

LUNEDÌ 7 SETTEMBRE 2020

DAL QUOTIDIANO OGGI

FISCO

- Veicoli per disabili: quanto conviene acquistarli - pag. 2
- Patrimonializzazione PMI: al via la corsa per il riconoscimento del tax credit - pag. 4
- Processo tributario: quel "pasticciaccio" del cumulo delle sospensioni dei termini - pag. 7

LAVORO E PREVIDENZA

- Picchi di lavoro: ricorrere al lavoro straordinario o a contratti a termine? - pag. 9
- Piani di incentivazione all'esodo: una soluzione al divieto di licenziamento? - pag. 12
- Congedi orari COVID-19: compatibilità ampia, ma con quali limiti? - pag. 15
- Indennità di fine servizio: accordo quadro per liquidazione e anticipo - pag. 18
- Fondi pensione: requisiti per le funzioni di amministrazione, direzione e controllo - pag. 18

BILANCIO & CONTABILITÀ

- Revisione e accordi sui termini degli incarichi: quale ruolo per il revisore? - pag. 20

FINANZIAMENTI

- Bonus pubblicità: perché è opportuno chiederlo nel 2020 - pag. 22
- Bonus mobilità, richieste dal 4 novembre - pag. 26

IMPRESA

- Artificial Intelligence and civil liability. Who pays the damages? - pag. 28

IN EVIDENZA

Piani di incentivazione all'esodo: una soluzione al divieto di licenziamento?

di Massimo Brisciani - Consulente del Lavoro in Milano e Coordinatore scientifico della rivista "Guida alle Paghe"

Mentre si discute sulla portata del divieto di licenziamento ridefinita ed estesa temporalmente, rischia di passare in secondo piano un'opportunità di gestione non traumatica degli esuberanti offerta dall'art. 14, comma 3, del decreto Agosto: gli accordi collettivi di risoluzione consensuale, conosciuti come piani di incentivazione all'esodo. Questa soluzione acquista, oggi, un interesse rinnovato proprio nel contesto di divieto generale di licenziamento per almeno tre buoni motivi. Quali? E poi, nonostante le buone argomentazioni giuridiche a sostegno della possibilità di licenziare i lavoratori quando l'esubero non derivi dall'emergenza epidemiologica, è facile prevedere che nessun datore di lavoro sarà disponibile ad affrontare il rischio del contenzioso che potrà scaturire dai licenziamenti intimati prima del 31 dicembre 2020.

Il **decreto Agosto** (D.L. n. **eccezioni** le ipotesi di cessazione 104/2020) ha riscritto i termini definitivi dell'attività dell'impresa del **divieto di licenziamento** per conseguente alla messa in liquidazione della società (a condizione di emergenza sia nella forma che non sia simulata attraverso un del recesso individuale che col- trasferimento ex art. 2112 c.c.), il lettivo, prevedendo quali **uniche** fallimento senza esercizio 🟡🟡🟡

Bonus mobilità, richieste dal 4 novembre

di Bruno Pagamici - Dottore commercialista in Macerata

Al via il bonus mobilità per l'acquisto di biciclette, anche a pedalata assistita, e di veicoli per la micromobilità elettrica quali monopattini, hoverboard e segway, o per l'utilizzo dei servizi di sharing mobility. Il buono potrà coprire fino al 60% della spesa sostenuta per acquistare il mezzo o il servizio, con un massimo di 500 euro. Ammessi gli acquisti effettuati dal 4 maggio al 31 dicembre 2020. Il contributo essere richiesto dal 4 novembre utilizzando una specifica applicazione web, in via di predisposizione, a cui si accede tramite credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Il **buono mobilità** diventa realtà. 77/2020), che costituisce il punto Dopo vari rinvii, sulla Gazzetta di riferimento per le domande per Ufficiale n. 221 del 5 settembre ottenere il buono. 2020 è stato pubblicato il D.M. 14 Dal 60° giorno successivo alla pubblicazione, e cioè **dal 4 novembre 2020**, sarà infatti possibile inviare le **richieste on line**. Le risorse totali a disposizione ammontano a **210 milioni di euro**. Secondo le dichiarazioni del 34/2020, convertito dalla legge n. Ministro dell'Ambiente, 🟡🟡🟡

Fisco

Calcola il risparmio

Veicoli per disabili: quanto conviene acquistarli

di Giovanni Petruzzellis - Dottore commercialista in Roma

Il decreto fiscale 2020 ha introdotto alcune novità in materia di aliquote IVA relative ai veicoli utilizzati da soggetti invalidi. In particolare, l'applicazione dell'aliquota IVA ridotta al 4 per cento è stata estesa all'acquisto di auto ibride ed elettriche. La modifica si colloca nell'ambito delle agevolazioni riguardanti il settore delle auto destinate a persone con handicap, agevolazioni che vanno dalla detrazione IRPEF per i mezzi di locomozione all'esenzione dal pagamento del bollo fino all'azzeramento dell'imposta di trascrizione sui passaggi di proprietà. Quanto si può risparmiare?

Chi

L'acquisto di veicoli da destinare al trasporto di disabili beneficia di alcune agevolazioni sul piano fiscale. Possono usufruire delle agevolazioni:

- i **non vedenti** e i sordi;
- i disabili con **handicap psichico o mentale** titolari dell'indennità di accompagnamento;
- i disabili con **grave limitazione della capacità di deambulazione** o affetti da pluriamputazioni;
- i disabili con **ridotte** o impedita **capacità motorie**.

Attenzione

Se il portatore di handicap è **fiscalmente a carico** di un suo familiare (possiede cioè un reddito annuo non superiore a 2.840,51 euro o a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni), può **beneficiare** delle agevolazioni il **familiare** che ha **sostenuto la spesa** nell'interesse del soggetto assistito.

Cosa

Delle agevolazioni fiscali beneficia anche l'acquisto di auto ibride ed elettriche da destinare al trasporto di disabili. Per un approfondimento si rinvia alla Guida dell'Agenzia delle Entrate sulle "Agevolazioni fiscali per le persone con disabilità" (aggiornamento agosto 2020).

Come

L'acquisto di un veicolo beneficia dell'applicazione dell'aliquota **IVA agevolata**, nella misura ridotta al **4%**.

Attenzione

Nella formulazione antecedente le modifiche introdotte dal decreto fiscale 2020, l'aliquota IVA agevolata si applicava ai veicoli di cilindrata fino a 2.000 centimetri cubici, se con motore a benzina e fino a 2.800 centimetri cubici se con motore diesel.

Il decreto fiscale ha modificato la disposizione, introducendo un riferimento espresso ai **motori ibridi o elettrici** che, nel rispetto dei medesimi parametri, consentiranno di beneficiare dell'agevolazione.

Per l'acquisto dei mezzi di locomozione il disabile ha

diritto a una **detrazione IRPEF** pari al **19%** del costo sostenuto e va calcolata su una spesa massima di **18.075,99 euro**.

Attenzione

La detrazione IRPEF spetta anche per le **spese di riparazione** del mezzo con esclusione dei costi di ordinaria manutenzione e di esercizio (ad esempio, premio assicurativo, carburante, etc.).

Anche in questo caso la detrazione è riconosciuta nel limite di spesa di 18.075,99 euro, nel quale devono essere compresi sia il costo d'acquisto del veicolo sia le spese di manutenzione straordinaria dello stesso.

Relativamente agli stessi veicoli previsti per l'applicazione dell'aliquota IVA agevolata è possibile richiedere l'esenzione dal pagamento del **bollo auto**.

Per fruire dell'esenzione il disabile deve, solo **per il primo anno**, presentare la **richiesta all'ufficio regionale** competente. Una volta riconosciuta, l'esenzione è valida anche per le annualità successive.

Attenzione

Se il disabile possiede più veicoli, l'esenzione spetta solo per uno di essi.

I veicoli destinati al trasporto o alla guida di disabili sono esentati anche dal pagamento dell'**imposta di trascrizione** al PRA dovuta per la registrazione dei **passaggi di proprietà**.

L'agevolazione deve essere **richiesta esclusivamente** al PRA territorialmente competente e spetta anche in caso di intestazione del veicolo al familiare del quale il disabile è fiscalmente a carico.

Attenzione

L'esenzione non è prevista per i veicoli dei non vedenti e dei sordi.

Quando

L'**IVA ridotta** per l'acquisto di veicoli si applica, senza limiti di valore, per **una sola volta** nel corso di **quattro anni** che decorrono dalla data dell'acquisto. Anche la **detrazione del 19%** spetta **una sola volta**.

(per un solo veicolo) nel corso di un **quadriennio**.

Calcola il risparmio

L'acquisto del veicolo consente di beneficiare delle seguenti agevolazioni:

- IVA ridotta al 4%;
- detrazione IRPEF del 19% del costo sostenuto per l'acquisto del mezzo di locomozione;
- esenzione permanente dal pagamento del bollo auto;
- esenzione dall'imposta di trascrizione sui passaggi

di proprietà.

Risparmio %

Ipotizzando l'acquisto di un'autovettura adattata per il trasporto di un soggetto disabile a fronte di un corrispettivo di **18.075,99 euro**, oltre IVA, il soggetto acquirente può beneficiare di un risparmio sull'aliquota IVA applicabile. L'acquisto consentirà, inoltre, di beneficiare di una IRPEF pari a 3.434 euro (19% di 18.075,99).

Imposte	Acquisto senza agevolazioni	Acquisto agevolato	% di risparmio
IRPEF	Nessuna detrazione	Detrazione IRPEF = $18.075,99 \times 19\% = 3.434$ euro	19%
IVA	IVA ordinaria 22% = 3.976,71 euro	IVA agevolata 4% = 723,04 euro	18%
Totale			37%

Imposte	Acquisto senza agevolazioni	Acquisto agevolato	Risparmio
Bollo auto	163 euro	0	163 euro/anno
Imposta di trascrizione provinciale	320 euro	0	320 euro

Fisco

Delibere e incrementi patrimoniali

Patrimonializzazione PMI: al via la corsa per il riconoscimento del tax credit

di Annamaria Paolillo - Avvocato, Legalitax Studio legale e tributario

Prende forma il tax credit per la patrimonializzazione delle imprese: il riconoscimento del credito è però assoggettato a una precisa procedura, in forza del vincolo di spesa posto dal decreto Rilancio, 2 miliardi di euro a valere sull'anno 2021. L'articolato iter procedurale riconosce il credito d'imposta (sia per gli investitori che per le imprese ricapitalizzate) secondo l'ordine di presentazione delle istanze e solo sino all'esaurimento delle risorse disponibili. Senza dubbio questo comporterà una sorta di "corsa alle delibere" e all'esecuzione degli incrementi patrimoniali. Una volta conclusa questa prima fase si potrà, dal 2021, passare all'invio delle istanze (prima il socio e poi la società) per ottenere il credito. Per questa fase si attende peraltro un provvedimento dell'Agenzia delle Entrate.

L'art. 26 del decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020) introduce alcune misure finalizzate al **rafforzamento patrimoniale** delle piccole e medie imprese attraverso il riconoscimento di diverse agevolazioni fiscali in favore dei soci investitori e delle imprese ricapitalizzate. Nel dettaglio la misura si sostanzia in un credito d'imposta:

- pari al 20% dell'importo versato a titolo di aumento di capitale dai soci investitori, con un tetto massimo all'investimento di 2 milioni di euro;

- riconosciuto in capo alla società che aumenta il capitale, pari al 50% delle perdite relative all'esercizio 2020 eccedenti il 10% del patrimonio netto, assunto al lordo delle perdite stesse, fino a concorrenza del 30% dell'aumento di capitale. Per il riconoscimento di questo credito è richiesta la previa approvazione del bilancio 2020, unico documento idoneo ad attestare la portata delle perdite subite dall'impresa;

e nell'istituzione del **"Fondo Patrimonio PMI"**, finalizzato a sottoscrivere obbligazioni emesse dalle medesime società

Resta ferma la necessità di soddisfare alcune specifiche **condizioni** previste dalla norma, tanto per il socio conferente quanto per la società conferitaria.

