

LUNEDÌ 21 SETTEMBRE 2020

DAL QUOTIDIANO OGGI

FISCO

- Modello Redditi PF 2020: come riportare i redditi prodotti in euro a Campione d'Italia - pag. 2
- Accertamento con adesione: termini di decadenza da conciliare con il decreto Rilancio - pag. 7
- Cedolare secca sulle locazioni a canone concordato: quanto conviene - pag. 9

LAVORO E PREVIDENZA

- Decreto Semplificazioni: (ri) spunta la verifica di congruità del costo del lavoro - pag. 11
- Assumere un lavoratore in CIGS o in NASpI: cosa costa meno all'azienda - pag. 14
- Smart working: è possibile retribuire il lavoro straordinario? - pag. 17

FINANZIAMENTI

- Bando Marchi+3: quanto è vantaggioso per le PMI fare domanda - pag. 20

IMPRESA

- Enti del Terzo settore: convocazione assemblea e approvazione dei bilanci entro il 31 ottobre - pag. 22

IN EVIDENZA

Smart working: è possibile retribuire il lavoro straordinario?

di Elvira D'Alessandro - Consulente del lavoro in Vicenza

Con il diffuso ricorso allo smart working, in forma semplificata almeno fino al prossimo 15 ottobre, aziende e lavoratori devono fare i conti con una gestione del tutta nuova della prestazione lavorativa. Un tema di particolare attualità (e interesse) è rappresentato dalla possibilità, per il datore di lavoro, di riconoscere e retribuire il lavoro straordinario. La questione è strettamente collegata alla definizione dell'orario di lavoro. Il legislatore prevede che la prestazione lavorativa dello smart worker venga regolata entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Ma come determinare di fatto l'orario della prestazione lavorativa in caso di lavoro agile?

Il ricorso al lavoro agile o **smart working** in coincidenza con il **periodo emergenziale da COVID-19** non ha consentito un'adeguata preparazione allo svolgimento del lavoro in modalità "agile".

non sempre riconducibili ad una genuina realizzazione del lavoro da remoto così come normativamente previsto.

L'improvvisa **chiusura dei luoghi** infatti tradotte, causa lockdown, in



Accertamento con adesione: termini di decadenza da conciliare con il decreto Rilancio

di Paolo Parisi - Avvocato tributarista e societario in Trento e Bologna, di Paola Mazza - Dottore commercialista in Napoli

Nell'ambito dei procedimenti di accertamento sull'abuso del diritto e di accertamento con adesione sono previste specifiche disposizioni che prorogano gli ordinari termini di decadenza e che vanno conciliate con le norme dettate dal decreto Rilancio in ordine allo "sdoppiamento" dei termini di emissione e di notifica degli atti accertativi che scadono entro il 31 dicembre 2020. In particolare, nel procedimento di accertamento con adesione è prevista, in deroga al termine ordinario, una proroga "automatica" di 120 giorni del termine di decadenza per la notificazione dell'atto impositivo qualora, tra la data di comparizione (indicata nell'invito al contraddittorio) e quella di decadenza dell'Amministrazione finanziaria dal potere di notificazione dell'atto impositivo, intercorrano meno di 90 giorni. Quali situazioni si possono verificare?

A seguito degli effetti creatasi per la pandemia Covid-19, il decreto Rilancio (art. 157, D.L. n. 34/2020) ha consentito all'Amministrazione finanziaria di **notificare** gli atti di accertamento, di contestazione, di irrogazioni delle sanzioni, di recupero dei crediti di imposta, di liquidazione e di rettifica e liquidazione - la cui scadenza è tra l'8



Fisco

Dichiarazioni fiscali 2020

Modello Redditi PF 2020: come riportare i redditi prodotti in euro a Campione d'Italia

di Monica Greco - Esperta in fiscalità e bilancio

Il restyling dei dichiarativi impone quest'anno una particolare attenzione nella compilazione dei quadri RP e RC del modello Redditi PF 2020, destinati ad accogliere le informazioni che evidenziano la volontà del contribuente di usufruire o meno del regime di favore previsto per i residenti a Campione d'Italia. I soggetti che fruiscono dell'agevolazione devono procedere alla normale compilazione del modello Redditi PF 2020 considerando che la riduzione del 30% abbatte direttamente il valore del reddito dichiarato in seno ai quadri di riferimento che accolgono i singoli redditi ovvero direttamente il reddito complessivo: l'importo dell'agevolazione si sottrae dal reddito complessivo prima delle altre deduzioni ovvero nel quadro RN.

Il **decreto Rilancio** arriva sino a Campione d'Italia e non è solo una metafora: infatti, con l'art. 129-*bis* sono state apportate importanti modifiche al regime fiscale del comune italiano in territorio svizzero.

La fiscalità di Campione d'Italia è sempre nel mirino del legislatore che adotta interventi normativi finalizzati anche a favorire misure per incentivare l'economia a Campione d'Italia, oramai incluso nel **territorio doganale europeo**, in seguito alle indicazioni del regolamento UE n. 2019/474 e della direttiva UE n. 2019/475.

Leggi anche [Campione d'Italia nel territorio doganale europeo](#)

Negli ultimi anni sono molte le novità in materia di **detassazione** per i redditi prodotti in questi territori. Si pensi al regime di favore introdotto dal D.L. n. 119/2018 che dall'anno d'imposta 2018 prevede la riduzione del 30% della tassazione e un **abbattimento minimo di 26.000 euro** per tutti i redditi, diversi da quelli d'impresa.

A seguire, la legge di Bilancio 2020 ha portato il beneficio al 50% per la durata di 5 periodi d'imposta e, da ultimo, il **decreto Rilancio** ha ampliato la portata dell'agevolazione eliminando il termine del 20 ottobre 2019 per individuare i beneficiari, estendendo a **10 anni** la detassazione e innalzando il **massimale** dell'agevolazione.

La disciplina agevolativa è sempre in mutamento e i riflessi delle nuove norme diventano poi "croce o delizia" nella compilazione dei modelli dichiarativi: basti pensare allo scorso anno quando debuttò, nel modello Redditi 2019, il nuovo regime fiscale del D.L. n. 119/2018 con la riduzione del 30%.

Quest'anno resta un po' di respiro per gli addetti ai lavori: si adotteranno le regole di compilazione del 2019, ma non sempre visto il restyling dei modelli dichiarativi.

Le novità nel regime fiscale di Campione d'Italia
Prima di verificare la compilazione del **modello Redditi 2020**, è utile ripercorrere le agevolazioni per i contribuenti di Campione d'Italia.

Il D.L. n. 119/2018 (art. 25-*octies*, comma 4) ha riformulato l'art. 188-*bis* TUIR e disposto che tutti i redditi, diversi da quelli d'impresa, prodotti in euro dalle persone fisiche alimentassero il reddito complessivo al netto di una **riduzione pari al 30%**, con un **abbattimento minimo di 26.000 euro**. Il beneficio è riservato alle persone fisiche iscritte nei registri anagrafici del comune di Campione d'Italia.

Nota bene

Si considerano iscritte anche le persone fisiche aventi domicilio fiscale nel medesimo comune le quali, già residenti nel comune di Campione d'Italia, sono iscritte presso l'AIRE (anagrafe degli italiani residenti all'estero) dello stesso comune e residenti nel Canton Ticino della Confederazione elvetica.

L'agevolazione successivamente è stata estesa anche per professionisti, lavoratori autonomi e imprese individuali, anche se non residenti, in relazione ai redditi prodotti, appunto, nel comune di Campione d'Italia. Successivamente la legge di Bilancio 2020 (art. 1, commi 573, 574, 575 e 576, legge n. 160/2019) ha disposto:

- un'imposta locale sul consumo di Campione d'Italia (**ILCCI**) sulle forniture di beni, alle prestazioni di servizi, nonché alle importazioni effettuate nel territorio del Comune per il **consumo finale**;
- un credito d'imposta per i nuovi investimenti pari al 50% dei costi ammissibili e fruibile dal 2020 fino all'esercizio in corso al 31 dicembre 2024;
- una riduzione del 50% delle imposte sul reddito (IRPEF e IRES) e sulle attività produttive (IRAP) per 5 anni.

Legge di Bilancio 2020	Tassazione (art. 188-bis TUIR)	Imponibile
50% imposte sui redditi Redditi di lavoro autonomo relativi ad attività svolte in studi presenti nel territorio di quel comune. Redditi d'impresa realizzati da soggetti, individuali o collettivi, iscritti alla camera di commercio di Como e con sede sociale operativa o un'unità locale a Campione. 50% IRAP	Redditi diversi da quelli di impresa per le persone fisiche residenti a Campione.	
	IRAP sulle attività esercitate a Campione	

Il decreto Rilancio (art. 129-bis) ha modificato le norme della legge di Bilancio 2020 cambiando di nuovo la veste al regime impositivo di Campione d'Italia; ecco una sintesi delle novità apportate:

- a) esteso a **10 anni** l'arco temporale per beneficiare della detassazione al 50%, ai fini IRES, IRPEF e IRAP;
- b) modificato i requisiti per fruire dell'agevolazione in commento:

- eliminando la data del 20 ottobre 2019, spartiacque per l'individuazione dei beneficiari; pertanto, non essendovi più alcun riferimento temporale il regime fiscale di vantaggio è fruibile anche da chi, dopo il 20 ottobre 2019, si iscrive nei registri anagrafici del comune di Campione d'Italia o alla Camera di commercio;
- aumentando il **tetto** imposto dalla normativa europea per fruire dell'agevolazione, per il solo periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2020.

