei loro confronti, sia perché la Corte costituzionale, nella sentenza n. 194/2018 sulla quale tornerò tra breve, ha già affermato che la scelta in discorso è stata una legittima espressione di discrezionalità legislativa. Il che non toglie che una ricomposizione del regime sarebbe opportuna; tuttavia, dovrebbe essere il legislatore, per l'appunto, a occuparsene.

Ma torniamo ai contenuti del D.Lgs. n. 23/2015, rispetto ai quali un rilievo preliminare che mi pare importante fare è che, a differenza di quanto spesso si dice, esso non ha affatto abolito la **tutela reintegratoria**, e ciò non soltanto per i licenziamenti discriminatori o altrimenti nulli. Infatti, nel caso di licenziamento disciplinare dichiarato ingiustificato per insussistenza del fatto (materiale o no) contestato al lavoratore, la tutela applicabile è, sia per l'art. 18 che per il D.Lgs. n. 23/2015, quella reintegratoria attenuata. E' vero che nel vigore dell'art. 18 tale tutela si applica anche quando il licenziamento disciplinare è stato comminato per un fatto tipizzato dal CCNL come passibile di una sanzione meramente conservativa, ma in fin dei conti questa ipotesi non è, o non dovrebbe essere, frequentissima.

C'è poi un caso nel quale il D.Lgs. n. 23/2015 ha raggiunto (non so quanto volutamente) il massimo della protezione: quello del **licenziamento ingiustificato del lavoratore inidoneo o disabile**, che è sanzionato come se fosse discriminatorio, e non con la tutela reintegratoria attenuata come nell'art. 18.

La differenza più forte tra i due regimi resta, quindi, quella in punto di **licenziamento economico** ingiustificato, per il quale il d.lgs. n. 23/2015 accorda esclusivamente la **tutela indennitaria**, superando l'alternativa tra reintegrazione e indennità, ancora presente nell'art. 18 (ed anch'essa oggetto di una censura di legittimità costituzionale a proposito della discrezionalità - il tanto discusso “può” - lasciata al giudice nel disporre o no la reintegrazione sebbene in presenza di un motivo oggettivo manifestamente insussistente).

Ciò detto, è altresì noto come il meccanismo della tutela indennitaria, che fatto salvo quanto sopra resta indubbiamente centrale nella logica del D.Lgs. n. 23/2015, sia stato fatto oggetto di un formidabile uno-due che ne ha stravolto la natura. Ha cominciato il Decreto Dignità, incrementando da 4 a 6 e da 24 a 36 mensilità il minimo e il massimo dell'indennità risarcitoria prevista. Ma il colpo del k.o. l'ha inferto la già evocata Corte cost. n. 194/2018, che ha dichiarato illegittimo il meccanismo di **calcolo automatico** dell'indennità, già previsto nell'importo di due mensilità per anno di servizio, fermi il minimo e il massimo già detti.

Affidando così al giudice il potere di determinazione della suddetta indennità, sulla scorta di una serie di criteri tra i quali rientra tuttora l'anzianità di servizio, ma anche, tra gli altri, il comportamento e la condizione delle parti, le dimensioni dell'impresa, nonché la gravità del vizio riscontrato nel licenziamento, la Corte ha apposto virtualmente la **parola fine sul concetto stesso di “tutela crescente”**, per come era stato prefigurato in un'ottica rivolta alla calcolabilità preventiva del costo potenziale del licenziamento, reimmettendo incertezza nel meccanismo.

E che incertezza, visto che la forchetta tra 6 e 36 mensilità è particolarmente (ed a mio avviso eccessivamente) ampia, e che le 36 mensilità, che una volta sarebbero spettate soltanto a lavoratori con 18 anni di servizio, potrebbero essere ora accordate dal giudice, in presenza di particolari circostanze, anche a soggetti con anzianità assai più bassa. Ed è da sottolineare che si tratta di un **importo massimo** più elevato di quello dell'art. 18 (24 mensilità), nonché alquanto fuori standard nel contesto europeo.

Eppure il **Comitato europeo dei diritti sociali** (talora menzionato come Comitato economico e sociale), un organismo del Consiglio di Europa che presiede alla corretta applicazione della Carta sociale europea, ha affermato, accogliendo un reclamo proposto dalla CGIL, che anche nella versione attuale la disciplina del D.Lgs. n. 23/2015 non sarebbe in linea con la Carta (v. la decisione adottata in data 11 settembre 2019). In

particolare, se ben si è inteso il tortuoso periodare del provvedimento, non sarebbe legittima la previsione stessa di un massimale economico, in quanto precluderebbe al lavoratore di agire per il risarcimento del danno effettivamente patito.