Le agevolazioni fiscali introdotte riguardano **esclusivamente gli aumenti capitale a pagamento** deliberati ed integralmente eseguiti dopo l'entrata in vigore del decreto Rilancio (31 maggio 2020) e fino al 31 dicembre 2020 da società con ricavi (intesi ai sensi dell'art. 85, comma 1, lettere a-b, TUIR), compresi tra i 5 e i 50 milioni di euro, che hanno subito, tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020, una riduzione del fatturato di oltre il 33% rispetto al corrispondente periodo del 2019 a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Esempio n. 1

L'impresa Alfa registra nel bimestre marzo/aprile 2020 un fatturato pari a 50.000 euro, avendo registrato nel

corrispondente periodo del 2019 un fatturato pari a 100.000 euro.

In questo caso la società Alfa, che a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha subito una riduzione di fatturato nel corso del periodo di riferimento marzo/aprile del 2020, rispetto al medesimo bimestre di riferimento nell'esercizio precedente, pari al 50% (superiore al **33% minimo richiesto** dalla norma), ha potenzialmente diritto ad accedere alle agevolazioni previste dal decreto Rilancio.

Il credito d'imposta per gli investitori

Il riconoscimento del credito d'imposta conseguente agli interventi di ricapitalizzazione riguarda i soci delle società per azioni, in accomandita per azioni, a responsabilità limitata, anche semplificata e delle società cooperative, con l'esclusione degli intermediari finanziari e delle società di partecipazione non finanziaria e finanziaria, aventi sede legale e amministrativa in Italia.

In questi casi la norma prevede che i soci, persone fisiche o giuridiche, per i conferimenti in denaro effettuati entro il 31 dicembre 2020 per l'aumento del capitale sociale di una o più società, beneficino di un credito d'imposta pari al 20% delle somme conferite. L'investimento massimo del conferimento in denaro sul quale calcolare il credito d'imposta non potrà in ogni caso eccedere 2.000.000 di euro, pertanto la **misura massima del credito d'imposta fruibile** dal socio sarà dunque pari a **400.000 euro** (20% di 2.000.000 di euro).

Esempio n. 2

La società Beta a seguito di una riduzione del fatturato superiore al 33% nel bimestre marzo aprile 2020 rispetto al medesimo periodo dell'anno 2019, delibera in data 30 giugno 2021 un aumento di capitale pari a 60.000 euro.

I Soci Gamma e Delta, soci rispettivamente al 30% e al

70% della società, eseguono un versamento proporzionale in aumento del capitale sociale di Beta.

Il Socio Gamma esegue un versamento pari a 18.000 euro (30% di 60.000 euro), vedendosi così riconoscere un credito d'imposta di 3.600 (20% di 18.000 euro), mentre il socio Delta effettua un versamento pari a 42.000 euro (70% di 60.000 euro) e beneficerà di un credito d'imposta di 8.400 euro (20% di 42.000 euro).

La norma prescrive, ai fini del riconoscimento sulla spettanza del credito, che la partecipazione rinveniente dal conferimento sia posseduta almeno fino al 31 dicembre 2023 e che non siano distribuite riserve, di qualsiasi tipo, prima del 1° gennaio 2024.

Il D.M. 10 agosto 2020 ha confermato l'obbligo di restituire il credito d'imposta, unitamente agli interessi legali, in caso di distribuzione di riserve di qualsiasi tipo prima del 1° gennaio 2024. Tuttavia neanche la disposizione attuativa ha chiarito se la restituzione del credito non sia dovuta nell'ipotesi in cui l'utile distribuito non derivi da riserve preesistenti la patrimonializzazione ma l'utile di esercizio.

Leggi anche Rafforzamento patrimoniale PMI: criteri e modalità per l'utilizzo del credito d'imposta

Il credito d'imposta per le imprese ricapitalizzate

Alla società beneficiaria dell'aumento di capitale a pagamento che, a seguito dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020, chiuda in perdita è riconosciuto un credito d'imposta pari al 50% delle perdite eccedenti il 10% del patrimonio netto, al lordo delle perdite stesse e fino a concorrenza del 30% dell'aumento di capitale a pagamento. Le **perdite fiscali** riportabili nei periodi d'imposta successivi sono ridotte dell'importo dell'ammontare del credito d'imposta riconosciuto.

Il beneficio decade, con obbligo di restituzione dell'ammontare detratto, unitamente agli interessi legali, se la società distribuisce riserve, di qualsiasi tipo, prima del 1° gennaio 2024.

Esempio n. 3

La società Gamma registra perdite da bilancio 2020 pari 15.000 euro, viene deliberato ed eseguito il 25 maggio 2021 un aumento del capitale di 15.000.

Patrimonio netto	10% del patrimonio netto	Perdite da bilancio 2020	Eccedenza perdite sul 10% PN	30% aumento di capitale	Credito riconosciuto
100.000	10.000	15.000	5.000	4.500	2.500

La società vedrà riconoscersi un credito pari a 2.500 euro pari al 50% dell'importo delle perdite eccedenti il 10% del patrimonio netto, nell'esempio 5.000 euro. Nella diversa ipotesi in cui la società Gamma avesse

deliberato ed eseguito un aumento di capitale pari a 6.000 euro, il credito riconosciuto alla società sarebbe stato di solo 1.800 euro, importo pari al 30% dell'aumento di capitali.

Patrimonio netto	10% del patrimonio netto	Perdite da bilancio 2020	Eccedenza perdite sul 10% PN	30% aumento di capitale	Credito riconosciuto
100.000	10.000	15.000	5.000	1.800	1.800

Utilizzo del credito

Il credito d'imposta riconosciuto è utilizzabile, dal socio investitore o dalla società ricapitalizzata, nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di effettuazione dell'investimento e in quelle successive fino a quando non se ne conclude l'utilizzo a partire **dal decimo giorno successivo** a quello di **presentazione della dichiarazione** dei redditi relativa al periodo d'imposta di effettuazione dell'investimento anche in compensazione, ai sensi dell'art. 17, D.Lgs., n. 241/1997. Non si applicano i limiti all'utilizzo in compensazione (elevati a un milione di euro dall'art. 147 del decreto Rilancio) di cui alla legge n. 388/2000, e quello annuale di 250.000 euro, di cui alla legge n. 244/2007.

Il credito così maturato, per espressa previsione normativa, non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi e del valore della produzione

ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive.

La procedura per il riconoscimento del credito

Il D.M. 10 agosto 2020 ha previsto per i soci investitori e per le società ricapitalizzate, **due diverse procedure** per il riconoscimento dei rispettivi crediti d'imposta. L'introduzione di questi meccanismi trova fondamento nel **vincolo di spesa** cui è assoggettata la disciplina autorizzando la norma una **spesa massima di 2 miliardi di euro**, a valere sull'anno 2021, per la fruizione dei crediti d'imposta.

Difatti, per entrambi i crediti d'imposta (quello previsto per i soci investitori e quello spettante alle imprese conferitarie) è previsto un riconoscimento secondo l'**ordine di presentazione** delle istanze e solo **sino all'esaurimento delle risorse** stanziare per legge.

Leggi anche Rafforzamento patrimoniale a ostacoli per le imprese

Senza dubbio questo comporterà una sorta di **"corsa"**

alle delibere” e all’esecuzione degli incrementi patrimoniali: il decreto ministeriale, infatti, prevede che il credito venga riconosciuto a condizione che i conferimenti siano effettuati in esecuzione della delibera di aumento.

Solo una volta conclusa questa prima fase si potrà, a

far data dal 2021, passare all’invio delle istanze (prima il socio e poi la società) per l’ottenimento del credito di imposta. Fase per la quale si attende, quanto prima, l’emissione di un provvedimento del direttore dell’Agenzia delle Entrate.

Fisco

Le risposte dell'Agenzia delle Entrate

Processo tributario: quel “pasticciaccio” del cumulo delle sospensioni dei termini

di Mariagrazia Bruzzone - Avvocato in Genova

La natura perentoria dei termini, implicando preclusioni nel compimento degli atti processuali, presupporrebbe la chiarezza del dato normativo e non giustifica il “pasticciaccio” dato dalla persistente confusione sulla cumulabilità dei differenti periodi di sospensione da accertamento con adesione, da Covid-19 e feriale, confusione alimentata dai decreti emergenziali. Sul piano dell'operatività, in caso di esito negativo del procedimento di accertamento con adesione, per non correre il rischio di incorrere nella declaratoria di inammissibilità per tardività, nel computo dei termini per la proposizione del ricorso introduttivo non si può prescindere dall'attribuire rilevanza al momento della presentazione dell'istanza di accertamento con adesione, fattore che potrebbe escludere l'operatività della sospensione feriale.

In caso di presentazione dell'istanza di accertamento con adesione, la **cumulabilità** del periodo di **sospensione** del termine d'impugnazione da **accertamento con adesione (90 giorni)** e da **Covid-19 (64 giorni)**, ha trovato conferma nella norma interpretativa di cui all'art. 158 del decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020). Ne discende, a conti fatti, la proponibilità del ricorso introduttivo entro il termine di 214 (60+90+64) giorni dalla notificazione del provvedimento impugnato, in caso di esito negativo del procedimento deflattivo.

Quid iuris se nel computo del termine d'impugnazione sopravviene il periodo di **sospensione feriale**, dal 1° al 31 agosto 2020?

Nella circolare n. 25/E del 20 agosto 2020, l'Agenzia delle Entrate ha ricordato la previsione legislativa (art. 7-*quater*, comma 18, D.L. n. 193/2016) sulla **cumulabilità di sospensione da accertamento con adesione (90 giorni) e feriale (31 giorni)** e, rispondendo a specifico quesito, ha chiarito che il termine d'impugnazione di un avviso di accertamento notificato il 15 febbraio 2020, “per effetto del cumulo delle sospensioni, verrà a scadere il 17 ottobre 2020”, così ritenendo applicabile una sospensione complessivamente pari a 245 (60+90+64+31) giorni, **senza distinguere** in ragione della **data di presentazione dell'istanza di accertamento con adesione**.

Leggi anche Processo tributario: la sospensione straordinaria Covid-19 si cumula con quella feriale?

Tenendo conto che la sospensione da Covid-19 (64 giorni) interessa il periodo compreso tra il 9 marzo e l'11 maggio 2020, e supponendo - per comodità, in linea con il calcolo effettuato nella circolare - che il 15 febbraio 2020 e il 17 ottobre 2020 non cadano di sabato, sul piano dell'operatività potranno profilarsi **differenti situazioni**.

Si esemplificano, senza pretese di completezza, due ipotesi.

Prima ipotesi

Il 15 febbraio 2020 è stato notificato l'avviso di accertamento e il 17 febbraio 2020 è stata presentata dal contribuente istanza di accertamento con adesione, con decorrenza del periodo di sospensione di 90 giorni (*ex art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 218/1997*), cumulabile con la sospensione di 64 giorni da Covid-19 (dal 9 marzo all'11 maggio 2020, *ex art. 158 del D.L. n. 34/2020*). Alla data della cessazione delle predette sospensioni (20 luglio 2020), ha ripreso a decorrere l'**ordinario termine d'impugnazione** (60 giorni, *ex art. 21, D.Lgs. n. 546/1992*), sicuramente soggetto a **sospensione feriale**, con la conseguente scadenza del termine per la proposizione del ricorso introduttivo il 17 ottobre 2020.

Seconda ipotesi

Il 15 febbraio 2020 è stato notificato l'avviso di accertamento e il 3 marzo 2020 è stata presentata dal contribuente istanza di accertamento con adesione, con decorrenza del periodo di sospensione di 90 giorni (*ex art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 218/1997*), cumulabile con la sospensione di 64 giorni da Covid-19 (dal 9 marzo all'11 maggio 2020, *ex art. 158 del D.L. n. 34/2020*) e soggetto a sospensione feriale (*ex art. 7-*quater*, comma 18, del D.L. n. 193/2016*).

La sospensione straordinaria da accertamento con adesione e da Covid-19, complessivamente pari a 154 giorni, è scaduta il 4 agosto 2020, in periodo di sospensione feriale.

Come deve essere inteso il cumulo della sospensione del termine d'impugnazione da accertamento con adesione (90 giorni) e da Covid-19 (64 giorni)?