Massimale ante decreto Rilancio	Massimale post decreto Rilancio	Tipologia impresa
200.000 euro	800.000 euro	Imprese attive vari settori
15.000 euro	100.000 euro	Settore per la produzione primaria di prodotti agricoli
30.000 euro	120.000 euro	Settore della pesca e acquacoltura

Come compilare il modello Redditi PF 2020

Pur adottando ancora le regole di cui al D.L. n. 119/2018 il restyling dei dichiarativi impone quest'anno un'attenzione nella compilazione del modello **redditi PF 2020** e del modello 730/2020 e, nello specifico, rispettivamente il **quadro RP** e il **quadro RC** destinati ad accogliere le informazioni che evidenziano la volontà del contribuente di usufruire o meno del regime di favore previsto per i residenti a Campione d'Italia.

Con riferimento al modello Redditi, le novità del 2020 riguardano la compilazione della sezione VII del quadro RP e per il quadro RC da compilare direttamente (rigo RC5, colonna 2 o colonna 3), essendo esonerati, rispetto la compilazione del **modello Redditi 2019**, dal fornire l'indicazione di questa tipologia dei redditi nel rigo RP90 "Ulteriori dati".

I soggetti che fruiscono dell'agevolazione di cui all'art. 188-bis TUIR devono procedere alla normale compilazione del modello Redditi PF 2020 considerando che la **riduzione del 30%** abbatte:

- direttamente il valore del reddito dichiarato in seno ai quadri di riferimento che accolgono i singoli redditi: è il caso dei redditi d'impresa in contabilità ordinaria, in contabilità semplificata o forfetari in cui

l'agevolazione dovrà essere sottratta direttamente dagli importi da indicare, rispettivamente, nei righe RF63, RG31 o RD14 dei relativi quadri dichiarativi, ovvero

- direttamente il reddito complessivo e, dunque, l'importo dell'agevolazione si sottrae dal reddito complessivo prima delle altre deduzioni ovvero nel quadro RN (dal Rigo RN1 colonna 5).

Per il calcolo della riduzione va evidenziato che sia i redditi di lavoro autonomo sia quelli d'impresa partecipano, insieme agli altri redditi, all'abbattimento minimo di 26.000 euro; inoltre, l'agevolazione complessiva spetta nella misura pari al maggiore importo tra il 30% della somma dei predetti redditi e 26.000 euro, e non può mai eccedere la somma dei redditi agevolabili.

Nota bene

Nella casistica di **soggetto trasparente** che fruisce dell'agevolazione di cui all'art. 188-bis TUIR nella determinazione dei redditi d'impresa o di lavoro autonomo, il socio/associato/beneficiario non può fruirne ulteriormente sulla quota dei redditi a lui imputata dai predetti soggetti

Come compilare quadro RP

La sezione VII “**Ulteriori dati**” del quadro RP accoglie le principali informazioni relative ai redditi prodotti in euro dalle persone fisiche che fruiscono, ai sensi dell’art. 188-*bis* TUIR, della detassazione del 30%.

Il contribuente dovrà compilare regolarmente la

dichiarazione riportando successivamente nel quadro RP il **codice identificativo** e l'**ammontare dei soli redditi prodotti in euro**, già indicati nei rispettivi quadri RA, RB, RH, RL, RM, RT, RE, RF, RG e RD, per i quali vuol usufruire dell’agevolazione in commento.

Sezione VII Ulteriori dati	RP90 Redditi prodotti in euro Campione d'Italia	Codice 1	Importo 2	.00
-------------------------------	---	-------------	--------------	-----

Nello specifico nel **rigo RP90** sono inserite le seguenti informazioni:

- colonna **1 - Codice**, in cui si indica il codice identificativo della tipologia di redditi agevolabili.

Quadro RP - Compilazione rigo RP90		
Codice	Tipologia Reddito	Quadro
1	redditi dominicali	RA
2	redditi agrari	RA
3	redditi da fabbricati	RB
6	redditi di capitale e diversi	RL
7	redditi a tassazione ordinaria	RM
8	plusvalenze di natura finanziaria a tassazione ordinaria	RT
9	redditi di lavoro autonomo	RE
10	redditi di impresa in contabilità ordinaria	RF
11	redditi di impresa in contabilità semplificata	RG
12	redditi di impresa forfetari	RD
13	redditi prodotti in forma associata	RH

I redditi di lavoro da lavoro dipendente e da pensione prodotti a Campione d'Italia affluiranno quest'anno direttamente nel quadro RC, infatti, sono stati eliminati dall'elenco suindicato i codici 4 (redditi da lavoro dipendente e assimilati) e 5 (redditi da pensione).

- colonna **2 - Importo**, in cui riportare l'ammontare dei redditi agevolabili prodotti in euro ridotti del 30%, con un abbattimento minimo di 26.000 euro. Se il 30% della somma dei redditi di colonna 2 è inferiore o uguale a 26.000 euro, l'agevolazione dovrà essere imputata proporzionalmente alle singole tipologie di redditi agevolabili.

Ad esempio

In presenza di redditi di fabbricati agevolabili pari a

20.000 euro e redditi di lavoro autonomo agevolabili pari a 30.000 euro, l'agevolazione spettante risulta pari a 26.000 euro (maggiore importo tra il 30% di 50.000 e 26.000), così ripartita:

- redditi di fabbricati 10.400 euro (pari a 26.000 moltiplicato il rapporto tra 20.000 e 50.000);
- redditi di lavoro autonomo 15.600 euro (pari a 26.000 moltiplicato il rapporto tra 30.000 e 50.000).

Ecco come i predetti redditi concorreranno alla formazione del reddito complessivo, al netto dell'agevolazione:

- redditi di fabbricati 9.600 euro (pari alla differenza tra il reddito agevolabile di 20.000 e l'agevolazione riconosciuta pari a 10.400);
- redditi di lavoro autonomo 14.400 euro (pari alla differenza tra il reddito agevolabile di 30.000 e

l'agevolazione riconosciuta pari a 15.600).

Come compilare il quadro RC

Il quadro RC del modello Redditi PF 2020 è stato oggetto di una modifica, inserita per accogliere in modo analitico l'indicazione eventuale che per i redditi prodotti a Campione d'Italia si può fruire della minore tassazione, secondo le disposizioni dell'art. 188-bis del TUIR.

In luogo della codifica specifica, prevista lo scorso anno per identificare tali redditi, la grafica del quadro RC cambia con l'inserimento di una nuova e apposita colonna denominata "Altri dati" sia nella prima sezione che nella seconda.

Grazie al restyling del quadro RC, i redditi che affluiscono in questo quadro se prodotti in euro a Campione d'Italia e, dunque, oggetto di agevolazione dovranno essere indicati **nei rigi RC da 1 a 3** con la barratura della nuova casella "Altri Dati", mentre l'importo

della riduzione spettante, come determinata nel paragrafo precedente, da applicare dovrà essere indicata direttamente nei rispettivi campi RC5, colonna 2 e RC5 colonna 3 del quadro RC, e non più nel rigo RP90 come accade per le altre tipologie di redditi.

Vediamo in dettaglio le regole della compilazione.

Nella **Sezione I del quadro RC**:

- al rigo **RC1 la colonna 4 "ALTRI DATI"**: occorre indicare il codice 5 se per i redditi prodotti in euro dai residenti a Campione d'Italia il contribuente ha i requisiti per fruire dell'agevolazione di cui al nuovo dell'art. 188-bis TUIR, tale codice va utilizzato se nella colonna 1 del medesimo rigo non è stato indicato il codice 4.

- al rigo **RC5 colonna 2 "TOTALE"**: occorre indicare la quota "esente" di reddito di lavoro dipendente di Campione d'Italia;

- al rigo **RC5 colonna 3 "TOTALE"**: si indica la quota "esente" di reddito di pensione di Campione d'Italia.