La decisione, salutata da taluni come una conferma dell'inaccettabilità del Jobs Act, mi sembra piuttosto - fermo che il Jobs Act delle origini, come detto, non esiste più - un **concentrato di affermazioni aprioristiche** (come si fa a dire, ad es., che il massimale non va bene quale che ne sia l'importo?), nonché discretamente prive di contatto con la realtà pratica. Una realtà nella quale, in particolare sin dalla legge n. 108/1990 che per la prima volta dette un prezzo al posto di lavoro (e il prezzo fu di 15 mensilità, non di 24 o 36, sia pure in aggiunta ai danni pregressi), l'eventuale reintegrazione è quasi sempre una posta negoziale (una posta importante, naturalmente) da convertire in denaro nella trattativa col datore di lavoro.

Al di là di ciò, il nodo che anche questa decisione rivela quanto sia, nella coscienza giuridica comune, tuttora irrisolto, è quello di quale sia una **tutela adeguata contro il licenziamento illegittimo**. Si è sempre detto (e lo ha confermato anche la pronuncia n. 198/2014) che una tutela reintegratoria non è costituzionalmente imposta, e che è praticabile, dunque, anche una tutela per equivalente o economica: quella che, del resto, è sempre esistita, e con importi decisamente bassi, nelle piccole imprese.

Tuttavia, quando si va al dunque, non si riesce mai a mettersi d'accordo su quale possa essere una **monetizzazione soddisfacente** rispetto alle finalità, dissuasive e risarcitorie a un tempo, di questa normativa. Ciò sino al punto di evocare principi come quello della necessaria integralità del **risarcimento del danno patrimoniale** da licenziamento illegittimo, che a mia conoscenza non trovano applicazione pressoché in alcun ordinamento, e che se presi sul serio sarebbero

incompatibili con qualunque meccanismo di *compensation*, quand'anche contemplante importi elevati.

Sull'altro fronte, chi sostiene il ritorno all'art. 18 di solito non si spinge ad invocare il "vecchio 18", cioè quello precedente alla Riforma Fornero, che non distingueva tra vizi del licenziamento e che garantiva un risarcimento pieno al lavoratore (come accade, tuttora, nel licenziamento discriminatorio o comunque nullo), ma sembra accontentarsi della versione attuale. Che però, nel 2012, fu bollata in modo aspramente negativo, quasi come sarebbe accaduto tre anni dopo col contratto a tutele crescenti, e che comunque prevede anch'essa, tra le altre cose, una tutela indennitaria, oltretutto più ridotta nel massimo, come notato, di quella dell'odierno D.Lgs. n. 23/2015.

In conclusione, alla domanda "che cosa resta oggi del Jobs Act?" si può rispondere che resta una **disciplina ormai quasi priva di connessione con la propria logica originaria**, salvo che per la conferma della nuova (ma tutt'altro che incontrastata) prevalenza di un regime basato sulla monetizzazione della perdita del posto di lavoro, che peraltro era stata la Riforma Fornero a introdurre per la prima volta rompendo il tabù della tutela reale.

Ma residua un'incertezza su almeno due punti, che occorrerebbe invece affrontare di petto ove mai si riuscisse a riordinare il sistema attorno a un unico regime sanzionatorio: sulla base di quali **criteri** scandire l'alternativa **tra tutela reintegratoria e indennitaria** (un possibile modello essendo proprio quello dell'art. 18), e come quantificare la tutela indennitaria. La persistente irresoluzione di questi aspetti non è, d'altronde, che la spia del fatto che il **tiro alla fune fra tutela reale ed economica** - un'inopportuna guerra tra due mondi - sta tuttora continuando, con il risultato di ingenerare uno stallo che ostacola un ridisegno del sistema orientato a un pragmatico compromesso tra i diversi interessi in gioco.

Lavoro e Previdenza

Circolare INPS

Contributi volontari: importi rivalutati per il 2020

Con la circolare n. 33 del 2020, l'INPS comunica gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2020 dai proscrittori volontari a seguito della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Il documento di prassi fa riferimento, in particolare, ai lavoratori dipendenti e parasubordinati non agricoli, ai lavoratori iscritti all'evidenza contabile separata del FPLD, al Fondo Volo o Fondo dipendenti Ferrovie dello Stato S.p.A., ad artigiani e commercianti.