La **sospensione** del termine d'impugnazione **da accertamento con adesione (90 giorni) si arresta dal 9 marzo all'11 maggio 2020**, per poi ricominciare a decorrere, fino a cumularsi con il periodo di **sospensione feriale**?

Soltanto **rispondendo affermativamente all'interrogativo**, possiamo concludere che, anche in questa seconda ipotesi, il termine d'impugnazione scadrà il 17 ottobre 2020.

Al contrario, se si ritiene che il cumulo della sospensione del termine d'impugnazione da accertamento con adesione e da Covid-19 generi una **sospensione straordinaria** contraddistinta dalla **natura "mista"** (vale a dire, da accertamento con adesione e da Covid-19), non può escludersi, in assenza di una specifica previsione normativa e alla luce dell'orientamento profilatosi nella giurisprudenza di legittimità (*ex multis*, cfr. Cass., n. 19587/2019; Id., n. 10252/2020), che il **periodo di ordinaria sospensione feriale** possa ritenersi **assorbito** nella più ampia fase dell'anzidetta sospensione "mista".

E infatti, se è ormai pacifica - in quanto prevista *ex*

lege - la cumulabilità del periodo di sospensione del termine d'impugnazione da accertamento con adesione e da Covid-19, nonché la cumulabilità del periodo di sospensione del termine d'impugnazione da accertamento con adesione con la sospensione feriale, non è altrettanto certa la possibilità di procedere alla sommatoria di quest'ultima con la sospensione da Covid-19. Conclusivamente, in attesa che la Corte di Cassazione risolva il "pasticciaccio" legislativo e dipani i dubbi interpretativi persistenti sulla cumulabilità dei differenti periodi di sospensione dei termini, si condivide il suggerimento di "compiere l'atto processuale rispettando la **scadenza infraferiale**", espresso da autorevole dottrina.

Leggi anche Processo tributario e sospensione dei termini. Vacanze a rischio?

Lavoro e Previdenza

Come ripartire: calcola il risparmio

Picchi di lavoro: ricorrere al lavoro straordinario o a contratti a termine?

di Debhorah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

La necessità di far fronte un temporaneo incremento di commesse rappresenta per le aziende una criticità non sempre gestibile con i lavoratori presenti in azienda. In questo caso i datori di lavoro sono chiamati a scegliere tra il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario reso dal personale già in forza o l'assunzione a tempo determinato di nuovi lavoratori dipendenti. L'individuazione della soluzione più conveniente non può prescindere dalla valutazione dei limiti normativi e del costo del lavoro delle due ipotesi. Quanto si può risparmiare?

Chi

A fronte delle esigenze produttive e organizzative imposte da un **temporaneo incremento delle commesse**, i datori di lavoro si trovano di fronte alla necessità di scegliere tra l'impiego del personale già in forza ricorrendo a prestazioni di lavoro straordinario e l'assunzione di nuovo personale da impiegare a tempo determinato. Le valutazioni da fare per individuare l'opzione più conveniente non posso prescindere dai limiti entro i quali è consentito il lavoro straordinario, la durata di esso e la misura della maggiorazione, come stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Allo stesso modo, quando si parla di lavoro a termine, vanno tenute presente le regole imposta dalla disciplina specifica e, in parte, integrate dalla normativa speciale entrata in vigore durante l'attuale emergenza sanitaria da Covid-19.

Cosa**Lavoro straordinario**

Per lavoro straordinario s'intende il **lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro**, ossia quello che eccede le **40 ore settimanali** (o il limite minore previsto dal CCNL applicabile) eventualmente considerate come durata media in un arco di tempo non superiore all'anno.

Il ricorso al lavoro straordinario **non può superare le 250 ore annue**.

Attenzione

Il limite delle 250 ore annue può essere superato esclusivamente:

- 1) per eccezionali **esigenze tecnico-produttive** e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- 2) per **forza maggiore** o nei casi in cui la **mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario** possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- 3) per **eventi particolari**, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché

allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti.

In ogni caso, la **durata massima settimanale** dell'orario di lavoro non può superare il livello medio di 48 ore.

Lavoro a termine

Salva diversa disposizione dei **contratti collettivi**, non possono essere assunti **lavoratori a tempo determinato** in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Attenzione

Per i **datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti** è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Le parti sociali possono legittimamente derogare alla misura del **limite percentuale del 20%** (aumentandolo o diminuendolo) o all'individuazione temporale della realtà aziendale da prendere a riferimento per il calcolo dello stesso.

Come**Lavoro straordinario**

In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un **aumento di retribuzione** rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.

La misura delle maggiorazioni retributive è stabilita dai **contratti collettivi di lavoro** e va applicata a tutti gli emolumenti che abbiano natura corrispettiva e presentino i requisiti della continuità, obbligatorietà e determinatezza.

Lavoro a termine

Il **contributo addizionale** dovuto sui contratti a tempo determinato, nella **misura dell'1,40%**, va **aumentato dello 0,50%** per ciascun rinnovo effettuato:

- **1° contratto** a tempo determinato: **1,40%**
- **2° contratto** a tempo determinato: **1,90% (1,40% + 0,50%)**
- **3° contratto** a tempo determinato: **2,40% (1,90% + 0,50%)**
- **4° contratto** a tempo determinato: **2,90% (2,40% + 0,50%)**.

Quando

Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario è legittimo in presenza di un **accordo collettivo** applicato ovvero applicabile, che preveda una disciplina del lavoro straordinario ovvero, in mancanza di esso, in presenza di un previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Lavoro a termine

Il contratto a tempo determinato è ammesso salvo specifici limiti quantitativi e nei casi in cui è espressamente vietato.

Il **termine apposto** può essere di durata **non superiore a 12 mesi**.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque **non eccedente i 24 mesi**, anche a seguito di proroghe e rinnovi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di **sostituzione di altri lavoratori**;
- esigenze connesse a **incrementi temporanei**, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Attenzione

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, la normativa speciale entrata in vigore per l'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha previsto che, fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali possono, in deroga alla disciplina ordinaria, procedere al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione anche **in assenza**

delle **causali** richieste ordinariamente per giustificare l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro (art. 8, D.L. n. 104/2020)

Calcola il risparmio

IPOTESI SETTORE ARTIGIANATO

Prendendo in esame il caso di un **datore di lavoro artigiano che applichi il CCNL metalmeccanica**, l'orario normale di lavoro è di **40 ore settimanali**. Con riferimento ad un **operaio inquadrato al livello 4**, la **retribuzione mensile** globale è di 1.391,41 euro, da riparametrare su base oraria. La **maggiorazione** prevista dal contratto in esame per le ore di lavoro straordinario feriale è individuata nella misura del 25%. Ipotizzando una richiesta di prestazioni di lavoro straordinario nella misura di 18 ore settimanali, l'onere posto in capo al datore di lavoro è pari a 782 euro a titolo di retribuzione erogata, comprensiva della maggiorazione, e 219 euro a titolo di contribuzione previdenziale ed assistenziale sulla stessa.

Qualora invece il fabbisogno di lavoro, sempre nella misura di 18 ore settimanali, sia soddisfatto tramite l'assunzione a tempo determinato di un lavoratore part-time, il totale costo da sostenere comprenderà la retribuzione ordinaria e la relativa **contribuzione**, pari a 810 euro, o a 880 in caso di applicazione della maggiorazione contributiva dovuta sui rinnovi.

Risparmio %

Dai dati esposti nell'esempio di calcolo, appare evidente che reperire le prestazioni di lavoro necessarie attraverso il **ricorso al lavoro a tempo determinato**, in modalità flessibile dunque in misura adatta alle effettive necessità aziendali, comporta l'opportunità di ottenere un risparmio, in termini di costo del lavoro, **pari al 12-14%** rispetto all'impiego di lavoro straordinario da parte dei lavoratori già in forza.

Lavoro a tempo determinato part-time: 18 ore settimanali

Tipologia contrattuale	Maggiorazione straordinaria	Lavoro a termine	Lavoro a termine 4° rinnovo
Costo retributivo mensile	782	626	626
Onere contributivo mensile	219	185	194
TOTALE	1.000	810	880
Risparmio %		14%	12%

IPOTESI SETTORE INDUSTRIA

Prendendo in esame il caso di un **datore di lavoro operante nel settore industria** che applichi il CCNL dei chimici, l'orario normale di lavoro è di 38 ore settimanali. Con riferimento ad un operaio inquadrato al livello D2, la **retribuzione mensile globale** è

di 1.974,77 euro, da riparametrare su base oraria. La **maggiorazione** prevista dal contratto in esame per le ore di lavoro straordinario feriale è individuata nella misura del:

- **5% fino a 40 ore;**
- **10% fino a 44 ore;**

- **25% fino a 48 ore;**
- **35% oltre.**

Ipotizzando una richiesta di prestazioni di lavoro straordinario nella misura di 12 ore settimanali, l'onere posto in capo al datore di lavoro è pari a 702 euro a titolo di retribuzione erogata, comprensiva della maggiorazione, e 196 euro a titolo di contribuzione previdenziale ed assistenziale sulla stessa.

Qualora invece il fabbisogno di lavoro, sempre nella misura di 12 ore settimanali, sia soddisfatto tramite l'assunzione a tempo determinato di un lavoratore part-time, il totale costo da sostenere comprenderà la retribuzione ordinaria e la relativa **contribuzione**, pari a 693 euro, o a 785 in caso di applicazione della maggiorazione contributiva dovuta sui rinnovi.

Risparmio %

Anche in questo caso, osservando i dati esposti

nell'esempio di calcolo, appare evidente che reperire le prestazioni di lavoro necessarie attraverso il **ricorso al lavoro a tempo determinato**, in modalità flessibile dunque in misura adatta alle effettive necessità aziendali, comporta l'opportunità di ottenere un risparmio, in termini di costo del lavoro, **pari al 29-14%** rispetto all'impiego di lavoro straordinario da parte dei lavoratori già in forza.

Il risparmio connesso al ricorso al lavoro a termine, infatti, è tanto maggiore quanto più elevate sono le maggiorazioni applicate sulla retribuzione stabilite dalla contrattazione collettiva o aziendale. Parimenti, il risparmio cresce all'aumentare dei livelli retributivi dei lavoratori da impiegare oltre l'orario normale di lavoro.

Lavoro a tempo determinato part-time: 12 ore settimanali

Tipologia contrattuale	Maggiorazione straordinaria	Lavoro a termine	Lavoro a termine 4° rinnovo
Costo retributivo mensile	702	541	626
Onere contributivo mensile	196	152	159
TOTALE	898	693	785
Risparmio %		29%	14%

Lavoro e Previdenza

Nel decreto Agosto

Piani di incentivazione all'esodo: una soluzione al divieto di licenziamento?

di Massimo Brisciani - Consulente del Lavoro in Milano e Coordinatore scientifico della rivista "Guida alle Paghe"

Mentre si discute sulla portata del divieto di licenziamento ridefinita ed estesa temporalmente, rischia di passare in secondo piano un'opportunità di gestione non traumatica degli esuberanti offerta dall'art. 14, comma 3, del decreto Agosto: gli accordi collettivi di risoluzione consensuale, conosciuti come piani di incentivazione all'esodo. Questa soluzione acquista, oggi, un interesse rinnovato proprio nel contesto di divieto generale di licenziamento per almeno tre buoni motivi. Quali? E poi, nonostante le buone argomentazioni giuridiche a sostegno della possibilità di licenziare i lavoratori quando l'esubero non derivi dall'emergenza epidemiologica, è facile prevedere che nessun datore di lavoro sarà disponibile ad affrontare il rischio del contenzioso che potrà scaturire dai licenziamenti intimati prima del 31 dicembre 2020.

Il **decreto Agosto** (D.L. n. 104/2020) ha riscritto i termini del **divieto di licenziamento** per riduzione di personale nel periodo emergenziale sia nella forma del recesso individuale che collettivo, prevedendo quali **uniche eccezioni** le ipotesi di cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società (a condizione che non sia simulata attraverso un trasferimento ex art. 2112 c.c.), il fallimento senza esercizio provvisorio dell'impresa e - novità più importante - gli **accordi collettivi aziendali** di incentivo alla risoluzione consensuale del rapporto. **Leggi anche** La cassa integrazione del decreto Agosto: in vigore le temute novità. Ma anche una buona notizia!