QUADRO RC REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATI										Altri dati	
RC1	Tipologia reddito	1	Indeterminata/Determinata	2	Redditi (punto 1, 2 e 3 CU 2020)			3		4	
RC2											
RC3											
SOMME PER PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE (compilare solo nei casi previsti nelle istruzioni)											
RC4	Codice	1	Somma tassazione ordinaria	2	Somma imposta sostitutiva	3	Ritenute imposta sostitutiva	4	Benefiti	5	Benefiti a tassazione ordinaria
	Opzione a rettificata	6	Assenza Requisiti	7	Somme assoggettate ad imp. sost. da assoggettare a tass. ord.	8	Somme assoggettate a tass. ord. da assoggettare ad imp. sost.	9	Imposta sostitutiva o debito	10	Eccedenza di imposta sostitutiva trattata e/o versata
	Taxp. Ord.	11	Taxp. Sost.	12		13		14		15	
RC1 col.3 + RC2 col.3 + RC3 col.3 + RC4 col.10 - RC4 col.11 - RC5 col.1 - RC5 col.2 - RC5 col.3 (riportare in RN1 col.5)											
RC5	Quota esente frontaliere	1	Quota esente dipendente Campione d'Italia	2	Quota esente pensioni	3	(di cui L.S.U.)	4	TOTALE	5	
RC6	Periodo di lavoro (giorni per i quali spettano le detrazioni)	1	Lavoro dipendente	2	Pensione	3					

Con riferimento alla compilazione della Sezione I del quadro C, con la circolare n. 19/E dell'8 luglio 2020 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che i redditi da indicare sono quelli riportati nei **punti da 761 a 764 della Certificazione Unica 2020** se il sostituto d'imposta ha riconosciuto al contribuente l'agevolazione prevista per coloro che hanno percepito redditi prodotti in euro e sono residenti a Campione d'Italia.

Ma ai fini della compilazione del quadro è opportuno fare attenzione in quanto se nella medesima CU per il contribuente risultano anche i redditi per cui non è stata riconosciuta l'agevolazione si dovranno compilare **2 rigi della Sezione I** del quadro C e precisamente:

- un rigo con i dati riportati nei punti da 761 a 764 della CU 2020;

- un altro rigo i dati dei punti da 771 a 773 della CU 2020.

Nota bene

Se il totale dei redditi agevolati è inferiore o uguale alla quota esente, i giorni relativi a tale rapporto di lavoro non concorrono al totale dei giorni da indicare nel rigo C5, in quanto non spetta per detti redditi la detrazione di lavoro dipendente articolo 13 del Tuir.

Nella **SEZIONE II del quadro RC** che accoglie i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente i rigi interessati sono il **RC7** e **RC8**, la novità di quest'anno è la **colonna 3 "Altri dati"** dedicata a identificare e accogliere i redditi prodotti in euro dai residenti a Campione d'Italia.

Sezione II Altri redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente	RC7	Assegno del coniuge	Redditi (punto 4 e 5 CU 2020)	,00	Altri dati
	RC8			,00	
	RC9	Sommare gli importi da RC7 a RC8; riportare il totale al rigo RN1 col. 5			TOTALE ,00

Per compilazione dei righe da RC7 a RC8:

- **colonna 2 “REDDITO”**: occorre indicare l’importo dei redditi, nonché quelli percepiti con riferimento a Campione d’Italia se il sostituto d’imposta ha riconosciuto l’agevolazione prevista per i contribuenti ivi residenti;

Dalla Certificazione Unica 2020 il dato è individuato:

- punto 765 per gli altri redditi assimilati;
- punto 766 per gli assegni periodici corrisposti al coniuge.

In tali casi va anche barrata la casella di Colonna 1 “Assegno del coniuge”.

- **colonna 3 “ALTRI DATI”**: in cui si dovrà indicare per redditi prodotti in euro dai residenti a Campione d’Italia che sono identificabili con il codice 5; questo dato va utilizzato quando nella CU 2020 di tali soggetti sono compilati i punti da 765 o 766 o comunque se si hanno i requisiti per fruire di tale agevolazione.

Il codice non va indicato, invece, se il sostituto d’imposta abbia riconosciuto un’agevolazione non spettante.

Se nella Certificazione Unica 2020 sono presenti redditi prodotti in euro dai residenti a Campione d’Italia e redditi per cui non è spetta la relativa agevolazione, occorre compilare distinti righe e precisamente:

1) se nella CU 2020 è compilato:

- il punto 765 tale importo va riportato in colonna 2;
- il punto 766 tale importo va riportato in colonna 2 e barrata la casella di colonna 1;

In questi casi occorre indicare il codice 5 nella colonna 3. Tale codice non va indicato qualora il sostituto d’imposta abbia riconosciuto un’agevolazione non spettante.

2) se nella CU 2020 è compilato:

- il punto 774 tale importo va riportato in colonna 2;
- il punto 775 tale importo va riportato in colonna 2 e va barrata la casella di colonna 1;

In tali casi nella colonna 3 non va indicato il codice 5.

Fisco

Quando si applica la proroga della notifica

Accertamento con adesione: termini di decadenza da conciliare con il decreto Rilancio

di Paolo Parisi - Avvocato tributarista e societario in Trento e Bologna, di Paola Mazza - Dottore commercialista in Napoli

Nell'ambito dei procedimenti di accertamento sull'abuso del diritto e di accertamento con adesione sono previste specifiche disposizioni che prorogano gli ordinari termini di decadenza e che vanno conciliate con le norme dettate dal decreto Rilancio in ordine allo "sdoppiamento" dei termini di emissione e di notifica degli atti accertativi che scadono entro il 31 dicembre 2020. In particolare, nel procedimento di accertamento con adesione è prevista, in deroga al termine ordinario, una proroga "automatica" di 120 giorni del termine di decadenza per la notificazione dell'atto impositivo qualora, tra la data di comparizione (indicata nell'invito al contraddittorio) e quella di decadenza dell'Amministrazione finanziaria dal potere di notificazione dell'atto impositivo, intercorrano meno di 90 giorni. Quali situazioni si possono verificare?

A seguito degli effetti creati per la pandemia Covid-19, il decreto Rilancio (art. 157, D.L. n. 34/2020) ha consentito all'Amministrazione finanziaria di **notificare** gli atti di accertamento, di contestazione, di irrogazioni delle sanzioni, di recupero dei crediti di imposta, di liquidazione e di rettifica e liquidazione - la cui scadenza è tra l'8 marzo 2020 e il 31 dicembre 2020 - in un **lasso temporale più ampio** rispetto agli ordinari termini di decadenza dell'azione accertatrice. Nella sostanza, per determinati atti di accertamento vengono **sdoppiati i termini** e, pertanto, sono stati distinti i termini di decadenza dell'attività accertatrice dai termini di decadenza per la notifica degli stessi atti.

L'intervento normativo

Nel dettaglio, l'art. 157, comma 1 prevede che gli atti di:

- accertamento,
- contestazione,
- irrogazione delle sanzioni,
- recupero dei crediti di imposta,
- liquidazione,
- rettifica e liquidazione,

relativi ad atti o imposte per i quali i termini di decadenza scadono tra l'8 marzo 2020 e il 31 dicembre 2020, dovranno essere **emessi entro il 31 dicembre 2020 e notificati** tra il 1° gennaio e il **31 dicembre 2021**, in deroga agli ordinari termini decadenziali.

Leggi anche

- Decreto Rilancio: proroga di un anno per la notifica degli atti impositivi
- Accertamenti: il distanziamento tributario tra l'emissione dell'atto e la sua notifica
- Decreto Rilancio: accertamenti a struttura bifasica tra vecchi e nuovi termini di decadenza

La proroga introdotta riguarda, dunque, tutti gli atti e

le imposte per le quali è prevista una decadenza dei termini nel periodo dall'8 marzo al 31 dicembre 2020, come ad esempio quelle disciplinate dall'art. 43 del D.P.R. n. 600/1973 (redditi), dall'art. 57, D.P.R. n. 633/1972 (IVA), dall'art. 76, D.P.R. n. 131/1986 (registro), dall'art. 27, D.Lgs. n. 346/1990 (successioni). Lo **sdoppiamento dei termini** si sostanzia distinguendo il termine entro cui l'atto dovrà essere emesso (termine ultimo il 31 dicembre 2020) e la data di scadenza entro cui lo stesso atto dovrà essere notificato (termine ultimo il 31 dicembre 2021).

Con la circolare n. 25/E/2020 l'Agenzia delle Entrate precisa che gli atti accertativi sopra richiamati vengono **prodotti in formato digitale**, sottoscritti dal responsabile o da un suo delegato con **firma digitale** e registrati in uscita nel sistema di gestione documentale (registro di protocollo). In tal modo, la firma digitale assicura l'immodificabilità e l'integrità del documento informatico e l'attribuzione del protocollo:

- attesta la provenienza del documento informatico dalla Pubblica Amministrazione;
- attribuisce al documento informatico una data certa, opponibile a terzi, e quindi una data di riferimento utile anche per effettuare la verifica della validità del certificato di firma utilizzato per sottoscrivere digitalmente il documento.

