

SABATO 12 MARZO 2022

DAL QUOTIDIANO OGGI

FISCO

- Sismabonus acquisti per gli immobili non residenziali: ammessi anche gli enti non commerciali - pag. 2
- Antiriciclaggio: registro titolari effettivi pronto per partire - pag. 4
- Riforma della riscossione, estratto di ruolo, limiti alle tutele. È necessario andare oltre - pag. 7
- Legge Dopo di Noi, esenzione dall'imposta sulle successioni e donazioni anche per gli atti mortis causa - pag. 9

FINANZIAMENTI

- Credito d'imposta per le imprese gasivore: come usufruirne ed entro quali limiti - pag. 10
- PMI Agricole: dal 16 marzo al via le richieste di ammissione al fondo di garanzia - pag. 12

IMPRESA

- Società private scorporate: illegittima la retroattività della procedura speciale di riscossione - pag. 13

LAVORO E PREVIDENZA


- Smart working: quali regole si applicano dopo il 31 marzo? - pag. 14
- Parità di genere sul lavoro e PNRR: il rapporto aziendale fa la differenza - pag. 17
- Riduzione dei contributi per le imprese edili: invio delle istanze entro il 15 marzo - pag. 19

IN EVIDENZA

Riforma della riscossione, estratto di ruolo, limiti alle tutele. È necessario andare oltre

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


Hanno ripreso vigore le procedure finalizzate alla riscossione dei tributi. La legislazione di fine 2021 ha eliminato l'aggio e avviato un processo di riorganizzazione. Ha anche frenato la proliferazione dei contenziosi: l'estratto di ruolo non permette la proposizione dei ricorsi avverso gli atti in esso riportati, se non in situazioni tipizzate che rendono indifferibile la tutela. Misura che ha aperto un ampio dibattito sulla limitazione di tutela che ne sarebbe derivata, fino a compromettere il diritto di difesa del debitore iscritto a ruolo. Ma l'attenzione sulla ripresa della riscossione merita di essere rivolta verso un orizzonte più ampio rispetto alla questione dell'estratto di ruolo. Le energie di coloro che potranno contribuire a processi riformatori vanno impiegate su una gamma di questioni molto più ampia e caratterizzata da reciproche interrelazioni!

In una situazione complessiva finalizzata alla **riscossione dei tributi** e delle altre entrate tributarie. La legislazione di fine 2021 è interitaliana dopo la pandemia, hanno venuta razionalizzando (**elimina-** ripreso **pieno vigore le procedure** **zione dell'aggio** e avvio di 

Parità di genere sul lavoro e PNRR: il rapporto aziendale fa la differenza

di Vincenzo Ferrante - Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

E' stata forte la spinta del Governo nell'adottare politiche mirate alla riduzione del divario di genere. Esiste dal 2006 il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ma le norme erano poco conosciute e, perciò, spesso poco applicate. Ora il Codice è stato modificato dalla legge n. 275/2021, che ha introdotto misure che impegnano le imprese di maggiori dimensioni a procedere con più decisione sulla via della parità, imponendo la redazione annuale di un rapporto aziendale sulla situazione del personale maschile e femminile. Il rapporto costituisce condizione necessaria per poter presentare domanda di partecipazione alle gare pubbliche che utilizzano fondi derivanti da risorse del PNRR e del PNC.

I dati sono noti e marcano da tempo una tendenza poco lusinghiera per noi: al pari degli altri Paesi dell'UE, anche in Italia le **donne** sono mediamente **più istruite** degli uomini, almeno per quanto riguarda i livelli superiori, ma diventano **minoranza** al momento di trovare **lavoro** e di vedere riconosciuta la propria **professionalità**. A differenza che nel resto del continente, la condizione femminile diventa addirittura drammatica nel nostro Paese, però, quando si passi ad esaminare i dati della **popolazione attiva**, perché le italiane restano 

Fisco

La precisazione delle Entrate

Sismabonus acquisti per gli immobili non residenziali: ammessi anche gli enti non commerciali

di Nicola Forte - Dottore commercialista in Roma

Ai fini delle detrazioni per la realizzazione di interventi antisismici, per costruzioni adibite ad attività produttive si intendono le unità immobiliari in cui si svolgono attività agricole, professionali, produttive di beni e servizi, commerciali o non commerciali. Il chiarimento, fornito dall'Agenzia delle Entrate, è rilevante ed estende notevolmente l'applicazione del Sismabonus acquisti. Ne potranno beneficiare anche gli enti non commerciali che acquistano un immobile non residenziale destinandolo all'esercizio delle attività istituzionali. Secondo l'interpretazione dell'Agenzia, il riferimento all'attività produttiva non significa necessariamente "attività commerciale"; è sufficiente la produzione di servizi non commerciali per considerare l'immobile destinato a un'attività meritevole di fruire dell'agevolazione fiscale.

Il **30 giugno 2022** scade il termine per fruire del **Supersismabonus acquisti** che dà diritto al beneficio della detrazione del 110%. Non sussistono più dubbi e il punto è oramai chiaro. Successivamente sarà possibile fruire delle minori detrazioni dell'85 o del 75 per cento anche per gli immobili non residenziali purché destinati ad attività produttive. Si considerano tali anche quelle istituzionali propri degli enti non commerciali.

Leggi anche Per il Super Sismabonus acquisti c'è tempo fino al 30 giugno

Entro la data del 30 giugno prossimo deve essere stata sostenuta la **spesa** e deve essere stipulato il relativo **rogito** se si intende fruire della maggiore detrazione. In questo senso si è espressa in passato l'Agenzia delle Entrate. Infatti, anche dopo l'approvazione della legge di Bilancio 2022, è rimasta invariata la previsione dell'art. 119, comma 4, D.L. n. 34/2020, secondo cui la detrazione del 110% relativa agli interventi antisismici si applica alle spese sostenute nel periodo 1° luglio 2020-30 giugno 2022.

Tale detrazione riguarda la demolizione e ricostruzione di interi edifici, allo scopo di ridurre il rischio sismico, eseguiti da imprese di costruzione o di ristrutturazione immobiliare, laddove tali imprese provvedano, entro 30 mesi dalla data di conclusione dei lavori, alla successiva alienazione dell'immobile. In questi casi la detrazione del 110% spetta all'acquirente delle singole unità immobiliari, entro il limite massimo di spesa di 96.000 euro per ciascuna abitazione (art. 16, comma 1-septies del D.L. n. 63/2013).

Quali agevolazioni ha prorogato la legge di Bilancio 2022?

La **proroga** prevista dalla **legge di Bilancio 2022** riguarda **esclusivamente** l'esecuzione degli **interventi antisismici**. La fattispecie in esame attribuisce il diritto alla detrazione non con riferimento a uno specifico

intervento, ma all'**acquisto di unità immobiliari ricostruite con criteri antisismici**. Per tale ragione deve considerarsi non prorogata la scadenza del 30 giugno 2022, cioè la data entro cui devono essere rogati gli atti di trasferimento dei predetti immobili.

Invece, è stato prorogato **fino al 31 dicembre 2024** il c.d. **sismabonus acquisti ordinario**, che prevede l'attribuzione all'acquirente di unità immobiliari antisismiche (anche destinate ad attività produttive) del diritto a fruire della detrazione del 75% (miglioramento di almeno una classe di rischio sismico) o dell'85% (miglioramento di due classi di rischio sismico) del prezzo di acquisto risultante dall'atto di compravendita con un massimale di spesa pari a 96.000 euro.

I presupposti delle detrazioni

Il **presupposto** è il medesimo, cioè deve essere effettuata la **demolizione** e la **ricostruzione** (con criteri antisismici) delle unità immobiliari ad opera di imprese di costruzione o ristrutturazione immobiliare e le vendite devono essere effettuate entro 30 mesi dalla conclusione dei lavori. Solo in presenza di queste condizioni sarà possibile fruire delle predette detrazioni.

Il **sismabonus acquisti (ordinario)** è fondato, però, su presupposti parzialmente diversi rispetto al Supersismabonus, che attribuisce il diritto a fruire della detrazione nella misura del 110%. In quest'ultimo caso, infatti, **non possono fruire** della maggiore detrazione gli immobili aventi **classificazione catastale non residenziale**, come ad esempio gli uffici.