L'INPS, con la circolare n. 33 del 6 marzo 2020, ha definito per il 2020 le aliquote di contribuzione da prendere a riferimento per determinare l'importo dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori non agricoli, autonomi e iscritti alla gestione separata. I valori sono stati aggiornati sulla base della variazione percentuale nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi tra il periodo gennaio 2018 - dicembre 2018 ed il periodo gennaio 2019 - dicembre 2019, che l'ISTAT ha stimato nella misura dello 0,5%.

Lavoratori dipendenti

La retribuzione minima settimanale è pari a euro 206,23. La prima fascia di retribuzione annuale oltre la quale è prevista l'applicazione dell'aliquota aggiuntiva dell'1% è pari a euro 47.379,00 e il massimale è pari a euro 103.055,00. L'aliquota contributiva a carico dei lavoratori dipendenti non agricoli, autorizzati alla prosecuzione volontaria nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) con decorrenza successiva al 31 dicembre 1995, è pari al 33%.

Evidenza contabile separata e Fondo volo

Gli iscritti nell'evidenza contabile separata del FPLD (Autoferrotranvieri, Elettrici, Telefonici e dirigenti ex INPDAl) e al Fondo dipendenti Ferrovie dello Stato S.p.A. continuano a versare la stessa aliquota vigente per la contribuzione obbligatoria, pari al 33%.

Per i proscrittori volontari nel Fondo Volo restano invariate le aliquote contributive previgenti, che vanno dal 38% al 40,82% a seconda dell'anzianità.

Artigiani e commercianti

Il contributo dovuto dai soggetti autorizzati alla prosecuzione volontaria nelle gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali si determina applicando le aliquote stabilite per il versamento dei contributi obbligatori al reddito medio. La classe di reddito da

attribuire a ciascun lavoratore è quella il cui reddito medio è pari o immediatamente inferiore al valore medio mensile dei redditi prodotti negli ultimi 36 mesi di attività.

L'importo dei contributi volontari degli artigiani e degli esercenti attività commerciali per il corrente anno dovrà essere calcolato con le seguenti aliquote:

- Titolari di qualunque età e collaboratori di età superiore ai 21 anni: 24% se artigiani, 24,09 se commercianti;
- Collaboratori di età non superiore ai 21 anni: 21,90% se artigiani, 21,99 se commercianti.

Gestione separata

L'importo del contributo volontario dovuto alla Gestione separata deve essere determinato applicando all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente alla data della domanda, l'aliquota IVS di finanziamento della Gestione.

Ai fini della determinazione del contributo volontario deve essere presa in considerazione esclusivamente l'aliquota IVS vigente per i soggetti privi di altra tutela previdenziale e non titolari di pensione pari, per l'anno 2020, al 25% per i professionisti ed al 33% per i collaboratori e figure assimilate.

Poiché nel 2020 il minimale per l'accredito contributivo è fissato in euro 15.953,00, per il medesimo anno l'importo minimo dovuto dai proscrittori volontari della Gestione separata non potrà essere inferiore a euro 3.988,32 su base annua e euro 332,36 su base mensile per quanto concerne i professionisti e a euro 5.264,52 su base annua e euro 438,71 su base mensile per quanto concerne tutti gli altri iscritti.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

INPS, circolare 06/03/2020, n. 33

Lavoro e Previdenza

Nuove procedure

Riscatto TFS e TFR: novità per il calcolo dei piani di ammortamento

Nel messaggio n. 1002 d2020, l'INPS rende noto l'avvenuto aggiornamento delle procedure di calcolo dei piani di ammortamento con riferimento al Trattamento di fine servizio (TFS), per la gestione dei relativi pagamenti. Le nuove indicazioni fanno riferimento alle pratiche di riscatto che si trovano nello stato di "Determinazione in ammortamento", con data di determina non antecedente al 3 aprile 2014 e con piano di ammortamento decorrente dal

mele di settembre 2014.

L'INPS, con il messaggio n. 1002 del 6 marzo 2020, comunica che, a seguito dell'integrazione della procedura SIN "Riscatti ai fini TFS/TFR" con le funzioni per il calcolo dei piani di ammortamento, sono cambiate le logiche di caricamento dei riscatti, ai soli fini del Trattamento di fine servizio (TFS), e la gestione dei relativi pagamenti.