Ne deriva che gli atti si potranno considerare emessi sempreché risultano firmati e protocollati, entro il suddetto termine del 31 dicembre 2020 (introdotto dall'art. 157 del D.L. n. 34/2020): gli stessi atti, firmati e protocollati entro il 31 dicembre 2020, dovranno, poi, essere notificati a decorrere dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2021, fatta eccezione per i casi di indifferibilità e urgenza.

Casi di indifferibilità e urgenza

A partire dall'8 marzo 2020 viene, altresì, prevista la

sospensione dell'invio di comunicazioni, atti e inviti elaborati o emessi, anche se non sottoscritti, entro il 31 dicembre 2020 dall'Agenzia delle Entrate salvo i casi di indifferibilità e urgenza. Al riguardo, la circolare n. 25/E/2020 precisa che l'invio delle comunicazioni e la notifica di atti durante il periodo di sospensione può considerarsi **legittimo** anche nei seguenti casi:

- comunicazioni o atti che prevedono una comunicazione di notizia di reato (ai sensi dell'art. 331 c.p.p.);
- comunicazioni o atti destinati a soggetti sottoposti a procedure concorsuali, al fine di poter procedere alla tempestiva insinuazione al passivo della procedura stessa;

- **pericolo per la riscossione.**

Con riferimento al pericolo per la riscossione, si precisa che le caratteristiche dell'indifferibilità e dell'urgenza sono riscontrabili anche in tutti i casi in cui il mancato invio della comunicazione o di notifica dell'atto non consenta di rispettare i termini di **prescrizione e decadenza** previsti in materia di riscossione, rischiando di compromettere il recupero delle somme dovute.

Ad esempio

Per le somme dovute a seguito dell'attività di controllo automatizzato, la **proroga** contenuta nell'art. 157 riguarda **solo le dichiarazioni presentate nell'anno 2018**. Pertanto, con riferimento alle dichiarazioni presentate in anni diversi dal 2018, qualora la sospensione degli invii possa comportare il rischio di pregiudicare il rispetto dei termini previsti dalle disposizioni in materia di riscossione, l'Ufficio è legittimato a procedere all'invio delle comunicazioni d'irregolarità.

Abuso del diritto e accertamento con adesione: termini decadenziali

Nell'ambito dei procedimenti di accertamento sull'abuso del diritto e del procedimento di accertamento con adesione sono previste specifiche disposizioni che prorogano gli ordinari termini di decadenza e vanno conciliate con quelle stabilite dal decreto Rilancio 2020.

Abuso del diritto

In particolare, nelle ipotesi in cui tra la data di ricevimento dei chiarimenti ovvero di inutile decorso del termine assegnato al contribuente per rispondere alla richiesta e quella di decadenza dell'Amministrazione dal potere di notificazione dell'atto impositivo intercorrano non meno di 60 giorni, in presenza di tale ultima circostanza, il termine di decadenza per la

notificazione dell'atto impositivo è automaticamente prorogato, in deroga a quello ordinario, fino a concorrenza dei 60 giorni. In tal caso si possono prospettare due fattispecie distinte:

- qualora quest'ultimo termine "prorogato" cada nel periodo tra l'8 marzo e il 31 dicembre 2020 l'avviso di accertamento per l'abuso del diritto deve essere emesso entro il 31 dicembre 2020 e notificato tra il primo gennaio e il 31 dicembre 2021.

- qualora il citato termine "prorogato" cada dopo il 31 dicembre 2020 non opera la proroga di cui all'art. 157, comma 1, atteso che il termine di decadenza scade dopo il 31 dicembre 2020.

Accertamento con adesione

Nel procedimento di accertamento con adesione è prevista, in deroga al termine ordinario, una **proroga "automatica" di 120 giorni** del termine di decadenza per la notificazione dell'atto impositivo qualora, tra la data di comparizione (indicata nell'invito al contraddittorio) e quella di decadenza dell'Amministrazione finanziaria dal potere di notificazione dell'atto impositivo, intercorrano meno di 90 giorni (art. 5, comma 3-bis del D.Lgs. n. 218/1997).

Per chiarire, si possono prospettare le seguenti situazioni:

- qualora quest'ultimo termine "prorogato" cada nel periodo tra l'8 marzo e il 31 dicembre 2020 l'avviso di accertamento deve essere emesso entro il 31 dicembre 2020 e notificato tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021 beneficiando della "proroga" di cui all'art. 157, comma 1.

- qualora il termine "prorogato" cada dopo il 31 dicembre 2020 non opera la proroga di cui all'art. 157, comma 1, tenuto conto che il termine di decadenza scade dopo il 31 dicembre 2020.

Ad esempio

Invito al contraddittorio (relativo alla dichiarazione dei redditi presentata per il periodo di imposta 2015) fissato il 31 dicembre 2020 (termine coincidente con quello decadenziale): per effetto dell'operatività della proroga "automatica" di 120 giorni prevista dall'art. 5, comma 3-bis del D.Lgs. n. 218/1997, il termine di decadenza risulta successivo al 31 dicembre 2020 e, di conseguenza, non risulta applicabile quanto statuito dall'art. 157, comma 1.

In tale ipotesi l'Ufficio, in caso di mancata adesione, dovrà, quindi, notificare l'avviso di accertamento entro il 30 aprile 2021, ricorrendo i presupposti della proroga di 120 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2021.

Fisco

Come ripartire: calcola il risparmio

Cedolare secca sulle locazioni a canone concordato: quanto conviene

di Giovanni Petruzzellis - Dottore commercialista in Roma

La legge di Bilancio 2020 ha reso strutturale l'aliquota agevolata della cedolare secca sulle locazioni a canone concordato di unità immobiliari abitative, fissandola in misura pari al 10%. La scelta per la cedolare implica la rinuncia alla facoltà di chiedere, per tutta la durata dell'opzione, l'aggiornamento del canone di locazione, inclusa la variazione accertata dall'ISTAT dell'indice dei prezzi al consumo. Per effetto di tale opzione, tuttavia, non risultano dovute l'imposta di registro e l'imposta di bollo, ordinariamente previste per registrazioni, risoluzioni e proroghe dei contratti stessi. Quanto si può risparmiare?

L'art. 1, comma 6, della legge di Bilancio 2020 (legge n. 160/2019) ha reso strutturale l'**aliquota ridotta** della **cedolare secca** sulle locazioni a canone concordato, confermandola nella **misura del 10%**.

Chi

Possono optare per il regime della cedolare secca le **persone fisiche** titolari del **diritto di proprietà** o del **diritto reale di godimento** (per esempio, usufrutto), che non locano l'immobile nell'esercizio di attività di impresa o di arti e professioni, con riferimento ad unità immobiliari appartenenti alle categorie catastali da A1 a A11 (esclusa l'A10) locate a uso abitativo e per le relative pertinenze.

Cosa

La cedolare secca consiste in un **regime di tassazione opzionale**, che si sostanzia nel pagamento di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali sui redditi fondiari derivanti dalla locazione di immobili ad uso abitativo.

La scelta per la cedolare implica la **rinuncia** alla facoltà di chiedere, per tutta la durata dell'opzione, l'**aggiornamento del canone** di locazione, anche se è previsto nel contratto, inclusa la variazione accertata dall'Istat dell'indice dei prezzi al consumo.

Per i contratti di locazione "ordinari" l'**imposta sostitutiva** dell'IRPEF e relative addizionali, si calcola applicando un'aliquota del **21%** sull'ammontare del canone di locazione annuo stabilito dalle parti.

Per effetto di quanto previsto dalla legge di Bilancio 2020, invece, l'aliquota dei contratti di locazione a canone concordato resterà fissata al **10%** per le annualità dal 2020 in poi.

Come

L'aliquota ridotta è applicabile ai contratti di locazione a canone concordato stipulati in base all'art. 2, comma 3, della legge n. 431/1998, redatti in conformità ai contenuti e alla forma previste negli accordi territoriali

conclusi tra le associazioni rappresentative delle categorie della proprietà edilizia e dei conduttori.

Come confermato dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 26/E/2011 l'aliquota agevolata si applica anche ai **contratti con canone concordato** stipulati per soddisfare esigenze abitative di **studenti universitari** sulla base di apposite convenzioni nazionali.

Quando

Per le annualità **dal 2020 in poi**, l'aliquota dei contratti di locazione a canone concordato resta fissata al **10%**.

Calcola il risparmio

Con il **regime ordinario**, negli affitti a canone libero la base imponibile da assoggettare ad IRPEF è rappresentata dal 95% del canone pagato dall'inquilino; negli affitti a canone concordato la base imponibile IRPEF è ulteriormente ridotta del 30% e quindi pari al 66,5% (70% del 95%) del canone di locazione.

Nel caso di **opzione per la cedolare secca** invece l'imponibile è pari all'**intero canone pattuito** nel contratto, sia in caso di canone libero sia concordato.

Per effetto della cedolare secca, inoltre, **non risultano dovute** l'imposta di **registro** e di **bollo**, ordinariamente previste per registrazioni, risoluzioni e proroghe dei contratti stessi.