Il **divieto di licenziamento** con queste poche eccezioni persiste **in capo al datore di lavoro** sino all'esaurimento dell'intera disponibilità di integrazioni salariali con causale COVID-19, pari a 18 settimane nel periodo dal 13 luglio al 31 dicembre 2020. In alternativa all'esaurimento dell'integrazione salariale, il decreto consente al datore di lavoro di accedere ad un **esonero contributivo** dai **contorni ancora incerti**. L'art. 3 del decreto Agosto, infatti, stabilisce il diritto del datore di lavoro che rinunci alla nuova dote di integrazioni salariali di beneficiare entro il 31 dicembre 2020 di un esonero contributivo nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di maggio e giugno 2020. Il beneficio è soggetto all'**approvazione della Commissione europea** ed è allo stato difficilmente quantificabile. Infatti, mentre è molto semplice calcolare il numero di ore di integrazione salariale fruiti nei mesi di maggio e di giugno 2020, non è dato sapere quale sia il valore retributivo da attribuire a questo quantitativo di ore: potrebbe essere il valore medio delle retribuzioni "perdute" dai lavoratori collocati in integrazione salariale nei mesi di maggio e

giugno. Detto valore, moltiplicato per il doppio delle ore di trattamento fruiti nei due mesi, costituirebbe la "base imponibile" dell'esonero contributivo. Se però, in sede applicativa, venisse decisa l'**adozione** di un **valore convenzionale**, desunto dalla relazione tecnica di accompagnamento al decreto pari, ad esempio, a quello di riferimento per la stima degli oneri per la finanza pubblica derivanti dalle integrazioni salariali emergenziali di circa euro 5,80 (al netto della contribuzione figurativa), la **sorpresa** potrebbe essere **molto amara**, perché si tratterebbe di un valore retributivo nettamente inferiore alle retribuzioni normalmente riconosciute, con l'effetto di un significativo depotenziamento dello sgravio.

Leggi anche Divieto di licenziamento, termine mobile per le aziende. Come calcolarlo?

Alla luce di queste considerazioni, la **scelta** tra ricorso alle ulteriori **settimane di integrazione salariale** o **esonero contributivo** dovrebbe essere guidata da ragioni eminentemente produttive e non da calcoli di convenienza tra "non lavoro" assistito e sgravio contributivo.

La via più breve per i licenziamenti

In un quadro economico di grande incertezza per i mesi futuri e segnato dalla pesante flessione registrata nel primo semestre dell'anno, è naturale per i datori di lavoro porsi il problema di un **adeguamento degli organici all'effettivo fabbisogno** per il **mantenimento dell'equilibrio economico**. In questa prospettiva il rimedio temporaneo dell'integrazione salariale con causale COVID-19 rappresenta un indubbio sollievo, ma non certo una soluzione di carattere strutturale.

In via generale il decreto Agosto, diversamente dalla normativa precedente, **non fissa una data di scadenza del divieto di licenziamento**, ma individua indirettamente un termine mobile, stabilendo che i datori di

lavoro possano riprendere l'iniziativa di recesso solo dopo aver integralmente fruito dei nuovi trattamenti di integrazione salariale emergenziali disponibili fino al 31 dicembre 2020 o aver optato per l'esonero contributivo alternativo. La fruizione dell'esonero, sempre entro il 31 dicembre 2020, dovrebbe avvenire per quote costanti nei mesi da settembre a dicembre, cosicché il divieto di licenziamento verrebbe a cadere comunque a partire da gennaio 2021.

La **portata del divieto** parrebbe dunque collegata esclusivamente alla **fruizione** di questa speciale **dote aggiuntiva** di integrazione salariale emergenziale, mentre resterebbero **escluse** le ipotesi di mancato ricorso all'integrazione salariale per insussistenza dei presupposti.

Si pensi, **ad esempio**, al caso di chiusura di un punto vendita di una rete del *retail* per scadenza del contratto d'affitto ed impossibilità di reperire nuovi locali a condizioni economicamente sostenibili. In questo caso, il ricorso all'ammortizzatore COVID-19 sarebbe senz'altro improprio, in quanto l'impossibilità di occupare i lavoratori non è in alcun modo riconducibile all'emergenza epidemiologica. In questa ipotesi, secondo alcuni commentatori, non opererebbe la preclusione ai licenziamenti collettivi stante l'oggettiva impossibilità di utilizzo dell'ammortizzatore COVID, così come per evidenti ragioni dell'esonero contributivo.

Nonostante le **buone argomentazioni giuridiche** a sostegno della possibilità di licenziare i lavoratori quando l'esubero non derivi dall'emergenza epidemiologica, è facile prevedere che **nessun datore di lavoro** sarà disponibile ad affrontare il **rischio del contenzioso** che potrà scaturire dai licenziamenti intimati prima del 31 dicembre 2020. Preferirà, probabilmente, utilizzare comunque l'**ulteriore ammortizzatore** del decreto Agosto fino all'esaurimento e qualificare eventualmente le ulteriori giornate di mancata prestazione lavorativa fino alla fine dell'anno come assenza non retribuita e non indennizzata dall'INPS, per poi dar corso ai licenziamenti a partire da gennaio 2021.

La risoluzione consensuale incentivata

Nel quadro normativo tracciato dal decreto Agosto, salvo revisioni in sede di conversione in legge del provvedimento, **non** sembrano sussistere **concrete possibilità** di anticipare il momento in cui il datore di lavoro possa **esercitare il recesso per motivi economici**, se non nel caso di completo esaurimento della nuova disponibilità di 18 settimane di integrazione salariale (anche per poche ore, anche per pochi lavoratori). Ogni altra ipotesi appare carica di **incertezze** e di **rischi di contenzioso**.

L'art. 14 al comma 3 propone, però, una **soluzione interessante** e non traumatica di **cessazione dei rapporti di lavoro**: gli **accordi collettivi di risoluzione consensuale**, altrimenti conosciuti come piani di incentivazione all'esodo. La soluzione acquista, oggi, un interesse rinnovato proprio nel contesto di **divieto generale di licenziamento** per almeno **tre buoni motivi**:

- a) i tempi di realizzazione del piano possono essere molto brevi, sicuramente inferiori ai 75 giorni di durata massima di una procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24, L. 223/91;
- b) la risoluzione consensuale del rapporto non comporta oneri di preavviso;
- c) al lavoratore che spontaneamente aderisce al piano spetta - ed è questa la più importante novità - l'indennità di disoccupazione Naspi come se fosse stato licenziato.

L'art. 14 del decreto Agosto pone **solo tre condizioni**:

- 1. che sia sottoscritto un accordo collettivo aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- 2. che la risoluzione del rapporto sia incentivata;
- 3. che gli accordi, sia quello collettivo che quello individuale correlato, siano stipulati entro il 31 dicembre 2020.

Riguardo alla **prima condizione**, la nozione di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale richiama quella dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015. Gli accordi dovranno essere sottoscritti dalle segreterie nazionali o territoriali (escluse quindi RSA e RSU) delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative della categoria produttiva cui appartiene l'azienda.

La **seconda condizione** pone la necessità di individuare un meccanismo incentivante, senza tuttavia fornire ulteriori vincoli o indicazioni. Ad esempio, potrebbe essere individuato un importo base di incentivo all'esodo incrementabile in funzione dell'anzianità di servizio del lavoratore e ulteriormente elevabile laddove il lavoratore manifesti la volontà di risoluzione del rapporto entro una determinata data. Non sono, invece, affatto vincolanti i criteri imposti dalla legge n. 223/1991 per i licenziamenti collettivi (oltre all'anzianità di servizio, i carichi di famiglia e le esigenze tecnico-produttive ed organizzative). La fattispecie della risoluzione consensuale, infatti, non va confusa con quella del licenziamento, nemmeno quando il licenziamento derivi dall'applicazione del c.d. criterio di non opposizione individuale. La **risoluzione consensuale**, nel quadro di un piano di incentivazione, prende le mosse dalla libera volontà del lavoratore di aderire

ad una proposta del datore di lavoro e non da una dichiarazione di esubero formulata secondo le procedure di legge. Per lo stesso motivo, non è affatto necessario che l'accordo sindacale definisca profili professionali, funzioni o reparti nel cui perimetro si applichi il piano stesso. Esso potrà limitarsi, ad esempio, ad indicare un numero massimo di istanze individuali che potranno essere accolte, potendo altresì prevedere la c.d. clausola di esclusione, cioè la possibilità per il datore di lavoro di non accogliere la richiesta del lavoratore qualora ritenga che questa risorsa sia strategica per la prosecuzione dell'attività dell'impresa.

Date le caratteristiche di un **piano di incentivazione all'esodo**, non dovrebbero esservi opposizioni di principio da parte delle organizzazioni sindacali, perché si tratta in buona sostanza di un'opportunità in più offerta al lavoratore che equivale, sul piano della scelta individuale, ad un atto di dimissioni, ma che offre tre vantaggi in più:

1. non comporta l'obbligo di lavorare il periodo di preavviso o di subire la corrispondente trattenuta retributiva;
2. implica il pagamento di un incentivo economico da parte del datore di lavoro;
3. dà diritto all'indennità di disoccupazione Naspi, normalmente esclusa in caso di dimissioni (con le note residuali eccezioni).

Il limite temporale del 31 dicembre 2020 per il perfezionamento dell'accordo collettivo e individuale si ricava indirettamente dal contesto in cui è inserita questa speciale deroga al divieto di licenziamento. In altri termini, nulla vieta che un piano di esodo incentivato possa aver luogo anche successivamente, ma in

tal caso non opererà la **garanzia della Naspi**. A tal fine in via prudenziale è opportuno che anche la cessazione effettiva del rapporto di lavoro intervenga entro il 31 dicembre 2020. Il trattamento di disoccupazione rappresenta una leva importante per il successo del piano di incentivazione all'esodo, perché garantisce per la durata massima di due anni un sussidio economico di importo lordo complessivo che può superare i 24 mila euro nel biennio e una piena copertura figurativa di contributi ai fini della pensione. Inoltre, il datore di lavoro, che diversamente dal licenziamento non è tenuto al pagamento del preavviso o dell'indennità sostitutiva, potrà integrare opportunamente l'incentivo all'esodo per sostenere il piano. La norma nulla dispone riguardo al contributo Naspi (c.d. *ticket* di licenziamento), normalmente non dovuto in ipotesi di risoluzione consensuale. In questo caso, tuttavia, l'estensione eccezionale del trattamento di Naspi porta a ritenere che il *ticket* sia dovuto.

E allora?

Gli oltre quattro mesi di prolungamento del divieto di licenziamento e le scarse, e in alcuni casi rischiose, possibilità di anticiparne la scadenza rendono particolarmente interessante la strada dell'**accordo collettivo di risoluzione consensuale incentivata** offerta dall'art. 14 del decreto Agosto. Sul piano produttivo e organizzativo, le risoluzioni consensuali incentivate, anche in costanza di ammortizzatore con causale COVID-19, consentono di affrontare in modo flessibile e meno traumatico il problema del dimensionamento d'organico nella stagione di grave incertezza economica che stiamo attraversando.

Lavoro e Previdenza

Chiarimenti INPS

Congedi orari COVID-19: compatibilità ampia, ma con quali limiti?

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

Il congedo orario COVID-19, per la cura dei minori figli di età non superiore ai 12 anni, è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, del congedo COVID-19 giornaliero da parte dell'altro genitore. Sono invece compatibili due richieste di congedo COVID-19 in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei due genitori, purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano. E' quanto chiarisce l'INPS nella circolare n. 99 del 2020 giunta a pochi giorni dalla chiusura del periodo di fruizione del congedo stabilita al 31 agosto. Ma il decreto legge approvato dal Consiglio dei Ministri del 3 settembre 2020 riserva delle sorprese.

A pochi giorni dalla chiusura del periodo di fruizione del congedo indennizzato (c.d. **congedo COVID-19**), prevista per lo scorso 31 agosto, e poche ore prime dell'approvazione di nuove disposizioni da parte del Governo, l'INPS ha emanato la circolare del 3 settembre 2020, n. 99 con le istruzioni sulle sue modalità di godimento, su **base giornaliera** o in **modalità oraria**. L'Istituto, nel richiamare i precedenti chiarimenti forniti (nei mesi scorsi) con circolari e messaggi, traccia le linee guida da seguire per **aziende, professionisti e lavoratori** anche in merito alle regole di compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro privati e per il relativo conguaglio.