Sarà però possibile fruire del sismabonus acquisti "ordinario" la cui scadenza è stata prorogata dalla legge di Bilancio 2022 **fino al 31 dicembre 2024**. La disciplina non è coincidente e non solo per la necessità di verificare che la ricostruzione abbia determinato il miglioramento di una o due classi di rischio sismico.

Quali sono gli immobili adibiti ad attività pro-

duitive?

Infatti, è possibile fruire della detrazione dell'85 o del 75 per cento, oltre che per l'acquisto di immobili residenziali, anche per l'acquisto di **immobili destinati ad attività produttive** a condizione che la ricostruzione sia avvenuta con criteri antisismici che abbiano determinato il miglioramento delle classi di rischio sismico.

Il problema, però, è comprendere esattamente cosa si intenda per "immobili destinati ad attività produttive".

Il punto è stato chiarito dalla guida dell'Agenzia delle Entrate, relativa al mese di luglio dell'anno 2019 e avente ad oggetto l'esame della disciplina delle detrazioni per la realizzazione di interventi antisismici.

La Guida precisa che "Per costruzioni adibite ad attività

produttive si intendono le unità immobiliari in cui si svolgono attività agricole, professionali, produttive di beni e servizi, **commerciali o non commerciali**".

La precisazione è rilevante e estende notevolmente l'applicazione del Sismabonus acquisti.

Ad esempio, potranno beneficiare della detrazione anche gli **enti non commerciali** che acquistano un immobile non residenziale destinandolo all'esercizio delle attività istituzionali. Secondo l'interpretazione fornita dall'Agenzia delle Entrate, il riferimento all'attività produttiva non vuole necessariamente significare attività commerciale. È a tal fine sufficiente la produzione di servizi non commerciali per considerare l'immobile destinato ad un'attività meritevole di fruire dell'agevolazione fiscale.

Fisco

Il decreto in attesa di pubblicazione in G.U.

Antiriciclaggio: registro titolari effettivi pronto per partire

di Giuseppe Sciarretta - LCA Studio Legale

È pronto per essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto MEF-MiSE che darà ufficialmente il via all'iter di istituzione del (tanto atteso) registro dei titolari effettivi. Subito dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale inizierà il countdown per la redazione e la pubblicazione di un altro decreto, questa volta del Ministero dello Sviluppo economico, cui dovrà essere allegato il modello che sarà utilizzato per la comunicazione dei dati presso le Camere di Commercio. Quali sono i soggetti tenuti alla comunicazione dei dati dei titolari effettivi? E quali sono i dati da comunicare?

Undici articoli, suddivisi in tre sezioni, e alcuni rimandi ad altro atto, che il Ministero dello Sviluppo economico, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, emanerà **entro 30 giorni** dalla pubblicazione di questo, tanto atteso, decreto sul **Registro dei titolari effettivi**.

Quali aziende devono comunicare i dati?

La prima considerazione va fatta su quali siano le **imprese soggette all'obbligo di comunicazione** dei dati dei **titolari effettivi**.

L'art. 21 della normativa antiriciclaggio (D.Lgs. n. 231/2007) è chiaro nel disporre che tale adempimento è in capo alle **imprese dotate di personalità giuridica** tenute all'iscrizione nel Registro di cui all'art. 2188 c.c., alle **persone giuridiche private** tenute all'iscrizione nel Registro di competenza di cui al D.P.R. n. 361/2000, oltre che ai **trust** e istituti giuridici affini.

L'art. 1 del decreto del MEF va a definire chi siano le "imprese dotate di personalità giuridica", ovvero:

- le società a responsabilità limitata,
- le società per azioni,
- le società in accomandita per azioni e
- le società cooperative.

Le comunicazioni, presentate secondo il **modello** che verrà approvato e allegato in un apposito decreto emanato dal Ministero dello Sviluppo economico, in attuazione di quanto previsto dal D.P.R. n. 581/1995, e che dovrà necessariamente essere pubblicato **entro 60 giorni** dall'entrata in vigore del decreto MEF, saranno effettuate da:

- **amministratori** delle imprese dotate di personalità giuridica acquisiscono, con le modalità di cui all'art. 22, comma 3, del decreto antiriciclaggio;
- **fondatore**, ove in vita, ovvero dai soggetti cui è attribuita la **rappresentanza** e l'**amministrazione** delle persone giuridiche private, ai sensi dell'art. 22, comma 4, del decreto antiriciclaggio
- **fiduciari** dei trust o di istituti giuridici, ai sensi dell'art. 22, comma 5, del decreto antiriciclaggio attraverso la **comunicazione unica d'impresa**, per

la loro iscrizione e conservazione nella sezione del Registro.

Le comunicazioni dei dati e delle informazioni sulla titolarità effettiva dovranno avvenire **entro 60 giorni dall'operatività del sistema**, che verrà accertato con provvedimento del Ministero dello Sviluppo economico, anche quest'ultimo da pubblicare in Gazzetta Ufficiale.

Tutte le imprese, i trust e gli istituti giuridici affini, che si costituiranno dopo l'entrata in vigore del registro dovranno comunicare i dati dei propri titolari effettivi **entro 30 giorni** dalla loro iscrizione nei rispettivi registri o la loro costituzione (per i trust).

Stessa tempistica di 30 giorni in caso di **variazioni dei dati e delle informazioni** sulla titolarità effettiva.

I dati e le informazioni comunicati dovranno essere **confermati annualmente** e in ogni caso entro 12 mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulla titolarità effettiva, o dalla data dell'ultima comunicazione della loro variazione o conferma. Per le imprese dotate di personalità giuridica, la conferma può essere presentata anche contestualmente all'adempimento del deposito del bilancio e allegata alla pratica di deposito del bilancio presso il registro delle imprese.

Confermata, inoltre, l'**autodichiarazione** ai sensi degli articoli 46 e 47, D.P.R. n. 445/2000, per la comunicazione dei dati e le informazioni sulla titolarità effettiva, con le conseguenze di **natura penale** in caso di **dichiarazioni mendace**.

Sempre con un decreto del MiSE, ai sensi dell'art. 18, legge n. 580/1993, saranno previsti stabiliti gli oneri per i diritti di segreteria.

Quali sono i dati sulla titolarità effettiva da comunicare?

Dovranno essere comunicati i **dati identificativi** e la **cittadinanza** delle **persone fisiche** indicate come titolare effettivo, nonché per le **imprese dotate di personalità giuridica**:

- l'entità della partecipazione al capitale dell'ente

da parte della persona fisica indicata come titolare effettivo, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del decreto antiriciclaggio;

- ove il titolare effettivo non sia individuato in forza dell'entità della partecipazione di proprietà, le modalità di esercizio del controllo ovvero, in ultima istanza, i poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione dell'ente, esercitati dalla persona fisica indicata come titolare effettivo, ai sensi dell'art. 20, commi 3 e 5 del decreto antiriciclaggio;

Per le **persone giuridiche private**, il codice fiscale e, anche nel caso di eventuali successive variazioni: la denominazione dell'ente, la sede legale e, ove diversa da quella legale, la sede amministrativa dell'ente, l'indirizzo di posta elettronica certificata.

In aggiunta ai dati identificativi e la cittadinanza delle persone fisiche indicate come titolare effettivo, relativamente ai **trust** e agli istituti giuridici affini, il codice fiscale e, anche nel caso di eventuali successive variazioni, la denominazione del trust o dell'istituto giuridico affine, la data, il luogo e gli estremi dell'atto di costituzione del trust o dell'istituto giuridico e l'eventuale indicazione delle ragioni per le quali l'accesso ai dati e alle informazioni sulla titolarità effettiva esporrebbe il titolare effettivo ad un rischio.