Risparmio %

Esaminiamo il seguente esempio di calcolo riferibile a un contribuente:

- titolare di un reddito annuo pari a 55.000 euro;
- proprietario di un immobile concesso in locazione a canone concordato con un canone annuo di 9.000 euro.

Per semplicità non si tiene conto dell'incidenza delle addizionali locali che, ove considerate, incrementerebbero ulteriormente l'incidenza dei benefici derivanti dalla scelta per il regime della cedolare secca, né degli effetti risultanti dalla rinuncia all'adeguamento ISTAT.

	Reddito annuo	Canone di locazione	Scaglione di reddito	Imponi- bile IRPEF (66,5%)	Regime ordinario	Cedolare secca 10%	Risparmio cedolare	% di ris- parmio
Modello Reddi- ti/730	55.000	9.000	38%	5.985	2.274,30	900	1.374,30	60%
Imposta di registro	126 0 126 euro/anno				100%			
Imposta di bollo	32 0 32 euro una tantum				100%			
TOTALE	2.432,30 900 1.532,30				63%			

Lavoro e Previdenza

Negli appalti pubblici

Decreto Semplificazioni: (ri)spunta la verifica di congruità del costo del lavoro

di Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro in Catanzaro

Torna il cosiddetto DURC di congruità. Lo prevede la legge di conversione del decreto Semplificazioni per rafforzare l'azione di contrasto al lavoro irregolare negli appalti. Il DURC di congruità consente di verificare, infatti, la "congruità del costo del lavoro" sostenuto dal datore di lavoro per la manodopera impiegata negli appalti pubblici. Lo strumento è stato già utilizzato nel settore edile e per la ricostruzione delle zone colpite dal terremoto dell'agosto del 2016, ma con applicazione circoscritta ai soli contratti di subappalto. Per le modalità attuative si attende l'emanazione di un decreto del Ministero del lavoro che dovrà individuare l'incidenza della manodopera nei singoli settori e per i singoli lavori. Un compito complesso, che legittima alcuni dubbi.

Tra le novità della legge 11 settembre 2020, n. 120, di conversione del **decreto Semplificazioni** (decreto legge 16 luglio 2020, n. 76), recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale, pubblicata nella G.U. del 14 settembre scorso, l'articolo 8 modifica la disciplina del **documento unico di regolarità contributiva** introducendo, tra le verifiche, quella relativa alla **congruità dell'incidenza della manodopera** relativa allo specifico intervento.

Cosa prevede il decreto Semplificazioni

La modifica è contenuta nel nuovo comma 10-bis, introdotto all'articolo 8 del D.L. n. 76/2020 in sede di conversione in legge e prevede espressamente che al Documento unico di regolarità contributiva sia aggiunto quello relativo alla congruità dell'incidenza della manodopera relativa allo specifico intervento.

Pertanto, l'applicazione non è immediata in quanto le modalità sono affidate ad un **decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali**, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore (15 settembre 2020) della legge di conversione del decreto.

Si tratta di una **verifica di congruità del costo del lavoro** sostenuto dal datore di lavoro per la manodopera impiegata e riguarda la disciplina generale relativa al documento unico di regolarità contributiva, anche sempre circoscritta agli **appalti pubblici**.

Invero, tale previsione era già esistente nel nostro ordinamento e più segnatamente all'articolo 105 del D. Lgs. n. 50/2016, applicabile tuttavia al **subappalto**, nonché nell'ambito dei provvedimenti emergenziali adottati per i lavori di ricostruzione nei territori interessati dal sisma del 24 agosto 2016.

Con la nuova previsione, invece, l'**ambito di applicazione diventa generalizzato**, seppure le verifiche dovrebbero riguardare solo gli appalti pubblici. Una estensione questa che il legislatore aveva peraltro tentato nel 2006, con la legge di Bilancio 2007, ma che

non divenne mai operativo e che solo due anni dopo accantonò, curiosamente proprio con un provvedimento in materia di semplificazione, il D.L. n. 112/2008.

Il citato comma 10-bis, introdotto all'articolo 8 del D.L. n. 76/2020 - come già evidenziato - si ritiene infatti abbia quale perimetro applicativo esclusivamente gli appalti pubblici come emerge dalla rubrica dell'articolo 8: "Altre disposizioni urgenti in materia di contratti pubblici".

Inoltre, in tale direzione, va la previsione che fa salve le procedure i cui **bandi o avvisi** sono pubblicati prima della data di entrata in vigore del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

DURC di congruità in caso di subappalto...

La previsione amplia - come è stato anticipato - la disposizione contenuta nell'articolo 105, comma 16, del D. Lgs. n. 50/2016 - Codice dei contratti pubblici - in cui, al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, prevede in caso di subappalto che il documento unico di regolarità contributiva è comprensivo della verifica della congruità della incidenza della mano d'opera relativa allo specifico contratto affidato.

Tale congruità, per i **lavori edili**, è verificata dalla **Cassa edile** in base all'accordo assunto a livello nazionale tra le parti sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale comparativamente più rappresentative per l'ambito del settore edile ed il Ministero del lavoro e delle politiche sociali; per i lavori non edili è verificata in comparazione con lo specifico contratto collettivo applicato

... e nei territori del sisma del 24 agosto 2016

Una verifica di congruità della manodopera è altresì prevista nell'ambito dei **lavori di ricostruzione**, sia pubblici che privati, nei territori interessati dal sisma del 24 agosto 2016.

L'ordinanza n. 78 del 23 maggio 2019 del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione nei predetti territori prevede, infatti, che le imprese esecutrici degli interventi di ricostruzione devono essere in possesso oltre al DURC che attesti la regolarità contributiva anche del **DURC congruità rilasciato dalla Cassa edile/Edilcassa** competente per territorio, attestanti che l'incidenza della manodopera impiegata dall'impresa per l'esecuzione dell'intervento sia congrua rispetto all'importo delle opere da eseguire od eseguite.

Nel caso di interventi di ricostruzione privata il rilascio del DURC congruità è richiesto esclusivamente per quelli che beneficino di **contributi superiori a 50.000 euro**.

Le modalità di rilascio e applicazione del DURC congruità, il calcolo dell'incidenza della manodopera, gli **adempimenti a carico dei beneficiari, delle imprese e dei tecnici** per la ricostruzione pubblica e privata, l'effettuazione del monitoraggio sono delineate nell'accordo del 7 febbraio 2018 fra Commissario straordinario del Governo, presidenti delle Regioni-vicecommissari, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Struttura di missione, INAIL, INPS e parti sociali del settore edile nonché dall'allegato all'ordinanza n. 78/2019.

Il funzionamento del DURC di congruità prende a riferimento l'**elenco dei prezzi** allegato alla citata ordinanza, in cui è riportato l'incidenza per ogni lavorazione del costo della manodopera.

Si legge nell'allegato alla delibera, che il **costo della manodopera** accanto ai prezzi riportati in ciascun capitolo [€ m.m.], compresi quelli inseriti nel capitolo "costi della sicurezza", costituisce un valore minimo, è al netto di spese generali (15%) e di utile d'impresa (10%) viene utilizzato per verificare la congruità dell'incidenza del costo della manodopera sull'importo complessivo dei lavori.

Operatività

Come evidenziato, per l'effettiva operatività del nuovo DURC congruità introdotto dal Decreto Semplificazioni, è necessario attendere l'approvazione del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto.

Solo dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e dunque a seguito dell'entrata in vigore del provvedimento, la **verifica di congruità sarà obbligatoria**.

Il decreto attuativo assume importanza sia perché dovrà individuare e regolamentare le **modalità applicative** del DURC congruità ma anche perché farà da spartiacque per l'individuazione degli interventi che ricadono nella nuova disciplina. Infatti, l'applicazione

riguarderà esclusivamente le procedure i cui bandi o avvisi che sono pubblicati dalla data di entrata in vigore del decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, mentre quelli precedenti continueranno a non essere sottoposti a tale verifica.

La norma peraltro **non appare sufficientemente chiara** sull'ambito di applicazione della verifica di congruità del costo della manodopera.

Il comma 10 - bis in commento, prevede che tale verifica è obbligatoria per ogni "specifico intervento".

Non è chiaro se l'applicazione riguardi gli appalti pubblici di lavori o si spinga anche alle altre ipotesi, finanche a quelli relativi alle forniture.

Ricordiamo che il D. Lgs. n. 50/2016 in materia di appalti pubblici si applica all'**acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere**, nonché ai **concorsi pubblici di progettazione** (cfr. art. 1).

Tuttavia, un'operatività generalizzata appare di difficile applicazione e meno aderente allo scopo della norma (finalizzata evidentemente anche in questo caso a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare).

Disciplinare nel concreto le modalità di verifica di congruità in caso di pubbliche forniture non appare di facile realizzazione, mentre l'applicabilità ai lavori è già - come abbiamo visto - sperimentata, seppure in ambiti più ristretti.