Ma vediamo le indicazioni fornite in merito all'estensione del periodo di fruizione al 31 agosto e alla possibilità di usufruirne in modalità oraria ai sensi degli articoli 72 e 73 del decreto Rilancio (decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34) come convertito in legge (legge 17 luglio 2020, n. 77).

Nell'analisi un'attenzione particolare verrà dedicata all'esame dei **casì di compatibilità/incompatibilità** del congedo in modalità oraria sui quali l'INPS fornisce interessanti indicazioni.

Congedo indennizzato Covid-19

E' un congedo straordinario per la cura dei **figli di età non superiore ai 12 anni** concesso ai lavoratori (anche se genitori adottivi o affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori) durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

La fruizione del congedo è riconosciuta **alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai **figli disabili gravi** iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una **indennità rapportata alla retribuzione o al reddito** in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente ed i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

Quadro normativo

Introdotta dall'articolo 23 del Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, , convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), la disciplina del congedo COVID-19 è stato oggetto di modifiche ad opera dapprima dell'articolo 72, comma 1, lettera a), del decreto Rilancio che ha esteso il periodo di fruizione dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020 (dal precedente limite temporale del 3 maggio 2020) e ha aumentato da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori e successivamente da parte della sua legge di conversione. Quest'ultima, in vigore dallo scorso 19 luglio:

- ha **esteso il periodo** in cui è possibile fruire del congedo COVID-19 **fino al 31 agosto 2020**;
- ha esplicitato che il congedo COVID-19 deve essere fruito in **modalità alternata tra i genitori** lavoratori conviventi;
- ha introdotto, solo per i lavoratori dipendenti, la possibilità di fruire del **congedo COVID-19 in modalità oraria**.

Leggi anche Decreto Rilancio: congedo Covid-19 fino al 31 agosto e fruibile a ore

Le norme sul congedo COVID-19 sono state spiegate e rese operative dall'INPS con circolari e messaggi (circolari n. 45/2020 e n. 81/2020, messaggio n. 1621/2020 e messaggio n. 3105 del 2020) che l'Istituto richiama nella circolare n. 99 del 3 settembre scorso, che qui si commenta.

Una citazione finale merita l'ultimo decreto-legge

approvato dal Consiglio dei Ministri del 3 settembre 2020 che introduce disposizioni urgenti per far fronte a esigenze indifferibili connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il decreto, di cui si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, nel dettare norme per l'avvio dell'anno scolastico, prevede congedi straordinari per i **genitori di figli minori di 14 anni** nei casi di **quarantena obbligatoria dei figli**.

Modalità di fruizione

Il congedo COVID-19 è fruibile dai genitori **lavoratori dipendenti** del settore privato, dai lavoratori **iscritti alla Gestione separata** (articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335) e dai **lavoratori autonomi iscritti all'INPS**.

Per tutte queste categorie lavorative il congedo:

- va goduto in **modalità alternata tra i genitori lavoratori conviventi** per un periodo massimo (individuale

e di coppia) di 30 giorni, per la cura di tutti i figli e non per ciascun figlio;

- può essere usufruito **in forma giornaliera**.

Solo per i lavoratori dipendenti è prevista la possibilità di una fruizione **in modalità oraria** purché relative a periodi ricadenti all'interno dell'arco temporale dal 19 luglio 2020 (data di entrata in vigore della legge n. 77/2020) al 31 agosto 2020. In tal caso il congedo COVID-19 resta indennizzato su base giornaliera.

Compatibilità e incompatibilità del congedo orario

Un passaggio importante della circolare n. 99 del 2020 è rappresentato dai chiarimenti che l'INPS fornisce in merito ai casi di compatibilità e incompatibilità del congedo orario ad integrazione delle istruzioni precedentemente fornite.

In sintesi il congedo orario è:

Incompatibile con	Compatibile con
Congedo COVID-19 giornaliero fruito da parte dell'altro genitore nello stesso giorno	Richiesta di congedo COVID-19 in modalità oraria nello stesso giorno da parte dell'altro genitore, purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano
Congedo parentale giornaliero fruito da parte dell'altro genitore per lo stesso minore	Congedo parentale ad ore fruito dall'altro genitore per lo stesso minore, purché le ore all'interno della stessa giornata non si sovrappongano.
	Fruizione, per il soggetto richiedente, nello stesso giorno di congedo COVID-19 ad ore e di congedo parentale ad ore
	Riposi giornalieri della madre e del padre fruiti nella stessa giornata dal richiedente o dall'altro genitore
	Fruizione da parte dell'altro genitore, per lo stesso figlio e nelle stesse giornate, dei - permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, - del prolungamento del congedo parentale (articolo 33 del D.lgs n. 151/2001) - o del congedo straordinario (articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001).

Inoltre la fruizione del congedo COVID-19 in modalità oraria non cambia le disposizioni di compatibilità con il **bonus baby-sitting/centri estivi** fornite dall'INPS nella circolare n. 81/2020, che qui si riportano per maggiore chiarezza:

- in **assenza di qualsiasi domanda di bonus** presentata da uno dei due genitori è possibile fruire di un massimo di 30 giorni di congedo COVID-19;
- in **presenza di una o più domande di bonus baby-sitting** per un importo pari o inferiore a 600 euro (o 1.000 euro per i genitori lavoratori dipendenti di cui

all'articolo 25, comma 3, del Cura Italia), presentate da uno o da entrambi i genitori, è possibile fruire di un massimo 15 giorni di congedo COVID-19;

- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo superiore a 600 euro (o 1.000 euro per i genitori lavoratori dipendenti di cui all'articolo 25, comma 3, del Cura Italia), presentate da uno o da entrambi i genitori, non è possibile fruire di congedo COVID-19.

Si ricorda che l'INPS, nel messaggio n. 1621 del 2020, ha chiarito che il **congedo giornaliero è compatibile**

in caso di: fruizione di congedo di maternità/paternità in presenza di altri figli, **smart working** e fruizione, da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare, di aspettativa non retribuita, part time, lavoro intermittente, malattia e ferie.

Domanda di congedo orario

La richiesta di congedo in modalità oraria (sul punto l'INPS richiama quanto chiarito nel messaggio n. 3105 del 2020) va presentata in modalità telematica, utilizzando la procedura per la presentazione delle domande di congedo parentale a ore ordinario, selezionando la **specifico opzione "COVID-19"**.

Nella domanda di congedo COVID-19 ad ore il genitore deve dichiarare:

- il **numero di giornate di congedo COVID-19** da fruire in modalità oraria;
- il **periodo** all'interno del quale queste giornate intere di congedo COVID-19 sono fruite in modalità oraria contenuto all'interno di un mese solare e ricompreso

all'interno dell'intervallo temporale che intercorre dal 19 luglio 2020 al 31 agosto 2020.

Avvertenza. L'INPS rimarca che, nel caso in cui il periodo all'interno del quale si intende fruire delle ore di congedo COVID-19 sia a cavallo tra il mese di luglio 2020 ed il mese di agosto 2020, dovranno essere **presentate due domande**.

Una ultima importante annotazione. Considerato che l'indennizzo del congedo COVID-19 continua ad essere erogato in modalità giornaliera, l'INPS sottolinea che la fruizione oraria deve comunque essere ricondotta ad una giornata intera di congedo. Pertanto, evidenzia l'INPS, se le ore che compongono un giorno di congedo COVID-19 sono fruite su più giornate di lavoro, nella domanda che si presenta all'Istituto dovrà essere **dichiarato di fruire di 1 giorno di congedo COVID-19** all'interno di un arco temporale di riferimento (dalla data x alla data y) nello stesso mese solare

Lavoro e Previdenza

In Gazzetta Ufficiale

Indennità di fine servizio: accordo quadro per liquidazione e anticipo

Publicato il decreto del Dipartimento alla Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri che contiene l'accordo quadro per il finanziamento verso l'anticipo della liquidazione dell'indennità di fine servizio comunque determinata. Il documento contiene i termini e le modalità di adesione della banca, le modalità di adeguamento del contratto di anticipo di TFS/TFR in relazione all'adeguamento dei requisiti pensionistici alla speranza di vita, le condizioni economiche alle quali sono realizzate le operazioni di anticipo TFS/TFR, lo schema della proposta di contratto di anticipo TFS/TFR, le modalità di presentazione della domanda di anticipo TFS/TFR.

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale l'accordo quadro che definisce i termini e le modalità di adesione della banca, le modalità di adeguamento del **contratto di anticipo di TFS/TFR** in relazione all'adeguamento dei requisiti pensionistici alla speranza di vita, il tasso di interesse e le condizioni economiche alle quali sono realizzate le operazioni di anticipo TFS/TFR, lo schema della proposta di contratto di anticipo TFS/TFR.

Presentazione della domanda di anticipo

La domanda di anticipo TFS/TFR è presentata alla banca secondo lo schema allegato all'**Accordo quadro** corredato dalla dichiarazione sullo stato di famiglia. L'importo dell'anticipo TFS/TFR è determinato sulla base degli importi dell'indennità di fine servizio o di fine rapporto al netto delle imposte. Il **tasso d'interesse** (Tasso annuo nominale - TAN) è determinato alla data di presentazione della domanda di anticipo TFS/TFR, nella misura del rendimento medio dei titoli pubblici (Rendistato) con durata analoga al finanziamento, maggiorato di 0,40%. Il tasso d'interesse non potrà comunque essere inferiore a 0,40%.

Contratto di anticipo TFS/TFR

Il contratto di anticipo TFS/TFR è perfezionato con l'accettazione da parte della banca della proposta di contratto di anticipo TFS/TFR presentata dal richiedente e diventa efficace con la **comunicazione della presa d'atto alla banca** da parte dell'ente erogatore. Trascorsi trenta giorni dalla comunicazione della banca all'ente erogatore, senza che lo stesso abbia comunicato alla banca la presa, il contratto di anticipo TFS/TFR è automaticamente risolto.

Estinzione anticipata

Il soggetto finanziato può presentare domanda di estinzione totale o parziale dell'anticipo TFS/TFR alla banca, che applica un **indennizzo nella misura massima dello 0,30%** dell'importo rimborsato in anticipo in caso di estinzione, anche parziale.

L'indennizzo non è dovuto se l'importo rimborsato anticipatamente dell'intero debito residuo è inferiore a 10.000 euro.

I finanziamenti di anticipo TFS/TFR possono essere ceduti in tutto o in parte dalla banca all'interno del proprio gruppo ovvero a istituzioni finanziarie nazionali, comunitarie e internazionali. I finanziamenti ceduti conservano le medesime garanzie che assistono i finanziamenti originari.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, decreto 19/08/2020 (G.U. 05/09/2020 n. 221)

Lavoro e Previdenza

Dalla Gazzetta Ufficiale

Fondi pensione: requisiti per le funzioni di amministrazione, direzione e controllo

Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 220 del 4 settembre 2020 il regolamento in materia di requisiti di professionalità e di onorabilità, di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, di situazioni impeditive e di cause di sospensione dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso le forme pensionistiche complementari. Per i soggetti già in carica, la mancanza dei nuovi requisiti di professionalità non previsti dalla normativa previgente non rileva per il mandato residuo.

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 220 del 4 settembre 2020, il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 108 del 11 giugno 2020 recante il 'Regolamento in materia di **requisiti di professionalità e di onorabilità, di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, di situazioni impeditive e di cause di sospensione dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso le forme pensionistiche complementari.**

Per i soggetti in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto, la mancanza dei requisiti di professionalità introdotti con il presente decreto e non previsti dalla normativa previgente non rileva per il mandato residuo.

Le disposizioni del decreto si applicano ai **rappresentanti legali**, ai componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo, nonché al direttore generale delle forme pensionistiche complementari dotate di soggettività giuridica insieme ai componenti dell'**organismo di rappresentanza**.