Per le pratiche di riscatto che si trovano nello stato di "Determinazione in ammortamento", con data di determina non antecedente al 3 aprile 2014 e con piano di ammortamento decorrente dal mese di settembre 2014, i dati relativi ai pagamenti delle rate vengono acquisiti dai quadri F1 del flusso Uniemens-ListaPosPA. La congruità delle dichiarazioni effettuate dal sostituto d'imposta attraverso gli elementi F1 rispetto ai piani di ammortamento viene gestita dalla Direzione centrale Entrate attraverso la procedura "Gestione Scarti Piani di ammortamento", mentre la verifica dei pagamenti relativa alle dichiarazioni pervenute viene effettuata dalla procedura "ECA".

Esclusione del riscatto

Il riscatto stesso viene provvisoriamente escluso dalla lista di quelli utili alla prestazione di TFS, nel caso in cui il piano di ammortamento del riscatto, compatibilmente con la data di cessazione dal servizio dell'iscritto titolare della prestazione di TFS, risulti essere non completamente scomputato.

Comunicazione al datore di lavoro

Un apposito messaggio viene inviato al datore di lavoro qualora risultino pagate totalmente o parzialmente le rate relative al riscatto. Alla scadenza di 1 anno dall'invio della comunicazione all'Ente tutte le rate previste dal piano di ammortamento del riscatto:

- se la pratica di TFS è stata già pagata ovvero è in stato "Deliberata", imputa una riliquidazione con il riconoscimento dei riscatti precedentemente esclusi;
- se la pratica di TFS è nello stato "Precalcolata" ovvero "Validata", riporta la stessa in istruttoria.
- se il datore di lavoro non ha provveduto al pagamento di tutte le rate pregresse, il sistema se la pratica di TFS è stata già pagata ovvero è in stato "Deliberata", predispone una riliquidazione che recupera il residuo debito del contributo di riscatto dovuto; se la pratica di TFS è nello stato "Precalcolata" ovvero "Validata", riporta la stessa in istruttoria.

Nel caso in cui risultino rate scadute e non versate, l'Ente datore di lavoro riceve notifica che il riscatto non viene preso in considerazione ai fini dell'erogazione della prestazione ed è invitato a regolarizzare la posizione ovvero, qualora le rate siano state

versate, a provvedere alla comunicazione delle rate di riscatto mancanti mediante il quadro F1 del flusso Uniemens-ListaPosPA.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

INPS, messaggio 06/03/2020, n. 1002

Lavoro e Previdenza

Circolare INPGI

Coronavirus: sospensione versamenti contributivi anche per i giornalisti

Arrivano, con al circolare n. 5 del 2020, le disposizioni tramite le quali l'INPGI recepisce le decisioni prese dal Governo a seguito dell'emergenza sanitaria connessa all'epidemia da Coronavirus che sta interessando il paese. In particolare, l'Istituto estende ai giornalisti con residenza o sede operativa nel territorio dei comuni individuati dal decreto la misura di sospensione dei termini di versamento riguarda infatti i giornalisti assicurati presso la Gestione separata dell'INPGI.

L'INPGI, con la circolare n. 5 del 6 marzo 2020, ha recepito la disposizione dal Consiglio dei ministri riguardo la sospensione dei termini di versamento dei carichi affidati all'agente della riscossione, scadenti nel periodo dal 21 febbraio al 30 aprile 2020 per i soggetti con residenza o sede operativa nel territorio dei comuni individuati dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo 2020. La predetta misura di sospensione dei termini di versamento riguarda infatti i giornalisti assicurati presso la Gestione separata dell'INPGI, residenti nelle zone interessate dal provvedimento.

Sospensione adempimenti contributivi

Gli adempimenti e i pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria oggetto di sospensione, saranno effettuati a far data dal 1° maggio 2020 anche mediante rateizzazione fino a un massimo di cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi.

Territori interessati

I comuni interessati sono i seguenti:

- Regione Lombardia: Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini.
- Regione Veneto: Vo'.

I contributi previdenziali ed assistenziali, il cui pagamento viene sospeso, sono quelli con scadenza legale di versamento nel periodo: 23 febbraio 2020 - 30 aprile 2020.