Accessi ai dati e alle informazioni

La Sezione II, articoli 5, 6 e 7, tratta i soggetti autorizzati all'accesso dei dati contenuti nel registro. L'art. 5 disciplina l'accesso da parte delle Autorità di cui all'art. 21 del decreto antiriciclaggio:

- Ministero dell'Economia e delle finanze, Autorità di vigilanza di settore, Unità di informazione finanziaria per l'Italia, Direzione investigativa antimafia, Nucleo Speciale Polizia Valutaria;
- Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo;
- autorità giudiziaria, conformemente alle proprie attribuzioni istituzionali;
- autorità preposte al contrasto dell'evasione fiscale, rimandando alle modalità tecniche e operative dell'accesso ad apposite convenzioni sottoscritte da ciascuna autorità con Unioncamere e InfoCamere S.C.p.A., che gestisce per conto delle Camere di commercio il sistema informativo nazionale.

Più complessi certamente sono gli articoli 6 e 7, i quali regolano l'accesso da parte dei soggetti obbligati di cui all'art. 3 del decreto antiriciclaggio e tutti gli altri **soggetti portatori di un interesse**.

L'accesso da parte dei **soggetti obbligati accreditati** è consentito per la **durata di due anni** decorrenti dalla data del primo accreditamento o da quella del rinnovo espresso dello stesso; gli stessi sono tenuti poi a comunicare entro 10 giorni eventuali modifiche o la

cessazione dello *status* di soggetto obbligato, sempre mediante autodichiarazione ex D.P.R. n. 445/2000.

Possono essere poi autorizzati dei **"delegati all'accesso"**, segnalati dai soggetti obbligati, purché siano incardinati nell'organizzazione di questi ultimi, e ferma restando la sua responsabilità circa l'accesso dei soggetti delegati.

Rimane poi l'obbligo di segnalare tempestivamente alla Camera di Commercio territorialmente competente le eventuali **difformità** tra le **informazioni sulla titolarità effettiva** ottenute per effetto della consultazione della sezione e della sezione speciale del registro delle imprese e quelle acquisite in sede di **adeguata verifica della clientela**, ai sensi degli articoli 18 e 19 del decreto antiriciclaggio.

L'ultimo articolo della II Sezione va a disciplinare l'**accesso del pubblico**, chiarendo che non vi è alcuna limitazione all'accesso quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e ha ad oggetto il nome, il cognome, il mese e l'anno di nascita, il paese di residenza e la cittadinanza del titolare effettivo e le condizioni da cui deriva lo status di titolare effettivo, ai sensi dell'art. 20 del decreto antiriciclaggio.

Più complesso l'*iter* per l'accesso dei dati relativi ai **titolari effettivi dei trust**; entro il termine di 20 giorni dalla richiesta di accesso, la Camera di Commercio territorialmente competente consentirà l'accesso ai dati e alle informazioni di cui al presente comma secondo le modalità o comunicherà il motivato diniego al richiedente a mezzo posta elettronica certificata.

In presenza di elementi di esposizione del titolare effettivo ad un **rischio sproporzionato** di frode, rapimento, ricatto, estorsione, molestia, violenza o intimidazione ovvero qualora il titolare effettivo sia una persona incapace o minore d'età suscettibile di comportare anche l'eventuale trattamento di dati di cui agli articoli 9 e 10 del Regolamento UE - GDPR, la Camera di Commercio territorialmente competente trasmette la richiesta di accesso al contro interessato mediante comunicazione all'indirizzo di posta elettronica certificata. Entro 10 giorni dalla ricezione della predetta comunicazione, il controinteressato può trasmettere, sempre a mezzo posta elettronica certificata, una motivata opposizione all'accesso.

Nella valutazione delle circostanze eccezionali sopraelencate, che giustificano il diniego dell'istanza di accesso, la Camera di Commercio competente terrà conto del principio di proporzionalità e del grado di rischio.

Sanzioni

Infine, in merito alle sanzioni, sarà sempre la Camera di commercio, territorialmente competente, a provvedere

all'accertamento e alla contestazione della violazione dell'obbligo di comunicazione dei dati e delle informazioni sulla titolarità effettiva e all'irrogazione della relativa sanzione amministrativa, ai sensi dell'art. 2630 c.c., secondo le disposizioni di cui alla legge n. 689/1981.

Fisco

L'Editoriale di Massimo Basilavecchia

Riforma della riscossione, estratto di ruolo, limiti alle tutele. È necessario andare oltre

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

Hanno ripreso vigore le procedure finalizzate alla riscossione dei tributi. La legislazione di fine 2021 ha eliminato l'aggio e avviato un processo di riorganizzazione. Ha anche frenato la proliferazione dei contenziosi: l'estratto di ruolo non permette la proposizione dei ricorsi avverso gli atti in esso riportati, se non in situazioni tipizzate che rendono indifferibile la tutela. Misura che ha aperto un ampio dibattito sulla limitazione di tutela che ne sarebbe derivata, fino a compromettere il diritto di difesa del debitore iscritto a ruolo. Ma l'attenzione sulla ripresa della riscossione merita di essere rivolta verso un orizzonte più ampio rispetto alla questione dell'estratto di ruolo. Le energie di coloro che potranno contribuire a processi riformatori vanno impiegate su una gamma di questioni molto più ampia e caratterizzata da reciproche interrelazioni!

In una situazione complessiva sempre più incerta, quanto a possibilità di recupero dell'economia italiana dopo la pandemia, hanno ripreso **pieno vigore le procedure** finalizzate alla **riscossione dei tributi** e delle altre entrate tributarie.

La legislazione di fine 2021 è intervenuta razionalizzando (**eliminazione dell'aggio** e avvio di un **processo di riorganizzazione**), considerando le diffuse difficoltà di adempimento (termine di pagamento delle - sole - cartelle dilatato provvisoriamente a 180 giorni), **frenando** la proliferazione **dei contenziosi** (l'estratto di ruolo non permette la proposizione dei ricorsi avverso gli atti in esso riportati, se non in situazioni tipizzate che rendono indifferibile la tutela).

Leggi anche Riforma fiscale e leggi di Bilancio. 2 strade che si incrociano. Con quali effetti?

Quest'ultima misura che, non va dimenticato, non è stata proposta direttamente dall'Agenzia delle Entrate, ma è emersa nell'ambito (neutrale) della Commissione interministeriale istituita per studiare la **riforma del processo tributario** -, ha aperto un ampio dibattito sulla **limitazione di tutela** che ne sarebbe derivata, fino a compromettere il diritto di difesa del debitore iscritto a ruolo.

Tralasciando la questione già sottoposta alle Sezioni Unite della Cassazione della **retroattività o meno della nuova disciplina** - che, in quanto tale, delineando nuove modalità di accesso al giudice sulla base di ipotesi in precedenza non differenziate, non dovrebbe essere applicabile se non ai ricorsi proposti dopo la sua entrata in vigore -, quello che colpisce è l'emersione di un **dissenso del legislatore** rispetto ad **orientamenti giurisprudenziali** che hanno inteso **liberalizzare l'accesso al giudice tributario**, ridimensionando la rigida tempistica disciplinata dal decreto legislativo n. 546/1992, che, seguendo la tradizione, fissava - in modo rigido, almeno ad una letterale interpretazione

dell'art. 19 - presupposti e tempi per poter proporre il ricorso in commissione tributaria.

Nel 2015, la Corte di cassazione a Sezioni Unite (n. 19704) ha stabilito che gli atti impositivi conosciuti soltanto attraverso il rilascio di un estratto di ruolo potessero essere impugnati; l'estratto non è l'oggetto del ricorso, ma il momento che fissa il *dies a quo* dal quale decorre il normale termine decadenziale di sessanta giorni per ricorrere contro gli atti elencati nell'estratto, sul presupposto che gli stessi non siano stati conosciuti per vizi radicali della notifica. La **tutela** è stata costruita come **complementare e anticipatoria** rispetto a quella dell'art. 19 terzo comma, che consente di impugnare atti impositivi deducendo la mancata notifica di atti impositivi presupposti.