Requisiti di professionalità

All'art. 2 il regolamento presenta i requisiti di professionalità dei componenti dell'organo di amministrazione o di controllo, dei rappresentanti legali, dei direttori generali e dei responsabili. Almeno la metà dei componenti devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di: attività di amministrazione, di controllo o di carattere direttivo presso forme pensionistiche complementari; attività di amministrazione, di controllo o di carattere direttivo presso enti o **imprese del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo; attività professionali** in materie attinenti al **settore previdenziale**, creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività propria del fondo pensione; attività d'insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore previdenziale, creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo; funzioni di vertice, dirigenziali o direttive presso **enti pubblici o pubbliche amministrazioni** aventi attinenza con il settore previdenziale, creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, ovvero, con esclusivo riferimento alle forme pensionistiche complementari, funzioni di vertice, dirigenziali o direttive, anche presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori, purché dette funzioni comportino la gestione o il controllo della gestione di risorse economico-finanziarie; funzioni di amministratore, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso **enti ed organismi associativi**, a carattere nazionale, di **rappresentanza di categoria**, comparto o **area contrattuale**.

Requisiti di onorabilità, cause di ineleggibilità e di incompatibilità

I requisiti di onorabilità non ricorrono se i soggetti interessati si trovano in situazioni di assoggettamento a misure di prevenzione disposte dall'**autorità giudiziaria** e di condanna con sentenza anche non definitiva,

salvi gli effetti della riabilitazione, a:

- **pena detentiva** per uno dei reati previsti dalle disposizioni in materia di previdenza obbligatoria e complementare, creditizia, finanziaria, mobiliare e assicurativa, dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento, ovvero per i reati di riciclaggio, di usura e di truffa;
- reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

Costituisce causa di ineleggibilità lo stato di **interdizione temporanea** dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero l'interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo.

Verifiche e valutazioni

L'organo competente effettua le verifiche e le valutazioni sulla base delle informazioni fornite e di ogni altra informazione rilevante. Le verifiche e le **valutazioni** sono condotte distintamente per ciascuno degli interessati. Il verbale fornisce puntuale e analitico riscontro delle valutazioni effettuate nonché delle motivazioni in base alle quali il soggetto interessato è ritenuto idoneo ad assumere l'incarico.

L'organo di amministrazione comunica alla **COVIP** l'esito delle verifiche e delle valutazioni nei termini e nelle modalità dalla stessa definiti.

Sospensione dalle cariche

Nel caso in cui sia disposta la **sospensione**, l'organo competente alla nomina delibera, entro sessanta giorni dalla data della delibera di sospensione, in ordine all'eventuale revoca dalla carica del soggetto interessato. Nel caso in cui il soggetto interessato sia il rappresentante legale, il direttore generale o il titolare di una funzione fondamentale, l'organo competente alla nomina delibera in ordine all'eventuale revoca nel più breve tempo possibile, e comunque entro e non oltre trenta giorni dalla data della delibera di sospensione. Qualora non si proceda alla revoca, il soggetto sospeso è reintegrato nelle sue funzioni.

A cura della Redazione

Riferimenti normativi

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, G.U. 04/09/2020, n. 220

Bilancio

Nel nuovo ISA Italia 210

Revisione e accordi sui termini degli incarichi: quale ruolo per il revisore?

di Luca Fornaciari - Dottore commercialista in Reggio Emilia

Il processo di aggiornamento dei principi di revisione ha interessato anche l'ISA Italia 210, che tratta delle responsabilità del revisore nel concordare i termini dell'incarico di revisione con la governance aziendale. Le modifiche introdotte hanno l'obiettivo di adeguare il principio ai progetti IFAC in tema di "Addressing disclosures in the audit of financial statements" e di "Non-compliance with laws and regulations". La nuova versione dell'ISA 210 dovrà essere applicata a partire dai bilanci del periodo amministrativo che inizia il 1° gennaio 2020.

L'ISA 210 Italia tratta delle **responsabilità del revisore** nel concordare i **termini dell'incarico** di revisione con la direzione e, ove appropriato, con i responsabili delle attività di governance.

L'accettazione o il mantenimento dell'incarico di revisione contabile avviene solo se gli **elementi** in base ai quali l'incarico va svolto sono stati **concordati**, stabilendo le **condizioni indispensabili** per una revisione contabile e i termini dell'incarico (par. 3, ISA 210 Italia). L'incarico di revisione deve pertanto contenere alcuni elementi essenziali previsti dall'ISA Italia 210 e, in generale, finalizzati a definire i compiti del revisore e le responsabilità delle parti.

Condizioni per l'accettazione dell'incarico

Le condizioni indispensabili per l'accettazione dell'incarico, che devono essere specificate nell'accordo, sono individuate dall'ISA 210 nell'utilizzo da parte del management di un quadro normativo sull'informazione finanziaria accettabile per la redazione del bilancio (ciò comporta una **verifica preliminare del set normativo di riferimento** utilizzato per il bilancio d'esercizio) e dalla definizione del presupposto per lo svolgimento della revisione contabile; in particolare, quest'ultimo presuppone che il management aziendale riconosca di avere la responsabilità (par. 13, ISA 200 Italia e par. 6, ISA 210 Italia):

- della **redazione del bilancio** in conformità al quadro normativo di riferimento;
- sull'attività dell'**internal auditor** in tema di redazione di un bilancio;
- di fornire al revisore **accesso a tutte le informazioni** che siano pertinenti per la redazione del bilancio (quali registrazioni, documentazione e altro) e alle ulteriori informazioni che il revisore possa richiedere ai fini della revisione;
- di consentire al revisore la possibilità di contattare senza limitazioni i collaboratori dell'impresa per acquisire elementi probativi.

Giova evidenziare che, salvo i casi prescritti dalla

normativa, il revisore non deve accettare l'incarico se non sono state definite nel contratto le condizioni indispensabili.

Qualora, nei termini dell'incarico di revisione proposto, il management imponga una limitazione allo svolgimento di procedure di revisione tale da far ritenere al revisore che tale limitazione comporterà una dichiarazione di impossibilità di esprimere un giudizio sul bilancio, **il revisore non deve accettare l'incarico**, a meno che ciò sia richiesto da leggi o regolamenti (par. 7, ISA 210 Italia).

Il contenuto della lettera d'incarico

La lettera d'incarico deve contenere i termini dell'incarico di revisione, specificando (par. 10, ISA 210 Italia) anche con rimando alla normativa di riferimento:

- l'obiettivo e la portata della revisione contabile del bilancio;
- le responsabilità del revisore;
- le responsabilità del management;
- l'identificazione del quadro normativo di riferimento per la redazione del bilancio;
- la descrizione della forma e del contenuto della relazione del revisore;
- la dichiarazione sulle circostanze in cui la relazione può differire dalla forma e dal contenuto previsti;
- se l'incarico è conferito a norma del D.Lgs. n. 39/2010 occorre anche specificare l'ammontare dei corrispettivi per l'intera durata dell'incarico e gli eventuali criteri per l'adeguamento dell'incarico.

Modifiche in corso di svolgimento dell'incarico

Durante il periodo di svolgimento dell'incarico può essere opportuno **modificare i termini del contratto** di revisione. Ciò può avvenire solo se esistono motivazioni appropriate e questo può avvenire solo con una **nuova e specifica lettera d'incarico**.

Se invece il cambiamento non è possibile e il management non acconsente alla continuazione dell'incarico, il revisore deve:

- recedere dall'incarico se è possibile in base alla normativa;
- riferire di ciò alle autorità di vigilanza.

Quando accettare l'incarico di revisione

Se il revisore stabilisce che il quadro normativo sull'informazione di bilancio previsto dalla normativa sarebbe inaccettabile se non fosse previsto dalla legge, occorre accettare comunque l'incarico solo se nel contratto è stabilito che il management acconsente all'integrazione delle informazioni di bilancio affinché quest'ultimo non risulti fuorviante e se riconosce che (par. 19, ISA 210 Italia):

- la relazione di revisione sul bilancio possa includere un richiamo d'informativa, che porti all'attenzione degli utilizzatori sulle ulteriori informazioni (in conformità all'ISA Italia 706);
- il giudizio del revisore sul bilancio possa non includere le espressioni "rappresenta correttamente in tutti gli aspetti significativi" ovvero "fornisce una rappresentazione veritiera e corretta" in conformità al quadro normativo sull'informazione finanziaria applicabile, ad eccezione dei casi in cui le leggi o i regolamenti richiedano al revisore di esprimere un giudizio sul

bilancio utilizzando tali espressioni.

Infine, se la normativa di riferimento prescrive uno schema o una specifica formulazione della **relazione di revisione** che differisce in modo significativo rispetto a quanto disciplinato dai principi di revisione internazionali, per accettare l'incarico il revisore deve valutare se gli utilizzatori potranno fraintendere il livello di attendibilità fornito dalla revisione contabile del bilancio e, in caso affermativo, se una spiegazione aggiuntiva all'interno della relazione di revisione potrà attenuare il possibile fraintendimento (par. 21, ISA 210 Italia).

Se tuttavia il revisore ritiene che anche con una spiegazione aggiuntiva non si possa attenuare il possibile **fraintendimento**, egli non deve accettare l'incarico di revisione, a meno che leggi o regolamenti dispongano che egli debba accettarlo.

In questa circostanza, tuttavia, la revisione contabile svolta in conformità a tali leggi o regolamenti non è conforme ai principi internazionali di revisione, con la conseguenza che il revisore non deve includere nella relazione di revisione alcun riferimento al fatto che la revisione contabile sia stata svolta in conformità ai principi di revisione.

Finanziamenti

Come ripartire: calcola il risparmio

Bonus pubblicità: perché è opportuno chiederlo nel 2020

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

Fino al 30 settembre 2020, imprese, lavoratori autonomi ed enti non commerciali possono presentare domanda per prenotare il bonus pubblicità. Il credito di imposta, in base al regime straordinario per il 2020, spetta per gli investimenti in campagne pubblicitarie effettuati sulla stampa quotidiana e periodica, anche on line, e sulle emittenti televisive e radiofoniche locali e nazionali non partecipate dallo Stato. Inoltre il bonus è concesso nella misura del 50% dell'importo totale degli investimenti pubblicitari effettuati. Quanto si può risparmiare?

Chi

Possono beneficiare del credito di imposta (articolo 57-bis del D.L. 50/2017):

- le imprese e i lavoratori autonomi, indipendentemente dalla natura giuridica assunta, dalle dimensioni aziendali e dal regime contabile adottato;
- gli **enti non commerciali**.

Per il solo anno 2020, il credito di imposta può essere richiesto anche dai soggetti che:

- effettuano investimenti inferiori rispetto a quelli effettuati nel 2019;
- nell'anno 2019 non hanno effettuato investimenti pubblicitari;
- hanno iniziato la loro attività nel corso dell'anno 2020.

Ai sensi della disciplina speciale dettata dal **decreto Rilancio** (D.L. 34/2020, convertito dalla legge 77/2020, articolo 186) limitatamente all'anno 2020, infatti, il credito di imposta è calcolato sull'importo complessivo degli investimenti pubblicitari effettuati e non sull'incremento rispetto agli investimenti effettuati nell'anno precedente.

Nel dettaglio, in base a tale regime straordinario in vigore nel 2020:

- non è necessario aver sostenuto nell'anno precedente analoghi investimenti sugli stessi mezzi di informazione (Agenzia delle Entrate, [circolare n. 25/E/2020](#));
- non è richiesto, quale requisito per l'accesso all'agevolazione, il presupposto dell'**incremento minimo dell'1%** dell'investimento pubblicitario, rispetto all'investimento dell'anno;
- è possibile accedere all'agevolazione anche se il **valore degli investimenti pubblicitari** non è incrementale rispetto agli analoghi investimenti effettuati nell'anno precedente.