Soggetti interessati

I soggetti (persone fisiche o persone giuridiche) che possono usufruire della sospensione contributiva, sono:

- i datori di lavoro;
- i committenti, con giornalisti iscritti alla gestione separata di cui al Dlgs 103/96;
- i giornalisti liberi professionisti iscritti alla gestione separata di cui al Dlgs 103/96.

Modalità operative

Il datore di lavoro e/o il committente che intende usufruire della sospensione contributiva, deve sospendere sia la propria quota che quella a carico del lavoratore, non essendo le due sospensioni fruibili in maniera disgiunta.

I datori di lavoro, i committenti ed i giornalisti che intendano usufruire della sospensione del versamento dei contributi devono, necessariamente, presentare apposita istanza all'INPGI, contenente la dichiarazione del possesso dei requisiti richiesti.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

INPGI, circolare 06/03/2020, n. 5

Lavoro e Previdenza

Messaggio INPS

Assegno straordinario Fondo di solidarietà: invio massivo istanze per via telematica

Nel messaggio n. 977 del 2020, l'INPS detta le indicazioni operative per la trasmissione massiva, con modalità telematiche, delle istanze per l'erogazione dell'assegno straordinario del Fondo di solidarietà del credito ordinario e del Fondo di solidarietà del credito cooperativo. In un unico invio non può essere inserito un numero di domande superiore a 25. L'Istituto, nel documento di prassi, spiega come procedere all'invio e cosa accade in caso di anomalie in una o più delle istanze trasmesse massivamente.

L'INPS, con il messaggio n. 977 del 6 marzo 2020, comunica che il "Portale prestazioni di esodo dei Fondi di solidarietà e accompagnamento alla pensione" è stato implementato con la nuova funzionalità per

il caricamento massivo delle domande di prestazione di assegno straordinario del Fondo di solidarietà del credito ordinario e del Fondo di solidarietà del credito cooperativo.

Le relative istanze possono dunque essere presentate dai datori di lavoro in modalità telematica massiva tramite l'accesso al sito internet dell'Istituto.

Le aziende di credito che intendono avvalersi della funzione di caricamento massivo devono produrre un file xml, che può contenere al massimo 25 istanze, nel rispetto del tracciato previsto dall'Istituto, le cui specifiche sono disponibili nella sezione "Documentazione" del Portale.

Il caricamento del file xml, contenente l'elenco delle domande, avviene tramite il percorso "Domanda assegno straordinario" - "Caricamento massivo domande".

Caricamento delle istanze

Una volta eseguito un primo controllo di correttezza formale del file caricato, è necessario selezionare un accordo aziendale e procedere alla stampa delle deleghe per la trattazione della pratica e la trasmissione all'INPS dei relativi dati, da sottoporre ai lavoratori per la firma.

Dopo aver dichiarato - inserendo l'apposito flag - il possesso di tali deleghe, è possibile effettuare l'invio. I dettagli relativi alle domande inviate massivamente possono essere consultati nella tabella "Domande esodo in lavorazione", tramite il pulsante "Visualizza iter domanda".

Anomalie sulle istanze

In caso di assenza di anomalie, le domande vengono processate e viene loro attribuito un numero identificativo. Sono dunque visualizzabili, sul Portale, nella tabella "Domande esodo in elaborazione".

Le eventuali anomalie presenti su una o più domande caricate tramite file xml vengono segnalate all'ente esodante per la relativa sistemazione. Tutte le altre domande presenti nello stesso file xml trasmesso, prive di anomalie, vengono elaborate e inviate telematicamente alla Sede Polo INPS territorialmente competente.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

INPS, messaggio 06/03/2020, n. 977

Bilancio

XBRL

Deposito Bilancio: confermata la tassonomia PCI_2018-11-04

Con un comunicato stampa l'XBRL Italia conferma che **a partire dal 1° gennaio 2020** le tassonomie da adottare per il deposito dei bilanci d'esercizio e dei bilanci consolidati nel formato XBRL al Registro delle imprese sono le seguenti:

- la **tassonomia Principi Contabili Italiani 2018-11-04**, per i bilanci redatti secondo le regole civilistiche post d.lgs. 139/2015 ossia relativi a esercizi iniziati il 1° gennaio 2016 o in data successiva;
- la **tassonomia Principi Contabili Italiani 2015-12-14**, per i bilanci redatti secondo le regole civilistiche ante d.lgs. 139/2015 ossia relativi a esercizi iniziati prima del 1° gennaio 2016.