Escludere questa **tutela ulteriore** costruita dalla giurisprudenza **elimina** senza dubbio una **possibilità difensiva** del debitore, ma **riporta** il **sistema** ad un **assetto rigido**, quello dell'art. 19 (nel quale si ricorre quando e come dice la legge), che non è mai stato considerato incostituzionale dalla giurisprudenza; gli **atti impositivi** menzionati **nell'estratto di ruolo** potranno essere sempre verificati dal giudice, quanto a regolarità della notifica e, se del caso, nel merito, impugnando atti consequenziali (misure cautelari dell'agente, intimazione di pagamenti, pignoramenti); l'**impossibilità di ricorso immediato** esclude anche qualsiasi dubbio in ordine all'**effetto preclusivo**, talvolta ravvisato dalla giurisprudenza, derivante, nel precedente assetto, dall'omessa impugnazione nei sessanta giorni dalla acquisizione dell'estratto di ruolo.

Ragionevolmente, non deve destare preoccupazione il fatto che la disposizione, nel **negare l'impugnabilità dell'estratto**, stabilisca pure le condizioni per poter dedurre il vizio di notifica; quelle condizioni, individuate nella immediata e specifica lesività dell'immanenza del debito, anche in mancanza di aggressione

patrimoniale, valgono soltanto per l'**impugnazione diretta del ruolo** e della **cartella** e non intendono, invece, escludere che il vizio di notifica resti rilevante e possa essere fatto valere quando l'azione di riscossione si esprime attraverso gli atti successivi.

L'attenzione sulla **ripresa della riscossione**, allora, merita di essere rivolta verso un orizzonte più ampio rispetto alla questione dell'estratto di ruolo.

Le **prossime cartelle** vedranno il **debutto** del "**rimborso spese**" che dovrà sostituire l'aggio e l'**organizzazione della riscossione** vedrà un **avvicinamento** dell'agente all'**ente impositore** che appare quanto mai opportuno; basti pensare che, dopo il blocco delle attività di riscossione coattiva protrattosi fino a settembre 2021 per effetto dell'emergenza sanitaria, sono stati notificati atti (intimazioni, misure cautelari o altri) che non tenevano in nessun conto vicende sopravvenute rispetto alla ormai lontana consegna del carico da riscuotere.

La posizione dei **condebitori solidali**, spesso destinatari della sola intimazione di pagamento, con obbligo di adempiere entro cinque giorni, gode di scarse e

difficoltose possibilità di tutela concreta.

La giurisprudenza su **termini di prescrizione e di decadenza** applicabili alle attività di riscossione opera in senso contrario alla necessità di assicurare, invece, velocità e tempestività dell'azione di recupero, così creando le premesse per la formazione di crediti inesigibili.

Vi è, infine, una tendenza di cui è espressione la recente decisione delle Sezioni Unite n. 33408 dell'11 novembre 2021 sulla non necessaria notificazione dei titoli che giustificano l'ammissione al passivo di crediti tributari, a ridimensionare il rilievo della notifica degli atti e la pendenza dei termini per impugnare. Qui l'**estratto di ruolo** diventa sufficiente di per sé ad ottenere l'**ammissione al passivo** anche se resta non autonomamente impugnabile, in base alla disposizione di cui si è detto.

In conclusione, le **energie degli addetti ai lavori** e soprattutto quelle di coloro che potranno contribuire a processi riformatori vanno impiegate su una **gamma di questioni molto più ampia** e caratterizzata da **reciproche interrelazioni**.

Fisco

Dall'Agenzia delle Entrate

Legge Dopo di Noi, esenzione dall'imposta sulle successioni e donazioni anche per gli atti mortis causa

E' possibile applicare l'esenzione dall'imposta sulle successioni e donazioni prevista dall'articolo 6 della Legge Dopo di Noi, con riferimento agli atti con cui i beni e diritti vengano destinati a fondi speciali, istituiti in favore delle persone con disabilità grave, anche nel caso in cui tale destinazione sia effettuata con un atto mortis causa mediante il quale in sede di successione si disponga a favore del predetto fondo speciale. Lo ha chiarito l'Agenzia delle Entrate con la risposta a interpello n. 103 dell'11 marzo 2022.

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la risposta a interpello n. 103 dell'11 marzo 2022 in tema di applicazione dell'esenzione dall'imposta sulle successioni e donazioni di cui all'articolo 6 della legge "Dopo di Noi" agli atti mortis causa.

L'articolo 1 della legge 22 giugno 2016, n. 112, recante «Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare», al comma 3 stabilisce che la legge è volta, altresì, ad agevolare le erogazioni da parte di soggetti privati, la stipula di polizze di assicurazione e la costituzione di trust, di vincoli di destinazione e di fondi speciali, composti di beni sottoposti a vincolo di destinazione e disciplinati con contratto di affidamento fiduciario in favore di persone con disabilità grave, secondo le modalità e alle condizioni previste dagli articoli 5 e 6 della legge.

Il successivo articolo 6, comma 1 prevede che i beni e i diritti conferiti in trust ovvero gravati da vincoli di destinazione di cui all'articolo 2645-ter del codice civile ovvero destinati a fondi speciali di cui al comma 3 dell'articolo 1, istituiti in favore delle persone con disabilità grave come definita dall'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono esenti dall'imposta sulle successioni e donazioni prevista dall'articolo 2, commi da 47 a 49 del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262.

Il medesimo articolo 6, al comma 2 dispone che le esenzioni e le agevolazioni di cui al presente articolo sono ammesse a condizione che il trust ovvero i fondi speciali di cui al comma 3 dell'articolo 1 ovvero il vincolo di destinazione di cui all'articolo 2645-ter del

codice civile perseguano come finalità esclusiva l'inclusione sociale, la cura e l'assistenza delle persone con disabilità grave, in favore delle quali sono istituiti. Le esenzioni e le agevolazioni disposte nello stesso articolo 6 sono ammesse se sussistono, inoltre, congiuntamente, anche tutte le ulteriori condizioni richieste dalla legge ed indicate nel prosieguo dell'articolo 6. E' possibile applicare l'esenzione dall'imposta sulle successioni e donazioni prevista dall'articolo 6 della legge n. 112 del 2016, con riferimento agli atti con cui i beni e diritti vengano destinati a fondi speciali di cui al comma 3 dell'articolo 1, istituiti in favore delle persone con disabilità grave come definita dall'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche nel caso in cui tale destinazione sia effettuata con un atto mortis causa mediante il quale in sede di successione si disponga a favore del predetto fondo speciale. Tale soluzione tiene conto prioritariamente del dato testuale dell'articolo 6 della legge n. 112 del 2016 che richiama genericamente i beni e i diritti conferiti in trust ovvero gravati da vincoli di destinazione di cui all'articolo 2645-ter del codice civile ovvero destinati a fondi speciali senza specificare quali siano gli atti con cui tali conferimenti o destinazioni debbano essere effettuati.

Conseguentemente, in assenza di una esplicita esclusione per gli atti mortis causa, è possibile applicare tale esenzione, indipendentemente dal fatto che si tratti di atti tra vivi o a causa di morte, e pertanto anche ai conferimenti e destinazioni attuate mediante atti mortis causa, ferme restando tutte le altre prescrizioni indicate dalla norma in esame.

Tale interpretazione risulta, peraltro, in linea con la ratio della legge in esame volta a favorire il benessere, la piena inclusione sociale e l'autonomia delle persone con disabilità e che a tal fine disciplina misure di assistenza, cura e protezione nel superiore interesse delle persone con disabilità grave prive di sostegno familiare nonché in vista del venir meno del sostegno familiare.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

[Agenzia delle Entrate, risposta a interpello 11/03/2022, n. 103](#)

Finanziamenti

Nel decreto Energia

Credito d'imposta per le imprese gasivore: come usufruirne ed entro quali limiti

di Roberta De Pirro - Morri Rossetti e Associati

A parziale compensazione dei maggiori oneri sostenuti per l'acquisto del gas naturale (imprese "gasivore"), il decreto Energia riconosce alle stesse un contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta, pari al 15% della spesa sostenuta per l'acquisto del medesimo gas, consumato nel secondo trimestre solare dell'anno 2022, per usi energetici diversi dagli usi termoelettrici, qualora il prezzo di riferimento del gas naturale, calcolato come media, riferita al primo trimestre 2022, abbia subito un incremento superiore al 30% del corrispondente prezzo medio riferito al medesimo trimestre dell'anno 2019. Quali sono le modalità di fruizione.