Ad esempio, il prezziario preso a riferimento ai fini del calcolo della congruità dei lavori di ricostruzione, sia pubblici che privati, nei territori interessati dal sisma del 24 agosto 2016, fa riferimento al costo della mano d'opera del settore edile e del settore impiantistico, nonché ai costi della sicurezza.

Nel caso delle **aree colpite dalla crisi sismica**, tuttavia, l'accordo citato del 7 febbraio 2018 risulta più circoscritto in quanto prevede che la verifica di congruità riguarda le imprese affidatarie, in appalto o subappalto, dei lavori per la ricostruzione pubblica e per quella privata, nonché i lavoratori autonomi coinvolti a qualsiasi titolo nella loro esecuzione.

Ad ogni modo, il compito del decreto attuativo si presenta complesso in quanto andrà individuata qual è l'**incidenza della manodopera nei singoli settori e per i singoli lavori**, così come sarà tenere conto della forbice di oscillazione da ritenere imputabile alla diversa organizzazione del lavoro delle singole imprese e più in generale delle situazioni soggettive che possono verificarsi.

E' utile ricordare, che un tentativo simile era già stato fatto dal legislatore nel 2006.

L'articolo 1, commi 1173 e 1174, della legge n.

296/2006 aveva previsto che al fine di promuovere la regolarità contributiva, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede, in via sperimentale, con uno o più decreti, doveva procedere all'individuazione degli **indici di congruità** e delle relative procedure applicative, articolati per settore, per categorie di imprese e per territorio. Tale congruità doveva riguardare alcuni settori nei quali risultavano maggiormente elevati i livelli di violazione delle norme in materia di **incentivi ed agevolazioni contributive** ed in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il decreto attuativo, tuttavia, non fu mai adottato ed i due commi 1173 e 1174 appena citati, furono abrogati dall'articolo 39 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla

legge n. 133/2008.

Tornando ai lavori nei territori del Sisma del 2016 è previsto che per tenere conto di specifiche condizioni relative alla produttività dell'impresa, alla organizzazione del cantiere ed alla specificità dei luoghi, la Cassa edile/Edilcassa, nel rilasciare il DURC congruità può ridurre l'incidenza della manodopera, anche se in **misura non superiore al 15%** rispetto a quella minima derivante dallo Stato finale, dandone motivazione nel documento di regolarità emesso.

In definitiva, è ampiamente immaginabile che difficilmente il decreto attuativo sarà emanato entro i 60 giorni previsti.

Lavoro e Previdenza

Come ripartire: calcola il risparmio

Assumere un lavoratore in CIGS o in NASpl: cosa costa meno all'azienda

di Debhorah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

Sono molteplici le agevolazioni contributive per l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro con soggetti disoccupati percettori di NASpl o di CIGS. Entrambi i regimi incentivanti presuppongono l'assunzione del lavoratore con contratto a tempo indeterminato, ma i requisiti d'accesso sono diversi così come differente è l'intensità dell'agevolazione. Nel caso di assunzione di un lavoratore percettore di CIGS, infatti, il regime contributivo ridotto si applica soltanto per i primi 12 mesi di rapporto di lavoro, a fronte dei tre anni previsti per l'assunzione con contratto di apprendistato di un percettore di NASpl. Quale opzione conviene di più?

Chi

Con l'obiettivo della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in **apprendistato professionalizzante**, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di CIGS o di un **trattamento di disoccupazione (NASpl)**. Si tratta di una previsione introdotta dal Jobs Act (articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015), che rende applicabile l'agevolazione a prescindere dalla sussistenza del requisito dell'età anagrafica in capo al lavoratore.

Percettori di NASpl

I lavoratori percettori di **trattamenti di disoccupazione** possono essere assunti con contratto di lavoro di apprendistato di qualificazione e riqualificazione senza limiti di età. Si tratta in particolare dei soggetti beneficiari di:

- NASPI;
- Aspi e MiniAspi;
- indennità speciale di disoccupazione edile;
- indennità di disoccupazione per le collaborazioni coordinate e continuative DIS-COLL.

Lavoratori in CIGS

Beneficiarie delle agevolazioni contributive sono le imprese che decidono di assumere a tempo pieno e indeterminato lavoratori destinatari del **trattamento di cassa integrazione straordinaria**.

L'agevolazione spetta a tutti i datori di lavoro privati operativi nello Stato italiano, incluse le società cooperative di produzione e lavoro, che **assumono a tempo pieno e indeterminato** lavoratori, o ammettono soci lavoratori, purché:

- non abbiano in atto sospensioni del lavoro per CIGS (salvo l'assunzione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori precedentemente sospesi o licenziati)
- non abbiano effettuato riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti;
- non abbiano attuato operazioni di trasferimento di azienda con l'azienda ammessa alla sospensione.

Inoltre, affinché l'impresa possa legittimamente usufruire dell'agevolazione contributiva è necessario il **rispetto dei principi generali** per la fruizione degli incentivi (articolo 31 del Dlgs 150/2015) in base ai quali l'assunzione:

- non deve violare il **diritto di precedenza** alla riassunzione per tutti i casi statuiti dalla legge o dal contratto collettivo, di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- non deve derivare da un **obbligo preesistente** stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro inoltre:

- non deve procedere all'assunzione (o all'utilizzo) di lavoratori che sono stati **licenziati nei sei mesi precedenti** da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Attenzione

L'azienda deve essere in possesso del **documento unico di regolarità contributiva (DURC)**, regolato dal D.M. 24 ottobre 2007, rispettare le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali sottoscritti e stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, adeguarsi alle disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Cosa

Percettori di NASpl

Alla retribuzione erogata in forza del contratto di apprendistato professionalizzante si applica una **aliquota contributiva** a carico del datore di lavoro pari al:

- **10%** per tutta la durata dell'apprendistato
- **1,50%** il primo anno e **3%** il secondo anno, in caso di organico inferiore alle 10 unità.

Tutte le aliquote sono **maggiorate del 1,61%** a finanziamento della NASpl.

E' inoltre possibile applicare **minimi retributivi inferiori**, in osservanza dei contratti collettivi applicati, che prevedono retribuzioni per tutta la durata dell'apprendistato e fino alla completa qualificazione o riqualificazione parametrati ai livelli di ingresso o intermedi inferiori rispetto ai livelli di riferimento

Sono altresì previste ulteriori **agevolazioni di tipo normativo**, tra cui:

- **esclusione del calcolo della base occupazionale** di cui alla Legge n. 68/1999, meglio conosciuta come legge sul collocamento mirato dei disabili;
- rientro nel calcolo della percentuale del 20% come base di natura legale per i limiti del tempo determinato e della percentuale del 30% in sommatoria del limite legale per le assunzioni, in sommatoria, dei contratti a tempo determinato e in somministrazione;
- esclusione dal computo dei **limiti numerici** previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti (art. 47, c. 3, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81)
- esclusione dal calcolo della **base imponibile ai fini IRAP**;
- esclusione dalla disciplina della **regolarità contributiva certificata (DURC)**.

Lavoratori in CIGS

L'agevolazione consiste in una riduzione dell'ammontare dei **contributi previdenziali ed assistenziali** dovuti a carico dell'azienda.

Le imprese interessate sono beneficiarie di un incentivo di natura contributiva secondo il quale la **quota di contribuzione a carico del datore di lavoro** è pari a quella prevista per gli **apprendisti dipendenti di aziende con più di 9 dipendenti**.

L'agevolazione non riguarda i premi INAIL ed ha una durata pari a 12 mesi.

Attenzione

Nonostante l'equiparazione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro con quella prevista per i rapporti di apprendistato, la **contribuzione a carico del dipendente** rimane quella intera prevista per la generalità dei lavoratori.

Come

Lavoratori in NASpI

Il datore di lavoro è tenuto ad indicare in **Uniemens**:

- nell'elemento "**TipoIncentivo**", il valore "Aspi" avente il significato di "incentivo per assunzione lavoratori beneficiari di Aspi";
- nell'elemento "**CodEnteFinanziatore**", il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento "**ImportoCorrIncentivo**", l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento "**ImportoArrIncentivo**", l'eventuale

importo del beneficio spettante per periodi pregressi. I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'INPS, nel DM2013 "virtuale" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L434" avente il significato di "**conguaglio incentivo** per assunzione lavoratori beneficiari di Aspi";
- nel "**Tipo contribuzione**": J0: aliquota 10%; J1: aliquota 1,5%; J2: aliquota 3%.

Attenzione

L'applicazione del regime contributivo agevolato per l'assunzione dei percettori di NASpI non richiede la presentazione all'Istituto di alcuna **istanza preventiva**. E' sufficiente effettuare l'assunzione del lavoratore interessato e successivamente indicare direttamente in denuncia contributiva mensile Uniemens i codici suindicati.