Il comunicato stampa ricorda, infine, che tutte le tassonomie diverse da quelle sopra indicate sono **dismesse** e, quindi, non utilizzabili per il deposito dei bilanci.

Tassonomia PCI_2018-11-04

La tassonomia Principi Contabili Italiani 2018-11-04 è disponibile e scaricabile, oltre che dal sito dell'XBRL Italia anche sul sito **dell'Agenzia per l'Italia Digitale** all'indirizzo: <https://www.agid.gov.it/it/dati/formati-aperti/xbrl-standard-formato-elettronico-editabile>.

Tale versione è stata resa disponibile a partire dal 23 novembre 2018 ed è dedicata alla codifica dei bilanci d'esercizio e consolidati redatti, rispettivamente, secondo gli art. 2423 e ss. del codice civile e secondo le disposizioni del d.lgs. n. 127 del 9 aprile 1991; il nuovo tracciato, quindi, non si applica a coloro che redigono i propri conti annuali e consolidati secondo i principi contabili internazionali.

Lo standard XBRL è stato adottato per garantire:

- la fruibilità e la circolazione dei dati finanziari, in modo che risultino immediatamente leggibili ed utilizzabili da parte di tutti i soggetti che ne hanno interesse;
- significativi vantaggi in termini di snellimento delle pratiche e di automazione dei processi industriali.

La disciplina in tema di obbligo di pubblicazione nella nota integrativa del bilancio delle erogazioni e sovvenzioni pubbliche, originariamente contenuta nell'art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124, è ora contenuta nell'art. 1, comma 125-bis della medesima legge. Per l'assolvimento dell'adempimento, non è stato necessario modificare la tassonomia. Infatti

XBRL, con precedente comunicato stampa, ha chiarito che le società potranno utilizzare:

- il campo testuale attualmente presente nella tassonomia Principi Contabili Italiani versione 2018-11-04 (si tratta del campo testuale di cui all'elemento dall'id "itcc-ci:CommentoInformazioniExArt1Comma-125Legge4Agosto2017N124") specificando all'interno della cella il riferimento normativo corretto;
- uno dei campi testuali generici disponibili nel tracciato della nota integrativa in forma ordinaria (ad esempio: quelli di introduzione e di commento alla sezione «Nota integrativa, altre informazioni»).

A cura della Redazione

Impresa

Per il governo societario

Imprese e due diligence: l'UE chiede maggiori tutele per l'ambiente

di Claudio Bovino - Avvocato in Milano

Solo un'impresa europea su tre esercita la "dovuta diligenza" nel verificare l'impatto delle proprie operazioni sull'ambiente e sui diritti umani. Lo afferma uno studio della Commissione UE da cui emerge che la maggioranza delle aziende non rispetta i principi guida ONU che impongono di agire con ragionevole attenzione e di prendere una decisione solo dopo aver individuato, gestito e comunicato i rischi nella catena di approvvigionamento. Per l'Esecutivo UE, le imprese non devono concentrarsi troppo sui risultati finanziari a breve termine, ma, in un'ottica più a lungo termine, indirizzare le proprie politiche al rispetto delle persone e dell'ambiente.

Il 20 febbraio 2020, la **Commissione europea** ha pubblicato i risultati di uno studio sugli obblighi di "**due diligence**" delle imprese lungo la catena di approvvigionamento, dal quale emerge che nell'UE solo un'impresa su tre eserciterebbe la dovuta diligenza per quanto riguarda l'impatto sui **diritti umani** e sull'**ambiente**.

Sotto tale profilo, dunque, "dovuta diligenza" può indicare, ad esempio, l'obbligo delle imprese di **controllare** i propri **fornitori** e le proprie operazioni in modo da poter essere sicure di "non nuocere", comportando la necessità di verificare che i fornitori non sfruttino il lavoro minorile o non danneggino l'ambiente.

Lo studio è stato avviato nel dicembre 2018 nel quadro del piano d'azione della Commissione europea per finanziare la crescita sostenibile, si inserisce anche negli obiettivi del **Green Deal europeo**, in base al quale la sostenibilità deve essere ulteriormente integrata nelle norme sul **governo societario** in tutta l'UE, dato che molte imprese - osserva la si concentrano troppo sui risultati finanziari a breve termine rispetto agli aspetti relativi allo sviluppo e alla sostenibilità a lungo termine.

Leggi anche Green deal europeo: sono pronte le imprese per il nuovo piano di investimenti?