L'art. 5 del **D.L. n. 17/2022** (decreto "energia") prevede il riconoscimento contributo straordinario, sotto forma di **credito d'imposta**, in favore delle imprese a forte consumo di **gas naturale**, a parziale compensazione dei maggiori oneri sostenuti per l'acquisto del gas naturale (imprese "gasivore").

Ambito soggettivo

Si considera impresa a forte consumo di gas naturale quella che opera in uno dei settori di cui all'allegato 1 al decreto del Ministro della transizione ecologica 21 dicembre 2021, n. 541, della cui adozione è stata data comunicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 5 del 8 gennaio 2022 e ha consumato, nel primo trimestre solare dell'anno 2022, un quantitativo di gas naturale per usi energetici non inferiore al 25% del volume di gas naturale indicato all'art. 3, c. 1, del medesimo decreto, al netto dei consumi di gas naturale impiegato in usi termoelettrici. In altri termini, deve trattarsi di imprese che nel **primo trimestre** dell'anno **2022** hanno consumato un quantitativo di gas naturale per usi energetici **non inferiore** al **25%** del volume di gas naturale pari ad almeno 1 GWh/anno (ovvero 94.582 Sm³ /anno, considerando un potere calorifico superiore per il gas naturale pari a 10,57275 kWh/Sm³).

Tale contributo si affianca a quello previsto dall'art. 4, D.L. n. 17/2022 previsto in favore delle imprese "energivore" di cui al decreto dello sviluppo economico del 21 dicembre 2017. Per poter beneficiare del credito d'imposta le imprese in parola devono aver subito un incremento del **costo per KWh** superiore al **30%** nel confronto tra la media del **primo trimestre 2022** e quella dello stesso periodo del **2019**.

Tale media deve essere calcolata al netto delle imposte e degli eventuali sussidi e devono essere tenuti in conto anche eventuali contratti di fornitura di durata stipulati dall'impresa.

Nel rispetto dei requisiti indicati, le imprese hanno

diritto a un credito d'imposta pari al **20%** delle **spese sostenute** per l'energia acquistata e utilizzata nel **secondo trimestre 2022**.

L'agevolazione è riconosciuta anche per la spesa relativa all'**energia elettrica prodotta** dalle imprese e **autoconsumata**, nello stesso periodo di tempo indicato. Il credito d'imposta è utilizzabile esclusivamente in compensazione e non concorre né alla formazione del reddito d'impresa né alla **base imponibile** dell'**IRAP**. L'agevolazione è **cumulabile** con altre agevolazioni relative agli stessi costi, a patto che il cumulo non porti al superamento del costo sostenuto.

Misura del contributo straordinario

Sulla falsariga di quanto previsto per le imprese energivore anche per le imprese gasivore è disposto che il contributo straordinario venga riconosciuto sotto forma di credito di imposta, pari al **15%** della spesa sostenuta per l'acquisto del medesimo gas, consumato nel secondo trimestre solare dell'anno 2022, per usi energetici diversi dagli usi termoelettrici, qualora il prezzo di riferimento del gas naturale, calcolato come media, riferita al **secondo trimestre 2022**, dei prezzi di riferimento del Mercato Infragiornaliero (MI-GAS) pubblicati dal Gestore dei mercati energetici (GME), abbia subito un **incremento superiore** al **30%** del corrispondente prezzo medio riferito al **medesimo trimestre** dell'anno **2019**.

Leggi anche Imprese energivore: credito d'imposta esteso anche al secondo trimestre 2022

Fruizione del contributo straordinario

Il credito d'imposta:

- è utilizzabile esclusivamente in compensazione nel modello F24 (i) senza soggiacere ai limiti di compensazione di € **250.000** (per i crediti da indicare nel quadro RU, modello REDDITI SC) e € **2.000.000** (limite annuo di crediti compensabili dal 2022); e (ii) in base al **codice tributo** non ancora istituito;

- **non concorre** alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi e del valore della produzione ai fini dell'Irap;

- è **cumulabile** con altre agevolazioni che abbiano ad oggetto i medesimi costi, a condizione che tale cumulo, tenuto conto anche della non concorrenza

alla formazione del reddito e della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive, non porti al superamento del costo sostenuto.

Il Ministero dell'economia e delle finanze effettua il monitoraggio delle fruizioni del credito d'imposta.

Finanziamenti
Mediocredito Centrale

Riferimenti normativi
Mediocredito Centrale, circolare 08/03/2022, n. 3

PMI Agricole: dal 16 marzo al via le richieste di ammissione al fondo di garanzia

A partire dal 16 marzo 2022, sarà possibile presentare richieste di ammissione alla garanzia del Fondo in favore dei soggetti beneficiari finali del settore agricolo. Le richieste di ammissione alla garanzia del Fondo in favore di soggetti beneficiari finali del settore della pesca e dell'acquacoltura, quest'ultime potranno essere presentate a partire dalla data comunicata dal Gestore tramite successiva apposita Circolare. Nel periodo 1° aprile - 30 giugno 2022, la commissione una tantum prevista ai fini dell'ammissione all'intervento del Fondo, non è dovuta per tutte le richieste di ammissione riferite a finanziamenti concessi a sostegno di comprovate esigenze di liquidità delle imprese conseguenti ai maggiori costi derivanti dagli aumenti dei prezzi dell'energia.

Il Ministero dello Sviluppo Economico ha pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione relativa ai Fondi di Garanzia, la circolare del Mediocredito Centrale (Mandataria del RTI Gestore del Fondo di garanzia) n. 3 dell'8 marzo 2022 con la quale comunica che, **a partire dal 16 marzo 2022**, sarà possibile presentare richieste di ammissione alla garanzia del Fondo in favore dei soggetti beneficiari finali del **settore agricolo** a valere sul Regolamento UE n.1408/2013 del 18 dicembre 2013 e sul Regolamento UE n.702/2014 del 25 giugno 2014.

Per quanto riguarda, invece, le richieste di ammissione alla garanzia del Fondo in favore di soggetti beneficiari finali del **settore della pesca e dell'acquacoltura**, quest'ultime potranno essere presentate a valere sul Regolamento UE n.717/2014 del 27 giugno 2014 e sul Regolamento UE n.1388/2014 del 16 dicembre 2014 a partire dalla data comunicata dal Gestore tramite successiva apposita Circolare.

Inoltre il Ministero comunica che il Consiglio di gestione ha deliberato che, nel periodo **1° aprile - 30 giugno 2022**, la **commissione una tantum** prevista ai fini dell'ammissione all'intervento del Fondo, non è dovuta per tutte le richieste di ammissione riferite a finanziamenti concessi a sostegno di comprovate esigenze di liquidità delle imprese conseguenti ai maggiori costi derivanti dagli aumenti dei prezzi dell'energia. Si intendono escluse dal campo di applicazione della norma le sole operazioni a fronte di investimento.

A cura della Redazione

Impresa

Dalla Corte Costituzionale

Società private scorporate: illegittima la retroattività della procedura speciale di riscossione

La Corte costituzionale ha dichiarato illegittima l'estensione retroattiva, alle società private scorporate, di una procedura speciale di riscossione ed esclusione dei controlli, introdotta con lo «specifico intento di rispondere a particolari ed eccezionali esigenze riferibili solo ed esclusivamente agli agenti "pubblici" della riscossione e per i quali i termini per la presentazione delle comunicazioni di inesigibilità erano, al momento della sua entrata in vigore, ancora aperti, a differenza di quelli riferibili alle società private "scorporate", che erano, invece, ormai scaduti».

La Corte dei conti, sezione giurisdizionale per la Regione Abruzzo, ha sollevato distinte questioni di legittimità costituzionale in riferimento agli artt. 3, 24, 53, 81, 97, 103, 111 (quest'ultimo in relazione all'«art. 6 CEDU come ripreso dall'art. 47 Carta UE») e 119, primo, secondo e quarto comma, della Costituzione, della legittimità costituzionale dell'art. 1, commi 687, secondo periodo, e 688, secondo periodo, in combinato disposto con il comma 684, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)», «come interpretati autenticamente» dall'art. 1, comma 815, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022), ovvero sia nel presupposto interpretativo che essi avrebbero «effetto anche per le società private "scorporate"».