Lavoratori in CIGS

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una **dichiarazione di responsabilit ** contenente l'attestazione che nei 12 mesi precedenti l'assunzione non ha effettuato riduzione di personale. Se sussiste, invece la suddetta condizione, il datore di lavoro che assume deve attestare che il licenziamento per riduzione di personale ha riguardato lavoratori aventi qualifiche diverse da quella dei lavoratori per i quali si chiede l'incentivo.

La dichiarazione deve essere inviata, esclusivamente, con **modalit  telematica**, entro il mese successivo a quello di decorrenza dell'assunzione. La sede INPS territorialmente competente, ricevuta la dichiarazione di responsabilit  del datore di lavoro che richiede l'incentivo.

La **posizione contributiva del datore di lavoro** ammesso all'incentivo sara' contraddistinta dal codice di autorizzazione "5Q" e "8T" avente il significato di "azienda beneficiaria delle agevolazioni di cui all'art. 4, c.3, legge n. 236/93" I datori di lavoro che beneficino dell'incentivo per assunzione di lavoratori in CIGS da 24 mesi devono poi indicare, nell'elemento "Tipocontribuzione", il codice "86".

Quando

Percettori di NASpI

L'assunzione deve avvenire durante il **periodo di effettiva percezione del trattamento di disoccupazione**: non   sufficiente aver presentato istanza per il riconoscimento del trattamento economico o averne titolo.

Lavoratori in CIGS

Le imprese devono procedere all'assunzione **a tempo pieno e indeterminato** di lavoratori destinatari del trattamento di cassa integrazione straordinaria da almeno 6 mesi continuativi. Il rapporto di lavoro deve avere la **durata minima di 3 mesi** anche non

continuativi.

Attenzione

Nel caso di contratto di apprendistato senza limiti di età, la formazione di base e trasversale non è necessaria se la stessa è stata acquisita dal lavoratore nelle pregresse esperienze lavorative.

Calcola il risparmio

Ipotesi assunzione percettore di NASpI o lavoratore in CIGS

Prendendo in esame il caso dell'**assunzione a tempo indeterminato** di un **lavoratore posto in cassa integrazione** è possibile sviluppare un confronto con la medesima tipologia di contratto stipulata con un soggetto che stia **percependo la NASpI**.

Nel caso di assunzione di beneficiario CIGS da parte di un'azienda appartenente al **settore terziario** - pubblici esercizi, l'**aliquota contributiva** ordinaria è pari al 27,70% a carico del datore di lavoro mentre l'aliquota

agevolata applicabile è invece pari all'11,61%, inclusa la quota di finanziamento della NASpI. La quota a carico del lavoratore resta invece fissata al 9,19 %. La **durata del beneficio** è limitata ai primi dodici mesi del rapporto di lavoro. Nel caso invece di assunzione di un lavoratore in corso di percezione della NASpI, la durata del beneficio si estende a tre anni e può essere oggetto di una ulteriore riduzione di aliquota nel caso di imprese che occupano meno di dieci lavoratori.

Risparmio%

Dai dati esposti nell'esempio di calcolo, appare evidente la **maggior convenienza** collegata all'assunzione di un **lavoratore percettore di NASpI** per il quale, grazie anche alla maggiore durata del periodo agevolato, è possibile conseguire un risparmio in termini di **costo del lavoro pari al 26%** del totale. L'aliquota contributiva dovuta dal lavoratore invece non cambia in nessuna delle tipologie contrattuali esaminate.

	Assunzione ordinaria	Lavoratore in CIGS	Lavoratore in NASpI	Lavoratore in NASpI (forza lavoro inferiore a 10 unità)
Retribuzione mensile	1.850 euro	1850 euro	1.380 euro I anno 1.680 euro II anno 1.850 euro III anno	1.380 euro I anno 1.680 euro II anno 1.850 euro III anno
Contributi c/datore di lavoro (I anno)	512,45 euro	215 euro	160 euro	43 euro
Contributi c/datore (2 anno)	512,45 euro	512,45 euro	195 euro	77 euro
Contributi C/datore (3 anno)	512,45 euro	512,45 euro	215 euro	215 euro
Contributi C/ lavoratore	170 euro	170 euro	170 euro	170 euro
TOTALE COSTO TRIENNIO	92.118 euro	88.257 euro	71.240 euro	68.185 euro
% RISPARMIO		5%	23%	26%

Lavoro e Previdenza

Dubbi e soluzioni

Smart working: è possibile retribuire il lavoro straordinario?

di Elvira D'Alessandro - Consulente del lavoro in Vicenza

Con il diffuso ricorso allo smart working, in forma semplificata almeno fino al prossimo 15 ottobre, aziende e lavoratori devono fare i conti con una gestione del tutta nuova della prestazione lavorativa. Un tema di particolare attualità (e interesse) è rappresentato dalla possibilità, per il datore di lavoro, di riconoscere e retribuire il lavoro straordinario. La questione è strettamente collegata alla definizione dell'orario di lavoro. Il legislatore prevede che la prestazione lavorativa dello smart worker venga regolata entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Ma come determinare di fatto l'orario della prestazione lavorativa in caso di lavoro agile?

Il ricorso al lavoro agile o **smart working** in coincidenza con il **periodo emergenziale da COVID-19** ha assunto modalità non del tutto e non sempre riconducibili ad una genuina realizzazione del lavoro da remoto così come normativamente previsto.

L'improvvisa **chiusura dei luoghi di lavoro** non ha consentito un'**adeguata preparazione** allo svolgimento del lavoro in modalità "agile".

Nella quasi totalità dei casi le (improvvisate) prestazioni lavorative anziché in luoghi diversi come consentito dalla L. 81/2017 si sono infatti tradotte, causa lockdown, in **lavoro da "casa"**.

Nei provvedimenti che si sono via via succeduti a partire dal 23 febbraio 2020, è stata data la possibilità di attuare il lavoro da remoto anche **senza un accordo individuale scritto** (c.d. lavoro agile semplificato) in deroga a quanto previsto dall'art. 19, legge n. 81/2017. Da ultimo il decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83 ha ulteriormente differito al **15 ottobre 2020** la possibilità di ricorrere allo SW in forma semplificata.

Dal 16 ottobre, quindi, salvo ulteriori (già peraltro annunciati) interventi del legislatore, il contratto di lavoro agile dovrà tornare ad essere gestito ai sensi della legge oggi vigente.

Leggi anche Smart working: come cambiano le regole per imprese e lavoratori

Le sfide del futuro...

Recentemente il **Prof. Maurizio Del Conte**, ordinario di diritto del lavoro all'Università Bocconi di Milano, materiale estensore della L. 81/2017, ha sottolineato come il "suo" testo normativo abbia volutamente introdotto solo i **principi fondamentali** atti a disciplinare la modalità di rapporto di lavoro subordinato da remoto, demandando alla **contrattazione collettiva (nazionale e/o aziendale)** il compito di dettagliarne i contenuti così da adattarli alle specifiche esigenze delle parti.

L'annunciato intervento legislativo di modifica come quello riportato dai media in questi giorni porterebbe,

a parere di chi scrive, se attuato, a svilire ed ingessare, con l'introduzione di **rigide regole contrattuali**, una modalità lavorativa che lascia ampia **discrezionalità organizzativa** a lavoratori e aziende embrione di future nuove forme di modelli lavorativi.

Il percorso da compiere è ancora lungo ma la sfida è decisamente stimolante anche se richiede un cambiamento culturale da parte di tutti gli attori del mercato del lavoro.

... e le difficoltà di oggi

In questi mesi di "forzato" ricorso allo smart working proprio i lavoratori hanno dovuto sperimentare, impreparati al cambiamento, nuovi modelli lavorativi con il risultato che non tutti e non sempre sono riusciti ad organizzare il proprio tempo separando la vita lavorativa dalla vita privata.

Analogamente la stessa azienda, a sua volta, non è sempre riuscita ad abbandonare le logiche della "timbratura del cartellino" e del correlato controllo visivo del dipendente, non cogliendo gli aspetti positivi di tali diverse modalità di lavorare (es. risparmio energetico, riduzione degli spazi, maggior produttività, benessere per l'ambiente ecc.).

Così il **datore di lavoro** improvvisamente privato della presenza fisica dei collaboratori che di norma occupavano scrivanie e/o banchi di lavoro, ha avuto (e continua ad avere) serie difficoltà nel **quantificare le ore** che il dipendente effettivamente dedica al lavoro. Per contro anche i **dipendenti** hanno dichiarato (spesso) di aver perduto la cognizione del tempo lavorando ad oltranza ben oltre quello che sarebbe stato il loro "normale" **orario di lavoro** per l'incapacità di auto-organizzazione.

In questa fase che possiamo quindi definire sperimentale lo smart working, tradotto per fatti contingenti in lavoro a domicilio, ha evidenziato come sia imprescindibile un radicale cambio di prospettive nel modo di lavorare che pone alla base una **reciproca fiducia e buone capacità organizzative** per il raggiungimento

di obiettivi predefiniti.