Impatti per le imprese

La questione è molto delicata se si pensa ai numerosissimi e rilevanti impatti che le imprese possono avere in questi due ampi ambiti: abusi dei diritti umani, lesioni personali gravi o **rischi per la salute, danni ambientali**, anche in relazione al clima. Lo scopo dichiarato dello studio, per adesso disponibile solo in lingua inglese con il titolo "Study on due diligence requirements through the supply chain", è quello di:

- fornire un esame dettagliato della normativa esistente e **proposte di due diligence** nelle operazioni delle società e attraverso la catena di approvvigionamento per gli impatti sui diritti umani e sull'ambiente, anche in

relazione ai cambiamenti climatici;

- sviluppare e **valutare opzioni normative** nonché le percezioni iniziali delle parti interessate in merito a possibili opzioni normative.

A tal fine, più in dettaglio, lo studio esamina le **pratiche di mercato** e i quadri normativi esistenti, nonché le opzioni per regolare la due diligence nelle operazioni delle società e attraverso la loro catena di approvvigionamento.

Grazie a una serie di ricerche documentali, analisi Paese per Paese, interviste, case study e sondaggi, gli autori - rispettivamente gli studiosi del British Institute of International and Comparative Law, del Civic Consulting, della DG per la Giustizia e i Consumatori della Commissione europea e della LSE (The London School of Economics and political science) - hanno identificato le pratiche e le percezioni relative alle "opzioni normative" (che vanno dal "non intervento" alla due diligence obbligatoria), tenendo conto degli impatti economici, degli impatti sulle autorità pubbliche, dei diritti sociali, dei diritti umani e degli impatti ambientali.

Human rights due diligence

A livello comunitario, non esistono ancora strumenti legalmente vincolanti per le imprese ma nel 2011 sono stati adottati i **principi guida ONU** in materia di diritti umani e imprese multinazionali (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs) che per la prima volta hanno introdotto la "human rights due diligence", fornendo un quadro riconosciuto e autorevole che ben presto è diventato un punto di riferimento internazionale al quale si stanno ispirando varie proposte legislative, anche di Stati Ue, pur rimanendo uno strumento di soft law.

Proprio lo studio europeo pone in rilievo che i principi guida ONU vengono sempre più introdotti negli standard giuridici o proposti negli Stati dell'UE: a fronte di ciò, però, **solo una impresa europea su tre** sta

attualmente adottando la “dovuta diligenza” che tiene conto di tutti diritti umani e impatti ambientali.

Un’alta percentuale dei partecipanti al sondaggio effettuato per la realizzazione dello studio (il 70% dei 334 partecipanti) hanno indicato che una regolamentazione a livello UE su un requisito generale di dovuta diligenza per i diritti umani e gli impatti ambientali - altre parole, l’introduzione di un obbligo generale di due diligence su questi temi - potrebbe essere vantaggiosa per le imprese.

In merito, il Commissario per la Giustizia, **Didier Reynders**, ha dichiarato che “Secondo le imprese, una normativa UE in quest’ambito garantirebbe la certezza del diritto e regole armonizzate sul dovere delle imprese di rispettare le persone e il pianeta. Poiché la neutralità climatica è una delle principali priorità di questa Commissione, farò in modo che i risultati di questo importante studio siano tenuti in considerazione nell’elaborazione delle iniziative future.”

Attuazione dei Principi Guida ONU sulle imprese

In attuazione dei principi guida ONU, nel 2011 è stato

inserito nelle linee guida dell’OCSE un Capitolo IV, intitolato “Diritti umani”, dedicato al dovere delle imprese di rispettare i diritti umani sempre e comunque (a prescindere dall’impegno profuso dai singoli stati nella tutela dei medesimi): in tal modo si è cercato di sollecitare - come si legge nel sito PCN Italia, Punto di contatto Nazionale, del MiSE - “**nuovi approcci** nella gestione delle **attività imprenditoriali** in territori ad alto rischio di impatto negativo e sviluppare procedure e meccanismi efficaci ed efficienti capaci di tradurre le indicazioni delle Nazioni Unite in iniziative concrete per la prevenzione e tutela delle vittime”.

A latere si segnala che il 1° gennaio 2021 entrerà in vigore un regolamento UE sui minerali provenienti da zone di conflitto, che ha il fine di contrastare il commercio di quattro minerali (stagno, tantalio, tungsteno e oro), i quali a volte finanziano conflitti armati o sono estratti ricorrendo al lavoro forzato.