Più precisamente, il citato art. 1, comma 815, della legge n. 160 del 2019, dispone che «i contenuti delle norme vigenti riferite agli agenti della riscossione si intendono applicabili, sin dalla data di entrata in vigore delle stesse norme, anche alle attività svolte in regime di concessione per conto degli enti locali, il cui ramo d'azienda è stato trasferito ai sensi dell'articolo 3, comma 24, lettera b)», del decreto-leg

ge 30 settembre 2005, n. 203 (Misure di contrasto all'evasione fiscale e disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria), convertito, con modificazioni, nella legge 2 dicembre 2005, n. 248 (cioè alle cosiddette società "private scorporate").

Sentenza della Corte

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 66/2022 dell'11 marzo 2022, ha evidenziato che non supera il «controllo di ragionevolezza» la norma dell'articolo 1, comma 815, della legge di Bilancio per il 2020, che amplia **retroattivamente**, in favore delle cosiddette **società private scorporate**, l'ambito di applicazione sia del meccanismo di riscossione "scalare inverso" sia del non assoggettamento a controllo delle "quote affidate" fino a 300 euro.

Alla luce di quanto rilevato la Corte costituzionale ha dichiarato **illegittima l'estensione retroattiva**, alle società private scorporate, di una procedura speciale di riscossione ed esclusione dei controlli, introdotta con lo «specifico intento di rispondere a particolari ed eccezionali esigenze riferibili solo ed esclusivamente agli agenti "pubblici" della riscossione e per i quali i termini per la presentazione delle comunicazioni di inesigibilità erano, al momento della sua entrata in vigore, ancora aperti, a differenza di quelli riferibili alle società private "scorporate", che erano, invece, ormai scaduti».

Nella stessa pronuncia inoltre, sono state dichiarate inammissibili le questioni sull'articolo 4 del decreto legge 23 ottobre 2018 n. 119 (che introduce l'automatico annullamento dei debiti di importo residuo fino a mille euro) «anche agli effetti dei rapporti pendenti tra enti territoriali e società private "scorporate"».

La sentenza però precisa che, una volta venute meno le ragioni che in passato hanno portato a gravi accumuli di crediti di difficile esigibilità, nell'ambito di operatività del prossimo e nuovo contesto di riforma del sistema della riscossione pubblica «dovranno essere evitati interventi di "rottamazione" o "stralcio" contrari al valore costituzionale del dovere tributario e tali da recare pregiudizio al sistema dei diritti civili e sociali tutelati dalla Costituzione (sentenza n. 288 del 2019)».

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

Corte Costituzionale, sentenza 11/03/2022, n. 66/2022

Lavoro e previdenza

Adempimenti del datore di lavoro

Smart working: quali regole si applicano dopo il 31 marzo?

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

Dal 1° di aprile, il datore di lavoro che vorrà attivare lo smart working dovrà predisporre un accordo individuale con il lavoratore, che vada a definire le modalità di effettuazione della prestazione al di fuori dei locali aziendali in modalità agile. Tale documento, tuttavia, secondo quanto previsto da un emendamento alla legge di conversione del decreto Sostegni ter, non dovrà essere più allegato alla comunicazione obbligatoria prevista sul sito del Ministero del Lavoro. Ma cosa deve essere indicato nell'accordo? In particolare, occorre individuare i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa, nonché riportare informazioni riguardanti le ore di lavoro, la durata della pausa, la reperibilità del lavoratore durante la giornata di smart working, e il diritto alla disconnessione.

Siamo ai blocchi di partenza. Il **31 marzo** terminerà definitivamente lo **stato di emergenza nazionale** e con esso buona parte delle norme che sono state disposte dal legislatore per semplificare alcune procedure e permettere alle aziende ed ai lavoratori di continuare l'attività in sicurezza.

Tra queste norme è presente anche la **procedura semplificata** per l'attivazione dello **smart working** che prevede, tra le altre cose, l'avvio del lavoro da remoto senza un previo accordo individuale tra le parti (art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020).

Dal 1° aprile il datore di lavoro, al fine di attivare lo smart working, dovrà **predisporre un accordo individuale** che vada a definire le modalità di effettuazione della prestazione resa al di fuori dei locali aziendali in modalità "agile".

Detto accordo, secondo quanto previsto in un emendamento alla legge di conversione del **decreto Sostegni ter** (D.L. n. 4/2022), non dovrà essere più allegato alla comunicazione obbligatoria prevista sul sito del Ministero del Lavoro. Infatti, l'emendamento prevede unicamente la comunicazione dei nominativi dei lavoratori e la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, **senza alcun allegato** dell'accordo individuale. Detta **semplificazione strutturale**, sarà operativa solo dopo la pubblicazione, in Gazzetta Ufficiale, della legge di conversione del decreto Sostegni ter (prevista entro la fine di marzo) e l'emanazione di un decreto ministeriale con le modalità attuative semplificate.

Sottolineo, comunque, che questo non andrà ad impattare sull'accordo individuale che ritornerà ad essere obbligatorio dal prossimo 1° aprile.

In considerazione di ciò, è il caso di fare una analisi su due dei principali elementi da prevedere all'interno dell'accordo, al fine di contemperare le richieste del legislatore: il luogo e l'orario di lavoro durante le giornate da remoto.

Leggi anche Smart working: come dovrà essere

utilizzato e rimodulato dalle imprese dopo il 31 marzo

Luogo di lavoro

Nell'accordo non dovranno essere identificati i luoghi ove il lavoratore andrà a svolgere la prestazione lavorativa durante le giornate smart. Piuttosto dovranno essere identificati i **requisiti minimi di idoneità dei locali privati** adibiti ad attività lavorativa, ciò al fine del rispetto delle **regole** legate alla salute ed alla **sicurezza sul lavoro**.

Parliamo di abitabilità dei locali e relativo divieto all'uso di ambienti insalubri (es. locali interrati, sottotetti/ammezzati) o a locali ai quali manchino i requisiti di abitabilità.

Per fare ciò, si potrà attingere da quanto previsto nell'allegato IV, del D.Lgs. n. 81/2008 (TU sulla Salute e Sicurezza sul lavoro), dove si evidenziano i "requisiti dei luoghi di lavoro". Logicamente l'allegato dovrà essere il punto di partenza per reperire quelle informazioni basilari che dovranno essere riportate nell'accordo di smart working.

All'interno possiamo trovare alcune **indicazioni** importanti che il datore di lavoro potrà **richiamare nell'accordo**, allorquando dovrà identificare un ipotetico luogo adatto allo svolgimento di una attività lavorativa. A mero titolo esemplificativo:

- la **cubatura del locale** non dovrà essere inferiore a 10 m³ (al lordo dei mobili);
- il lavoratore dovrà disporre di una superficie di almeno 2 mq (al lordo dei mobili);
- lo spazio destinato al lavoratore dovrà essere tale da consentire il normale movimento della persona in relazione al lavoro da compiere;
- il locale dovrà essere ben **difeso contro gli agenti atmosferici**, contro l'umidità e dovrà essere provvisto di un isolamento termico e acustico sufficiente;
- il locale dovrà avere aperture sufficienti per un **rapido ricambio d'aria**;
- l'impianto di illuminazione dovrà essere installato in modo che il tipo d'illuminazione previsto non

rappresenti un rischio di infortunio per il lavoratore. Ma non solo, dovrà essere richiesta al lavoratore la verifica circa la **conformità dell'impianto elettrico**, di quello **termico** ed eventualmente dell'impianto di climatizzazione, qualora presente, che dovranno essere mantenuti in efficienza e controllati da personale esperto.

Può essere il caso, ma questa è una valutazione che potrà fare solo il datore di lavoro, di escludere tra i luoghi idonei alla prestazione smart i locali pubblici o aperti al pubblico, ciò al fine di limitare al massimo possibili eventi negativi che riguardano la riservatezza dei dati e delle informazioni che transitano sugli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa.

Quelle evidenziate sono solo alcune delle prescrizioni che potranno essere inserite nell'accordo individuale e che dovranno essere poi verificate dal lavoratore prima dell'avvio della prestazione lavorativa.