Leggi anche [Bonus pubblicità: domande dal 1° settembre con nuove regole](#)

Cosa

Il credito d'imposta spetta in relazione all'**acquisto di spazi pubblicitari e inserzioni commerciali**,

effettuati esclusivamente:

- su **giornali quotidiani e periodici**, pubblicati in edizione cartacea ovvero editi in formato digitale, registrati presso il Tribunale, ovvero presso il Registro degli operatori di comunicazione (ROC), e dotati del Direttore responsabile. Il beneficio spetta anche per gli investimenti pubblicitari effettuati sui siti web delle agenzie di stampa a condizione che la testata giornalistica sia **registrata presso il competente Tribunale civile**, ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 47/1948, ovvero **presso il ROC** e sia dotata **della figura del direttore responsabile** (FAQ del Dipartimento per l'informazione e l'editoria nell'ambito delle pubblicazioni sul proprio sito);
- sulle **emittenti televisive e radiofoniche locali**, analogiche o digitali, iscritte presso il Registro degli operatori di comunicazione (ROC).

Ai sensi del decreto Rilancio, per il solo anno 2020, è possibile beneficiare dell'agevolazione anche per **investimenti pubblicitari effettuati sulle emittenti televisive nazionali, analogiche o digitali**, non partecipate dallo Stato.

Le **spese** per l'acquisto di pubblicità sono ammissibili al netto delle spese accessorie, dei costi di intermediazione e di ogni altra spesa diversa dall'acquisto dello spazio pubblicitario, anche se ad esso funzionale o connessa.

Nel caso in cui le **fatture** non siano emesse dalle "imprese editoriali", ma da **soggetti intermediari**, nelle stesse:

- deve essere espressamente specificato l'importo delle spese nette sostenute per la pubblicità, separato dall'importo relativo al compenso dell'intermediario;
- deve essere indicata la testata giornalistica o l'emittente radio-televisiva sulla quale è stata effettuata la campagna pubblicitaria.

Nell'ipotesi in cui giornali ovvero emittenti radiofoniche o televisive non gestiscono autonomamente la **raccolta pubblicitaria** ma abbiano affidato tale attività ad una **società esterna**, le somme complessivamente fatturate dalle società concessionarie della

raccolta pubblicitaria sono interamente ammissibili ai fini del calcolo del credito d'imposta, in quanto costituiscono, per l'operatore economico committente, l'effettiva spesa sostenuta per l'acquisto degli spazi. Diversamente, devono ritenersi escluse dal calcolo del credito d'imposta le spese sostenute nel caso ci si avvalga di servizi di consulenza o intermediazione o di altro genere; in questi casi, si tratterebbe effettivamente di **servizi "accessori"**, il cui costo - normalmente evidenziabile - non può legittimamente concorrere al calcolo del credito d'imposta (FAQ del Dipartimento per l'informazione e l'editoria nell'ambito delle pubblicate sul proprio sito).

Per l'individuazione dell'esercizio di sostenimento della spesa, trova applicazione il **principio di competenza** di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 109 del TUIR, in base al quale "i corrispettivi delle prestazioni di servizi si considerano conseguiti e le spese di acquisizione dei servizi si considerano sostenute, alla data in cui le prestazioni stesse sono ultimate". Pertanto, non ha alcun rilievo il momento in cui viene emessa la relativa fattura o viene effettuato il pagamento.

L'effettivo sostenimento delle spese deve risultare da **apposita attestazione** rilasciata dai soggetti di cui all'articolo 35, commi 1, lettera a) e 3, del D.Lgs. 241/1997, legittimati a rilasciare il visto di conformità dei dati esposti nelle dichiarazioni fiscali, ovvero dai soggetti che esercitano la revisione legale dei conti ai sensi dell'articolo 2409-bis del codice civile.

Poiché la norma non specifica le modalità di pagamento delle fatture relative agli investimenti agevolabili, sono consentiti i **pagamenti effettuati con qualsiasi mezzo** (FAQ del Dipartimento per l'informazione e l'editoria nell'ambito delle pubblicate sul proprio sito).

Sono escluse dal credito d'imposta le spese sostenute per:

- l'**acquisto di spazi** nell'ambito della programmazione o dei palinsesti editoriali per pubblicizzare o promuovere televendite di beni e servizi di qualunque tipologia;
- la **trasmissione** o l'**acquisto di spot radio e televisivi** di inserzioni o spazi promozionali relativi a servizi di pronostici, giochi o scommesse con vincite di denaro, di messaggeria vocale o chat-line con servizi a sovrapprezzo.

Attenzione

Il credito di imposta non spetta per tutte le forme di pubblicità su **canali di informazione diversi** da quelli ammissibili (stampa, radio e tv), come ad esempio (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- **grafica pubblicitaria** su cartelloni fisici;
- **volantini cartacei periodici**;
- pubblicità su **cartellonistica**;
- pubblicità su **vetture o apparecchiature**;
- pubblicità mediante **affissioni e display**;
- pubblicità su schermi di **sale cinematografiche**;
- pubblicità tramite **social o piattaforme online**, banner pubblicitari su portali online, ecc. (FAQ del Dipartimento per l'informazione e l'editoria nell'ambito delle pubblicate sul proprio sito)

Come

Secondo il regime straordinario previsto dal decreto Rilancio, limitatamente al 2020, il credito di imposta è concesso nella misura del 50% dell'importo totale degli investimenti pubblicitari effettuati.

Il **credito d'imposta** è utilizzabile unicamente **in compensazione**, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997, presentando il **modello di pagamento F24** esclusivamente attraverso i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate (codice tributo "6900", istituito dall'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 41/E/2019).

Per la generalità dei soggetti ammessi, il modello F24 può essere presentato a decorrere dal quinto giorno lavorativo successivo alla pubblicazione dell'elenco dei soggetti ammessi sul sito internet del Dipartimento per l'informazione e l'editoria. Per i soggetti ammessi alla fruizione di un **credito superiore a 150.000 euro** - ad eccezione dei soggetti che abbiano dichiarato di essere iscritti negli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa - il credito d'imposta può essere fruito soltanto a decorrere dal quinto giorno lavorativo successivo alla comunicazione individuale di abilitazione che sarà trasmessa a cura del Dipartimento per l'informazione e l'editoria, in esito alla procedura di consultazione della Banca Dati Nazionale Antimafia, e quindi dopo il rilascio dell'informazione antimafia liberatoria, ovvero decorso il termine per il rilascio della stessa, sotto condizione risolutiva.

Il credito concorre alla formazione della base imponibile ai fini delle imposte sui redditi e dell'Irap (FAQ del Dipartimento per l'informazione e l'editoria nell'ambito delle pubblicate sul proprio sito).

Quando

Per beneficiare del bonus pubblicità è necessario inviare al Dipartimento per l'Informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei Ministri la **"Comunicazione per l'accesso al credito d'imposta"**.

Attenzione

Per l'anno 2020, la comunicazione telematica di accesso al credito va presentata nel periodo compreso **tra il 1° ed il 30 settembre 2020**.

Se nello stesso periodo vengono inviate più comunicazioni è considerata valida solo l'ultima presentata. Restano valide le comunicazioni telematiche già presentate nel periodo compreso tra il 1° ed il 31 marzo 2020 e il relativo credito d'imposta richiesto, determinato a marzo con i criteri di calcolo allora previsti, sarà rideterminato, al termine della nuova finestra temporale per l'invio, con i nuovi criteri previsti per l'anno 2020.

Se invece si vorrà sostituire la comunicazione già inviata dovrà essere trasmessa una nuova.

La presentazione deve essere effettuata tramite l'**apposita funzionalità** disponibile nell'area autenticata del **sito internet dell'Agenzia delle Entrate**, nella sezione "Servizi per" alla voce "comunicare", a cui si accede mediante l'identità **SPID**, oppure mediante le **credenziali Entratel o Fisconline** oppure mediante la **Carta Nazionale dei Servizi**.

La comunicazione può essere trasmessa:

- direttamente, da parte dei **soggetti abilitati** ai servizi telematici dell'Agenzia delle entrate;
- tramite una **società del gruppo**, se il richiedente fa parte di un gruppo societario. Si considerano appartenenti al gruppo l'ente o la società controllante e le società controllate. Si considerano controllate le società per azioni, in accomandita per azioni e a responsabilità limitata le cui azioni o quote sono possedute dall'ente o società controllante, o tramite altra società controllata, per una percentuale superiore al 50% del capitale (articolo 3, comma 2-bis, del D.P.R. 322/1998);
- tramite gli **intermediari abilitati** indicati

nell'articolo 3, comma 3, del D.P.R. n. 322/1998 (professionisti, associazioni di categoria, Caf, altri soggetti).

In esito alla presentazione delle "Comunicazioni per l'accesso al credito d'imposta", il Dipartimento per l'informazione e l'editoria forma un **primo elenco dei soggetti che hanno richiesto il credito di imposta** con l'indicazione del credito teoricamente fruibile da ciascun soggetto dopo la realizzazione dell'investimento incrementale, calcolato, in caso di insufficienza delle risorse disponibili, sulla base del riparto che sarà operato tra fabbisogno e stanziamento. I soggetti presenti nel suddetto elenco, per confermare il beneficio prenotato devono presentare la **dichiarazione sostitutiva** relativa agli investimenti effettuati. Per gli investimenti effettuati nel 2020, la **conferma** dovrà essere inviata, sempre telematicamente, dal 1° al 31 gennaio 2021.

Calcola il risparmio

In base al regime straordinario previsto dal decreto Rilancio, nel 2020 il credito di imposta richiesto per ciascun mezzo di informazione è pari al 50% degli investimenti effettuati e/o da effettuare nel 2020.

Si supponga che nel 2020 l'impresa Alfa effettui:

- **investimenti pubblicitari sulla stampa pari a 44.000 euro**;
- investimenti pubblicitari su **emittenti radio-televisive locali e nazionali pari a 26.000 euro**.

Pertanto, il **credito di imposta** richiesto è pari a:

- **22.000 euro** per gli investimenti effettuati e/o da effettuare nel 2020 sulla **stampa**;
- **13.000 euro** per gli investimenti effettuati e/o da effettuare nel 2020 su **radio e tv locali e nazionali**.

Mezzo di informazione	Importo investimenti effettuati e/o da effettuare nel 2020	Credito di imposta richiesto	% risparmio (teorico)
Stampa	euro 44.000	euro 22.000	50%
Emittenti radio-televisive e tv locali e nazionali	euro 26.000	euro 13.000	50%

Si fa presente che il **risparmio effettivo** potrà essere minore del 50%. Due i motivi.

1) Nel caso in cui l'ammontare complessivo dei crediti richiesti con le domande superi l'**ammontare delle risorse stanziate**, si provvederà ad una ripartizione percentuale delle risorse tra tutti i richiedenti aventi diritto, con la conseguenza che il credito d'imposta liquidato potrà essere inferiore a quello richiesto. In presenza di investimenti su entrambi i media (stampa ed emittenti radio-televisive), il soggetto richiedente può vedersi riconosciuti 2 diversi di crediti d'imposta,

in percentuali differenziate a seconda delle condizioni della ripartizione su ognuna delle due platee di beneficiari.

Per l'anno 2020, a seguito della modifica apportata dal decreto Agosto (D.L. 104/2020, articolo 96), le risorse totali stanziate ammontano a 85 milioni di euro, di cui:

- **50 milioni di euro** per gli investimenti pubblicitari effettuati sui **giornali quotidiani e periodici**, anche online;
- **35 milioni di euro** per gli investimenti pubblicitari effettuati sulle emittenti televisive e radiofoniche

locali e nazionali, analogiche o digitali, non partecipate dallo Stato.

2) La qualificazione del credito di imposta come aiuto “de minimis” comporta la necessità di verificare se il credito d’imposta assegnato rientra nel massimale “de minimis” ancora eventualmente disponibile. Il **plafond “de minimis”** eventualmente libero si ottiene sottraendo dal massimale “de minimis” di appartenenza per settore di attività l’importo degli altri aiuti “de

minimis” ottenuti nei 2 esercizi finanziari precedenti e nell’esercizio in corso, a livello di impresa unica. Se l’importo del bonus riconosciuto risultasse inferiore al massimale “de minimis” ancora disponibile, il credito di imposta ottenuto potrà essere portato interamente in compensazione. Altrimenti il credito effettivamente fruibile in compensazione non potrà essere superiore al massimale “de minimis” ancora disponibile, con conseguente riduzione del risparmio effettivo.

Finanziamenti

Il decreto attuativo in G.U.