Sempre in attuazione dei principi guida ONU su imprese e diritti umani, il **Governo italiano** ha presentato il 15 dicembre 2016 il Piano di azione nazionale su impresa e diritti umani 2016-2021.

Impresa
CNDCEC

Terzo settore: in consultazione le norme di comportamento dell'organo di controllo

Il Consiglio Nazionale dei Commercialisti e degli Esperti Contabili ha pubblicato le "Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore". Il documento è in pubblica consultazione fino al 26 marzo 2020. Le Norme rappresentano principi deontologici applicabili agli iscritti all'Albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili ma il Consiglio Nazionale si augura che le indicazioni fornite possano divenire generalmente riconosciute a livello di settore ed essere fatte proprie anche dai componenti degli organi di controllo non iscritti nel predetto Albo.

Il Consiglio nazionale dei commercialisti e degli Esperti Contabili ha pubblicato in consultazione fino al 26 marzo 2020 le "**Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore**". Alla redazione del documento ha partecipato il Gruppo di lavoro "Principi di comportamento dell'organo di controllo ETS" con il supporto di autorevoli esperti della materia e la pubblicazione in consultazione costituisce un importante passaggio per la **preparazione tecnica** degli iscritti all'albo e degli operatori del settore all'implementazione operativa della Riforma del Terzo settore.

Le Norme rappresentano principi deontologici applicabili agli iscritti all'Albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili ma il Consiglio Nazionale si augura che le indicazioni fornite possano divenire generalmente riconosciute a livello di settore ed essere fatte proprie anche dai componenti degli organi di controllo non iscritti nel predetto Albo.

La Riforma del Terzo settore attribuisce ai professionisti un importante ruolo anche nell'ambito del **controllo degli enti del Terzo settore**. Infatti la normativa stabilisce ormai che tutte le fondazioni ETS e gli ETS in cui sono stati costituiti patrimoni destinati (articolo 10 del CTS) così come le associazioni ETS che superano i parametri di cui all'articolo 30 del D.Lgs n. 117 del 2017 e le imprese sociali sono tenuti a dotarsi di un organo (monocratico o collegiale) di controllo. Inoltre è stabilito che il componente dell'organo monocratico e almeno un componente negli organi pluripersonali devono appartenere ad una delle categorie di cui all'art.2397 del codice civile.

Le norme pubblicate non si rivolgono tuttavia alle imprese sociali in quanto le peculiarità dei controlli ad esse rivolti, disciplinate peraltro da uno altro disposto normativo (il D.Lgs. n. 112 del 2017), sono tali da richiedere un elaborato specifico e il Consiglio Nazionale prevede che sarà oggetto di un futuro lavoro. **Massimo Miani**, presidente del Consiglio nazionale della categoria, spiega che "Le Norme sono pensate per l'organo di controllo che non svolge l'attività di revisione legale ai sensi dell'articolo 31 del Codice del Terzo settore. La definizione dell'attività di controllo offerta dalle Norme di comportamento è un'operazione sistematica di illustrazione del **modus operandi** che l'organo di controllo dovrebbe tenere per eseguire in modo razionale ed efficace la vigilanza sugli ETS, alla luce anche delle prassi professionali consolidate del collegio sindacale delle società non quotate, che sono state prese come punto di partenza e opportunamente adattate alle realtà di riferimento".

Maurizio Postal, Consigliere nazionale delegato alla materia, dichiara che "In questa prospettiva le Norme di comportamento forniscono indicazioni su aspetti cruciali per lo svolgimento degli incarichi a partire dalla nomina, per arrivare al funzionamento, al rapporto con gli altri organi dell'ente e alla stesura della relazione annuale. È importante evidenziare che il documento contiene previsioni di carattere generale non tagliate su misura di alcuno specifico ETS. Per tale motivo le Norme nella concreta loro applicazione dovranno essere adattate alla realtà specifica di riferimento, tenendo in considerazione la dimensione economica dell'ente, la complessità delle attività poste in essere, nonché i rischi esistenti".

Il Consiglio Nazionale comunica infine, che ogni interessato può trasmettere le proprie osservazioni fino al **26 marzo 2020** alla casella di posta elettronica norme-OCETS@commercialisti.it.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

CNDCEC, Bozza in consultazione "Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore", 06/03/2020

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.