Durata e orario di lavoro

Il lavoro agile rappresenta una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa individuale con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Ciò sta a significare che **nulla cambia** rispetto alla prestazione effettuata all'interno dei locali aziendali, **compreso l'orario di lavoro**.

A dire la verità il legislatore aggiunge una frase alquanto rivoluzionaria, affermando che il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, viene stabilito **“senza precisi vincoli di orario”** ma **“entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”**.

Ciò sta a significare che la prestazione, per essere correttamente realizzata, si dovrà **collegare più agli obiettivi** che il datore di lavoro sarà tenuto a fornire al lavoratore che all'orario di lavoro, contrattualmente previsto. Logicamente, non potrà essere richiesto al lavoratore un orario difforme dai limiti previsti dalla normativa (D.Lgs. n. 66/2003) e dalla contrattualistica applicata dall'azienda.

Il datore di lavoro dovrà prevedere, all'interno dell'accordo individuale, alcune informazioni riguardanti l'orario di lavoro:

1. il **periodo** entro il quale dovrà essere prevista la **prestazione lavorativa**. Ad esempio, dalle 8.00 alle 19.00. Questo periodo non rappresenta la durata della prestazione ma l'intervallo entro il quale la prestazione dovrà essere avviata e conclusa;
2. le **ore di lavoro**, così come contrattualmente

previste (8 ore o quante previste in un rapporto di lavoro a part-time);

3. la **durata della pausa**, nel caso in cui la prestazione lavorativa vada oltre le 6 ore;

4. la presenza di eventuali **ore di straordinario**. In merito al lavoro straordinario, è il caso di puntualizzare che il **protocollo sul lavoro agile**, del 7 dicembre 2021, ha dato indicazione che **“durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario”**. Ritengo, comunque, che l'affermazione sia puramente indicativa e che può essere **bypassata da un diverso accordo tra le parti**. Resta inteso che qualora le parti ritengano possibile l'utilizzo di ore di straordinario, dovranno essere altresì previsti i limiti massimi di utilizzo e le modalità di richiesta, da parte del lavoratore, e la successiva autorizzazione da parte del superiore gerarchico. Ciò al fine di evitare sgradevoli sorprese da parte del datore di lavoro il quale dovesse ricevere, al termine del mese, indicazioni da parte del lavoratore circa l'effettuazione di un numero di ore di lavoro straordinario spropositato e non coerente con le attività intraprese e/o gli obiettivi dati al lavoratore.

Ulteriori elementi che dovranno integrare la disciplina dell'orario di lavoro sono la **reperibilità del lavoratore** durante la giornata smart ed il suo **diritto alla disconnessione** al termine della prestazione lavorativa. Non essendoci **“precisi vincoli di orario”** ed essendo possibile lo svolgimento della prestazione durante il range di orario stabilito nell'accordo individuale, le parti dovranno **concordare fasce orarie**, di massima, di reperibilità per i collegamenti con l'azienda (Zoom, Microsoft Team, ecc.), al fine di interagire sui progetti in essere. Ad esempio, prevedere delle **“finestre” orarie di interazione** nelle quali il lavoratore dovrà essere operativo e dovrà aver attivato gli strumenti necessari per interfacciarsi con l'azienda (il team, il superiore gerarchico, ecc.).

Inoltre, il lavoratore dovrà essere a conoscenza delle modalità tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione delle attrezzature informatiche fornite dal proprio datore di lavoro.

Infine, dovrà essere prevista l'indicazione della **durata dell'accordo** di smart-working. Si tratta di specificare la data di avvio del periodo durante il quale sarà possibile prestare l'attività lavorativa anche da remoto, secondo le prescrizioni previste dall'accordo stesso (ad esempio, tutti i martedì; un giorno la settimana; 5 giorni al mese; 50 giorni l'anno; ecc.), e, eventualmente, la data di fine qualora l'accordo sia a tempo determinato.

Viceversa, nel caso in cui l'accordo sia a tempo indeterminato, sarà possibile il recesso unilaterale con un preavviso di almeno 30 giorni, che diventeranno 90 giorni qualora il lavoratore sia disabile.

Il recesso potrà essere immediato esclusivamente in presenza di un giustificato motivo.

Nell'accordo potranno essere previsti, a titolo esemplificativo, i possibili **motivi di recesso anticipato** per i quali non è obbligatorio prevedere un preavviso, quali, ad esempio:

- il **cambiamento di ruolo e/o di mansione**, incompatibile con l'effettuazione di prestazioni di lavoro agile;
- le sopraggiunte **condizioni di incompatibilità** organizzativa, produttiva o tecnica che rendono impossibile la prestazione a distanza;
- il **mancato rispetto**, in capo al lavoratore, degli

obblighi previsti nell'accordo individuale. Ad esempio, il mancato rispetto della normativa in materia di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro; il mancato rispetto degli **obblighi previsti dal CCNL** e/o dal contratto collettivo aziendale; il ripetuto mancato raggiungimento degli obiettivi previsti nell'accordo stesso o individuati periodicamente dal superiore gerarchico e comunicati al lavoratore;

- qualora il lavoratore non riesca a garantire una qualità e/o continuità della connessione di rete ai sistemi aziendali, tale da assicurare una produttività coerente con le attese e conforme alle prestazioni rese all'interno dei locali aziendali;

- qualora il **lavoratore comprometta il rapporto di fiducia** e correttezza alla base dell'esecuzione della prestazione "agile".

Lavoro e previdenza

L'Editoriale di Vincenzo Ferrante

Parità di genere sul lavoro e PNRR: il rapporto aziendale fa la differenza

di Vincenzo Ferrante - Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

E' stata forte la spinta del Governo nell'adottare politiche mirate alla riduzione del divario di genere. Esiste dal 2006 il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ma le norme erano poco conosciute e, perciò, spesso poco applicate. Ora il Codice è stato modificato dalla legge n. 275/2021, che ha introdotto misure che impegnano le imprese di maggiori dimensioni a procedere con più decisione sulla via della parità, imponendo la redazione annuale di un rapporto aziendale sulla situazione del personale maschile e femminile. Il rapporto costituisce condizione necessaria per poter presentare domanda di partecipazione alle gare pubbliche che utilizzano fondi derivanti da risorse del PNRR e del PNC.

I dati sono noti e marcano da tempo una tendenza poco lusinghiera per noi: al pari degli altri Paesi dell'UE, anche in Italia le **donne** sono mediamente **più istruite** degli uomini, almeno per quanto riguarda i livelli superiori, ma diventano **minoranza** al momento di trovare **lavoro** e di vedere riconosciuta la propria **professionalità**. A differenza che nel resto del continente, la condizione femminile diventa addirittura drammatica nel nostro Paese, però, quando si passi ad esaminare i dati della **popolazione attiva**, perché le italiane restano da sempre fra le meno occupate in Europa nella fascia di età fra i 15 e i 64 anni (con un tasso pari nel 2018 al 50%, superate solo dalle donne greche che si collocano 5 punti percentuali più in basso, a fronte di una media europea superiore di circa 13 punti percentuali). Si tratta, peraltro, di un dato che coinvolge tutta la Penisola, posto che ad es. anche in Lombardia o in Veneto i dati sono poco confortanti.

Né cambia la musica quando ci si soffermi ad analizzare la collocazione delle donne nella **scala retributiva**. Basti dire, a riguardo, che se in generale le donne europee guadagnano in media il 16% in meno degli uomini, il divario si accresce (e di molto) quando si tratta di top-management (con una paga femminile media del 23% più bassa che per gli uomini). Anche in questo caso, in Italia la differenza è maggiore che altrove, posto che le posizioni manageriali occupate da donne solo poco più di un quarto del totale (contro una media europea del 34 % e punte ben superiori al 40% in Lettonia, Polonia, o di pochissimo inferiori in Bulgaria, Lituania, Ungheria e Svezia).

Non deve quindi stupire se, a fronte di queste tendenze, il **Governo**, su sollecitazione delle istituzioni europee, ha deciso di dare una svolta più decisa nelle **politiche** interne mirate alla **riduzione del divario di genere**, sia impegnando l'apparato pubblico, sia responsabilizzando le società di maggiori dimensioni. Ed invero,

già da decenni, l'Italia può vantare una legislazione improntata ad assicurare il più rigoroso rispetto del principio di parità; ed anzi con il «**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**» del 2006 (D.Lgs. n. 198/2006) si sono dettate disposizioni con riguardo a tutti gli aspetti della vita sociale.