Bonus mobilità, richieste dal 4 novembre

di Bruno Pagamici - Dottore commercialista in Macerata

Al via il bonus mobilità per l'acquisto di biciclette, anche a pedalata assistita, e di veicoli per la micromobilità elettrica quali monopattini, hoverboard e segway, o per l'utilizzo dei servizi di sharing mobility. Il buono potrà coprire fino al 60% della spesa sostenuta per acquistare il mezzo o il servizio, con un massimo di 500 euro. Ammessi gli acquisti effettuati dal 4 maggio al 31 dicembre 2020. Il contributo essere richiesto dal 4 novembre utilizzando una specifica applicazione web, in via di predisposizione, a cui si accede tramite credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Il buono mobilità diventa realtà.

Dopo vari rinvii, sulla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 5 settembre 2020 è stato pubblicato il D.M. 14 agosto 2020 del Ministro dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, che definisce le **modalità attuative** del contributo previsto dal **decreto Rilancio** (art. 229, comma 1, lettera a, D.L. n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020), che costituisce il punto di riferimento per le domande per ottenere il buono.

Dal 60° giorno successivo alla pubblicazione, e cioè **dal 4 novembre 2020**, sarà infatti possibile inviare le **richieste on line**.

Le risorse totali a disposizione ammontano a **210 milioni di euro**. Secondo le dichiarazioni del Ministro dell'Ambiente, **Sergio Costa**, i fondi sono sufficienti a soddisfare tutti quelli che ne faranno richiesta. Con possibilità di un ulteriore stanziamento in legge di Bilancio in base all'andamento delle richieste. Nessun click day, quindi.

Chi può chiedere il buono e per cosa

Il buono mobilità è destinato ai **maggioresni** che hanno la **residenza** (e non il domicilio) nelle città capoluogo (di regione o di provincia), nei comuni con più di 50.000 abitanti o nelle città metropolitane per:

- l'acquisto di biciclette, sia tradizionali che a pedalata assistita;
- l'acquisto di veicoli per la mobilità personale a propulsione prevalentemente elettrica di cui all'art. 33-bis del D.L. n. 162/2019: monopattini, hoverboard e segway e monowheel;
- l'utilizzo dei servizi di mobilità condivisa a uso individuale (come, ad esempio, i servizi di sharing di biciclette, motorini elettrici o monopattini elettrici), esclusi quelli mediante autovetture (car sharing).

A quanto ammonta

Utilizzabile per gli acquisti effettuati a partire **dal 4 maggio 2020 e fino al 31 dicembre 2020**, il buono copre il 60% della spesa sostenuta, per un ammontare non superiore a 500 euro.

Esempio n.1

Si supponga che un soggetto (maggioresne) residente in un comune con più di 50.000 abitanti acquisti una bicicletta (tradizionale) del costo di 400 euro. In questo caso, il buono sarà pari a 240 euro (400 x 60%).

Esempio n. 2

Si supponga che un soggetto (maggioresne) residente in una Città metropolitana acquisti una bicicletta (elettrica) del costo di 1.200 euro. In questo caso, poiché il 60% di 1.200 euro (720 euro) è superiore al contributo massimo, il buono riconosciuto sarà pari all'importo di 500 euro.

Si può richiedere per una sola volta ed **esclusivamente** per una delle destinazioni d'uso previste.

Il buono **non costituirà reddito imponibile** del beneficiario e non rileverà ai fini del computo del valore dell'ISEE.

Quando e come si può richiedere

Le domande per ottenere il buono potranno essere presentate utilizzando una **specificata applicazione web** che è in via di predisposizione e che sarà accessibile, anche dal sito istituzionale del Ministero dell'Ambiente, a partire **dal 4 novembre 2020**.

Per accedere all'applicazione è necessario disporre delle **credenziali SPID** (Sistema Pubblico di Identità Digitale). Chi non ne sia in possesso deve pertanto richiederle. Per ottenere le credenziali SPID è necessario andare sul sito istituzionale www.spid.gov.it/richiedi-spid, scegliere uno dei soggetti abilitati e registrarsi sul loro sito. I tempi di rilascio dell'identità digitale dipendono dai singoli Identity Provider.

I buoni saranno emessi secondo l'ordine temporale di arrivo delle istanze fino a esaurimento delle risorse disponibili per l'anno 2020.

Rimborso per gli acquisti già effettuati

Per gli acquisti effettuati dal 4 maggio al 3 novembre 2020, il buono si concretizza in un **rimborso**.

La richiesta dovrà essere presentata entro 60 giorni

successivi al 4 novembre 2020 (quindi **entro il 3 gennaio 2021**), allegando copia dei giustificativi di spesa, scontrino parlante o fattura, attestante l'acquisto. Si dovranno fornire anche le coordinate IBAN su cui verrà accreditato il buono.

Voucher elettronico

Per gli acquisti che saranno effettuati dal 4 novembre, invece, sarà generato un **voucher elettronico** di spesa dotato di codice identificativo, da utilizzare presso i fornitori accreditati entro 30 giorni dalla relativa generazione, pena l'annullamento. In tal caso, dovrà essere richiesto un nuovo buono.

Venditori accreditati

I fornitori dei beni e dei servizi di mobilità interessati ad aderire all'iniziativa dovranno accreditarsi sull'applicazione web che è in via di predisposizione, a cui si accede utilizzando le credenziali fornite dall'Agenzia delle Entrate.

La procedura di **accredimento** sarà disponibile a partire **dal prossimo 20 ottobre**.

Ai fini della registrazione, dovranno essere indicati i seguenti dati:

- partita IVA;
- codice ATECO dell'attività svolta;
- denominazione;

- luoghi dove viene svolta l'attività;
- tipologia di servizi offerti e di beni venduti;
- qualsiasi altra informazione necessaria a qualificarli come effettivi fornitori dei beni e dei servizi di mobilità ammissibili.

I soggetti accreditati saranno inseriti in un apposito elenco consultabile dai beneficiari attraverso l'applicazione web.

L'avvenuto inserimento nell'elenco implica l'**obbligo**, da parte dei fornitori di beni e dei servizi di mobilità, di **accettazione dei buoni**. In caso di usi difforni del buono elettronico di spesa da quelli previsti, il soggetto sarà cancellato dall'elenco.

A seguito dell'accettazione del buono elettronico di spesa, verrà riconosciuto un credito pari al valore nominale del buono, registrato nell'apposita area disponibile sull'applicazione web dedicata.

L'accredito dell'importo maturato il rimborso verrà disposto successivamente all'emissione di uno o più documenti contabili redatti in conformità alle specifiche linee guida pubblicate e consultabili sull'applicazione web, di importo pari al valore dei buoni validati.

Il saldo dell'importo maturato potrà essere richiesto entro e non oltre il 31 marzo 2021.

Il buono mobilità in sintesi

Soggetti beneficiari	Maggiorenni che hanno la residenza (e non il domicilio) nei capoluoghi di Regione (anche sotto 50.000 abitanti), nei capoluoghi di Provincia (anche sotto 50.000 abitanti), nei Comuni con popolazione superiore a 50.000 abitanti e nei comuni delle Città metropolitane (anche al di sotto di 50.000 abitanti).
Beni e di servizi di mobilità ammissibili	- Acquisto di biciclette, anche a pedalata assistita; - veicoli per la mobilità personale a propulsione prevalentemente elettrica (ad es. monopattini, hoverboard e segway); - servizi di mobilità condivisa a uso individuale esclusi quelli mediante autovetture.
Acquisti agevolati	Acquisti effettuati a partire dal 4 maggio 2020 fino al 31 dicembre 2020.
Importo buono	Contributo pari al 60% della spesa e, comunque, in misura non superiore a 500 euro.
Come si richiede	A partire dal 4 novembre 2020, tramite l'applicazione web che è in via di predisposizione, accessibile anche dal sito del Ministero dell'ambiente.

Riferimenti normativi

Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, D.M. 14/08/2020 (G.U. 05/09/2020, n. 221)

Impresa

Rules and general principles

Artificial Intelligence and civil liability. Who pays the damages?

di Marta Cenini - DLA Piper Studio Legale Tributario Associato

The progressive diffusion of technologies and in general of AI tools in business realities is a sure progress and in a perspective of economic revival and relaunch, in particular post-Covid-19, their use seems unavoidable. However, there are several problems and risks related to their use. One of the main challenges relates to the liability for damages which may arise from the tools. The European Institutions have recently addressed the issue, trying to give some guidelines, but there is still some lack of legislation that must be filled in.

Especially after **Covid - 19** and in the view to the re-launch of the economy, the use of **artificial intelligence** in public and private sectors seems unavoidable. The industries that might have more advantages by using AI are **manufacturing industry** (see industrial robots), **transport** (see self-driven vehicle), **financial markets**, health and medical care (see medical robots and diagnostic - assistive technology) and general care (see self-cleaning of public places). However, there are several problems and risks related to the use of AI. Indeed, as we shall see, what makes this technology unique (and risky) is its “opacity” or - as often said - its “black box” features.

The European institutions have been addressing this and related issues for quite a few years now, but recently the attention on AI has significantly increased. Among the many documents, it is worth remembering the **White Paper** on Artificial Intelligence of the European Commission of February 19[^{TG:sup}th/^{TG:sup}] 2020 and the Draft Report with recommendations to the Commission on a Civil liability regime for artificial intelligence, which includes a motion for a European Parliament Resolution and detailed recommendations for drawing up a European Parliament and Council Regulation on liability for the operation of artificial intelligence-systems, issued by the European Parliament on the April 27[^{TG:sup}th/^{TG:sup}]; and finally the Study - commissioned by the Policy Department C at the request of the Committee on Legal Affairs - on Artificial Intelligence and Civil Liability, published on the July 14[^{TG:sup}th/^{TG:sup}] 2020.

In all these documents, the European Institutions and expert groups stress the fact that one of the key issues of using artificial intelligence (whether by public administration or by private entities, such as businesses) is the **liability for damages** that can arise in relation to the use of AI tools and in particular caused by the defects of the AI tools. However, as mentioned, one of the main problem of using AI is its “opacity”: indeed,

due to the fact that the AI-systems may depend on external data and be vulnerable to **cybersecurity breaches** and have more and more high degree of autonomy, it may be difficult or even impossible to identify the liable person and as a result, the harmed person could face difficulties to get compensation.

The general framework which is at the moment available for governing such liability is the Product Liability Directive (85/374/CEE), as it has been implemented in the national member states. This Directive, as well known, provides a liability of the producer of the product for the damages that are caused by a defect of the product itself. The consumer - and generally the injured person - has to give evidence of the causal link between the defect of the product and the damage; this of course, in case of damages caused by a tool of artificial intelligence, is not so easy to establish.

However, the Commission and the expert groups underline that it is not necessary a complete review of the general European legal framework on civil liability but it is indeed necessary to adapt the legislation in force and to introduce few new provisions.

In this light, the **Draft Report** of the **European Parliament** includes a Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on liability for the operation of Artificial Intelligence-systems. This proposed Regulation, if approved, would thus introduce a new form of liability for the deployer of AI-system, which is defined as the person who decides on the use of AI-systems, exercises control over the associated risks and benefits from its operation.

In particular, the proposed regulation provides for a **strict liability** for **high-risk** AI-systems, which are the systems that display intelligent behavior (see art. 3 and 4). In accordance with other legislations regarding civil liability in critical and high-risks sectors, the proposed regulation provides for a compulsory insurance cover. Also in relation to this, the proposed regulation establishes the maximum amount of compensation damages.

By contrast, according to art. 8 of the proposed regulation, the **deployer** of an **AI-system** that is not defined as a high-risk AI-system in accordance to the provisions of the Regulation, shall be subjected to fault-based liability for any harm or damage that was caused by a physical or virtual activity, device or process driven by the AI-system. This means that there would be a double track of liability, depending on the risk of the activity.

Leaning on the traditional principles of civil liability, the proposed regulation introduces **other provisions** regarding **damages**, **limitation period**, **multiple**

tortfeasors, and so on; as well as the other documents that face the issue of liability, the regulation tries to find a balance between the protection of user rights and collectivity and the incentives of the creation of new and innovative technologies.

However, technologies run much faster than legislation and it is not excluded that even the newest legislation will not cover all the challenges that AI poses. In relation to this, the only solution is to **apply** the **general rules** and **principles** that are in force in each legal system.

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.