Si tratta però di norme poco conosciute e, perciò, spesso poco applicate.

In particolare, il Libro I del "Codice" prevede l'organizzazione di un apparato pubblico, nazionale e decentrato, che trova nella figura del **consigliere di parità** il soggetto incaricato di promuovere e rendere effettive le previsioni di legge in materia di parità fra i sessi, mentre nel Libro II ci si occupa dei rapporti etico-sociali e, quindi, dei rapporti fra i coniugi e del contrasto alla violenza familiare nonché dell'accesso alle cariche elettive (Libro IV).

Particolarmente importante, poi, è il Libro III, che contiene le norme in tema di **parità nei rapporti economici**, trattando sia i temi connessi al rapporto di lavoro subordinato (artt. 25-51), sia gli aspetti relativi all'esercizio dell'attività di impresa (artt. 52-55), sia i profili che rilevano nell'accesso alla fornitura di beni e di servizi (artt. 55 bis-55 *decies*, introdotti nel Codice dal d. lgs. 6 novembre 2007 n.196 di attuazione della direttiva 2004/113/CE).

L'intero Codice costituisce consolidamento delle precedenti norme italiane, dirette ad affermare il principio di parità di trattamento fra i sessi, ed è stato emanato per dare attuazione alla più recente **direttiva 2006/54/CE**, che viene a sintetizzare una vasta serie di disposizioni che risalgono alla fine degli anni '70 del secolo scorso.

Il Codice è stato ora modificato dalla **legge n. 275/2021** approvata nell'ottobre scorso all'unanimità in Parlamento, con la quale si sono introdotte una serie di misure che mirano ad un rafforzamento dei

poteri di controllo e monitoraggio affidati al sistema dei **consiglieri di parità**, ma che al contempo **impegnano** anche le **imprese** di maggiori dimensioni a procedere con più decisione sulla via della parità, rinforzando le norme che, già da tempo, impongono alle aziende pubbliche e private la redazione annuale di un rapporto aziendale sulla situazione del personale maschile e femminile. La nuova legge ha una portata assai più ampia dei precetti più antichi, perché ora l'obbligo interessa tutti i complessi aziendali **con più di 50 dipendenti**, a correzione delle precedenti norme che, invece, limitavano i loro precetti alle sole imprese con più di cento dipendenti.

Ma l'iniziativa del Governo non si è fermata qui, perché l'art. 47 del D.L. n. 77/2021 (convertito dalla legge 29 luglio 2021, n. 108) ha ora previsto che il **rapporto aziendale di parità** costituisce condizione necessaria, a pena l'esclusione, per poter presentare domanda di partecipazione o offerta nelle gare pubbliche che utilizzano fondi derivanti da **risorse del PNRR e del PNC** (il servizio per la presentazione del rapporto è *online* sul portale del Ministero del Lavoro dallo scorso 11 febbraio 2022).

Il rapporto deve essere trasmesso, oltre che alle rappresentanze sindacali aziendali, anche alla consigliera regionale di parità, cui spetta di elaborare i relativi risultati, trasmettendoli poi alla consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio. Ma non basta, perché l'art. 3 della legge n. 275/2021 prevede che il rapporto sia trasmesso anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), all'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) e consente l'accesso ai dati aziendale anche ai Consiglieri delle città metropolitane (e degli enti "di area vasta"), in relazione alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

I **contenuti minimi** del **rapporto** che le aziende sono chiamate a redigere sono assai vasti, dovendo fornire indicazioni in ordine al numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e maschile; alle assunzioni effettuate nel corso dell'anno; alle differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, nonché

all'inquadramento contrattuale e alle mansioni svolte da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale. A tutela della *privacy* individuale, poi, si prevede che dati siano comunicati senza indicare l'identità del lavoratore, anche raggruppati per aree omogenee.

La legge n. 275/2021 istituisce, inoltre, la **certificazione della parità di genere** (inserendo un nuovo art. 46-bis nel codice), prevedendo la possibilità di ottenere un riconoscimento che servirà ad attestare le politiche e le misure concrete adottate dai **datori di lavoro** per ridurre il divario di genere, dando così accesso agli **sgravi fiscali** fino a 50 mila euro, previsti dall'art. 5 della legge.

Leggi anche La parità di genere certificata e l'occupazione femminile nel mondo del lavoro

La legge del 2021 interviene anche su un tema (solo apparentemente) marginale, classificando come **discriminazione "indiretta"** (cioè quale comportamento apparentemente neutro, ma che può mettere le donne in determinati contesti in una posizione di svantaggio) la **modifica** delle **condizioni** e dei **tempi di lavoro** idonee a sfavorire in ragione del sesso e delle esigenze familiari o a limitare le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali. Si tratta di una innovazione conseguente ad ipotesi nelle quali si era registrata, ad es., una modifica dell'orario (con un notevole anticipo sul momento di inizio del servizio o della prestazione), che aveva avuto come effetto quello di rendere difficile il lavoro per coloro che (come ad es. le madri *single*) erano onerate da responsabilità familiari di fatto incompatibili con le direttive aziendali (per la necessità, ad es., di accompagnare ogni mattina a scuola i propri figli minori)

Infine, consolidando un'innovazione che larga fortuna ha avuto negli anni recenti (specialmente in Spagna) la legge n. 275/2021 contiene la previsione di misure rivolte ad estendere anche alle società, anche se controllate dalle amministrazioni pubbliche, l'**equilibrio fra i sessi** negli **organi amministrativi**, in base al quale il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti.

Lavoro e previdenza

Per i datori di lavoro

Riduzione dei contributi per le imprese edili: invio delle istanze entro il 15 marzo

L'INPS conferma la riduzione contributiva nel settore dell'edilizia per l'anno 2021. Il beneficio può essere fruito con esposizione nelle denunce contributive UniEmens. I datori di lavoro devono inviare le domande per l'applicazione della riduzione contributiva, relativa al 2021, entro il 15 marzo 2022. La misura si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana. L'accesso al beneficio è subordinato al rispetto della regolarità contributiva, delle disposizioni contrattuali in materia di retribuzione imponibile, nonché all'assenza di condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio precedente.

Scade il **15 marzo 2022** il termine per la presentazione delle **istanze di riduzione contributiva**, nella misura dell'11,50%, prevista in favore delle **imprese edili** classificate nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché i datori di lavoro caratterizzati dai codici Ateco2007 da 412000 a 439909.

La riduzione si applica ai contributi dovuti per gli **operai occupati per 40 ore a settimana** (INPS, circ. n. 181/2021).

Leggi anche Riduzione contributiva aziende edili: quanto spetta e come presentare la domanda - Infografica

Campo di applicazione

La **contribuzione** dovuta all'INPS sulla quale va applicata la riduzione è quella a carico del datore di lavoro, al netto:

- della contribuzione dovuta al **Fondo pensioni** lavoratori dipendenti;
- dell'eventuale **contributo CIGS** a carico del dipendente;
- del **contributo integrativo** dello 0,30% per la formazione professionale (che viene versato unitamente al contributo per la nuova indennità di disoccupazione - NASpI);
- delle misure compensative eventualmente spettanti per il conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari e al Fondo di Tesoreria.

Requisiti per la fruizione

L'accesso al beneficio è subordinato alle seguenti

condizioni:

- **regolarità contributiva**;
- rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di retribuzione imponibile;
- **assenza di condanne** passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio precedente. La fruizione dell'incentivo **non spetta** per:
 - **gli impiegati**;
 - **gli apprendisti**;
 - **i lavoratori con contratto a tempo parziale**;
 - i lavoratori che godono di altre agevolazioni contributive (es: assunti con esonero contributivo previsto dalla legge n. 190/2014 o legge n. 208/2015, assunti dalle liste di mobilità, ecc)
 - i lavoratori **intermittenti**;
 - i lavoratori interessati a **contratti di solidarietà**.

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.