Determinazione dell'orario di lavoro

In merito all'orario di lavoro si sottolinea che, di norma, la prestazione lavorativa, svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa di lavoro ("lavoro agile") viene regolata mediante **accordo tra le parti** ed entro i limiti di **durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale** derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

E' necessario, quindi, anche nell'attuale fase di lavoro agile "semplificato", coniugare la particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con l'esigenza di rispettare, comunque, la normativa che così definisce l'orario di lavoro «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni» (art. 1, D.Lgs. n. 66/2003).

Tale definizione può infatti adattarsi anche al lavoratore agile, che sarà a disposizione del datore di lavoro non solo quando (e se) è fisicamente presente in azienda, ma, secondo una concezione più flessibile ed elastica, anche quando la **prestazione viene resa all'esterno dei locali aziendali**.

Il lavoratore agile, ora che è cessato il lockdown, dovrà rimanere a **disposizione del datore di lavoro** secondo una calendarizzazione settimanale o mensile, preventivamente concordata tenuto conto dell'assegnazione di specifici obiettivi.

La prestazione lavorativa agile, anche se, oggi, non ancora formalizzata in un accordo tra le parti (o nell'accordo collettivo aziendale) sarà presumibilmente, ma non obbligatoriamente, correlata all'orario normale di lavoro applicabile alla struttura di appartenenza.

Resta, invece, confermato l'obbligo per il lavoratore, di rendersi immediatamente reperibile per l'azienda, nelle concordate fasce di disponibilità (c.d. **fasce di reperibilità**).

Diritto alla disconnessione

Al di fuori di tali fasce, il datore di lavoro, pur restando libero di contattare il lavoratore, non potrà pretendere una risposta in tempi brevi. Infatti, la norma sul lavoro agile, riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro (art. 19, c. 2, legge n. 81/2017), prevede che nell'accordo (aziendale e/o individuale) vengano individuati non solo i periodi di riposo ma anche tutte le **misure tecniche e organizzative necessarie** per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (c.d. diritto alla disconnessione).

Anche il lavoratore, oggi potenzialmente attivo 24

ore al giorno per 7 giorni, deve sapersi auto-limitare onde evitare il cd **burn-out (sovraccarico cognitivo ed emotivo)** esercitando la disconnessione anche nelle fasce di reperibilità nel caso si profili un rischio per il suo equilibrio psicofisico.

L'azienda, dal canto suo, dovrà, sul punto, essere sensibile e varie sono le realtà che hanno già iniziato ad adottare **buone prassi** come sospendere le **comunicazioni sui device professionali**, ad esempio, dalle 18.00 alle 7.00 del mattino o la messaggistica aziendale una mezza giornata al mese, al preciso scopo di favorire lo scambio verbale tra colleghi di lavoro ed evitare l'alienazione che spesso la tecnologia causa.

Ancora una volta, va sottolineato come il datore di lavoro che, in accordo con i dipendenti, decida di adottare la modalità di lavoro "smart" nella sua azienda deve essere in grado di **assegnare compiti, progetti, attività** che devono essere portate ragionevolmente a termine, da remoto, entro un arco temporale convenuto.

A questo punto quindi il parametro su cui basare il trattamento economico, non sarà più necessariamente solo il tempo bensì anche il risultato.

Ricorso al lavoro straordinario

In materia di orario di lavoro, quando la prestazione avviene con modalità "agile", proprio la legge 81/2017 stabilisce che l'attività deve essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Qualora il datore di lavoro non affidi prestazioni che, per la loro complessità, natura o urgenza, di norma, vengono realizzate entro i normali termini di orario giornaliero/settimanale non vi è motivo di ritenere necessario il ricorso al lavoro straordinario.

Inoltre, il lavoro svolto in modalità agile non è controllabile in termini di ore espressamente dedicate.

Neppure nel caso di richiesta di **collegamenti in fasce orarie prestabilite** per rispondere alle eventuali chiamate del datore di lavoro o dei colleghi può tradursi in prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro.

Un aspetto di rilevante importanza, che dovrà, trovare spazio ed essere disciplinato nell'accordo di lavoro agile (post 15 ottobre 2020) è quello, tra gli altri, relativo all'«esercizio del **potere di controllo del datore di lavoro** sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali» nel rispetto della disciplina prevista nell'art. 4, Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori). Gli strumenti utilizzati dai lavoratori per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, tuttavia, non rientrano nella disciplina sopra richiamata, così che il loro utilizzo «non richiede alcun presupposto giustificativo, né alcuna autorizzazione

sindacale o amministrativa».

Per quanto riguarda il **GPS connesso a smartphone, tablet, computer** utilizzati dallo smart worker l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (circ. n. 2/2016) ha precisato che «In linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di geo-localizzazione rappresentino un elemento “aggiunto” agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro”.

In questo caso, però, le relative apparecchiature possono essere installate solo **previo accordo** stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Possiamo affermare alla luce di quanto fin qui detto che l'effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario giornaliero è lasciato, alla **discrezione e responsabilità del lavoratore stesso**.

Retribuzione sì o no?

La domanda, quindi, sorge spontanea: nello smart

working è possibile riconoscere e retribuire il lavoro straordinario?

Con riferimento all'orario di lavoro straordinario la posizione comune, riscontrata negli accordi aziendali fin qui sottoscritti, è quella di **negare la possibilità di svolgere lavoro straordinario** nell'ambito delle prestazioni rese in regime di lavoro agile, pur con qualche isolata eccezione.

Infatti, alcuni accordi concedono, comunque, la possibilità di svolgere straordinari, **ove specificatamente previsti e previa autorizzazione del datore di lavoro** con il conseguente riconoscimento del relativo trattamento economico.

Si può quindi concludere che teoricamente è possibile svolgere lavoro straordinario anche se di fatto è molto difficile, se non impossibile, tenere il computo dell'orario di lavoro effettivamente prestato.

Nei fatti, e nello spirito della norma possiamo ritenere preferibile (non obbligatorio) in alternativa al riconoscimento di retribuzioni per lavoro straordinario, difficilmente quantificabili, riconoscere **compensi (o premi) extra** in relazione al **conseguimento di obiettivi**, di fatto a prescindere dalla misurazione del tempo impiegato per raggiungerli.

Finanziamenti

Come ripartire: calcola il risparmio

Bando Marchi+3: quanto è vantaggioso per le PMI fare domanda

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

Dal 30 settembre 2020 riapre il bando Marchi+3. L'intervento, rivolto alle micro, piccole e medie imprese, mette a disposizione contributi conto capitale per favorire la registrazione di marchi dell'Unione Europea e internazionali. Ciascuna impresa può presentare più richieste di agevolazione, fino al raggiungimento del valore complessivo di 20.000 euro. Quanto si risparmia?

Chi

Il **bando Marchi+3** è aperto alle micro, piccole e medie imprese con **sede legale** ed operativa in **Italia**, in possesso dei seguenti requisiti:

- essere regolarmente costituite e iscritte al **Registro delle Imprese**, attive e in regola con il pagamento del diritto annuale;
- **non essere** in stato di **liquidazione** o **scioglimento** e non essere sottoposte a procedure concorsuali;
- non avere nei propri confronti cause di divieto, di decadenza o di sospensione di cui all'art. 67 della vigente **normativa antimafia** (D.Lgs. n. 159/2011 e s.m.i.);
- essere **titolari** del/i **marchio/i** oggetto della domanda di agevolazione;
- avere ottenuto, per il/i marchio/i oggetto della domanda di agevolazione, la pubblicazione **della domanda di registrazione** sul Bollettino dell'EUIPO per la **misura A** e/o sul registro internazionale dell'OMPI (Romarin) per la **Misura B**, a decorrere dal 1° giugno 2016 e comunque in data antecedente la presentazione della domanda di agevolazione e di avere ottemperato al pagamento delle tasse di deposito/registrazione.

Cosa

Il bando prevede la concessione di contributi per l'acquisizione di **servizi specialistici** finalizzati:

- alla registrazione di **marchi dell'Unione Europea** presso EUIPO (**Misura A**):
 - deposito domanda di registrazione presso EUIPO di un marchio e pagamento delle tasse di deposito;
- alla registrazione di **marchi internazionali** presso OMPI (**Misura B**):
 - deposito domanda di registrazione presso OMPI di un marchio registrato a livello nazionale presso UIBM o di un marchio dell'Unione Europea registrato presso EUIPO e pagamento delle tasse di deposito;
 - deposito domanda di registrazione presso OMPI di un marchio per il quale è già stata depositata domanda di registrazione presso UIBM o presso EUIPO e pagamento delle tasse di deposito;
 - deposito domanda di designazione successiva di un

marchio registrato presso OMPI e pagamento delle tasse di deposito.

Per entrambe le Misure, sono ammissibili le spese sostenute per:

- **progettazione del marchio** (ideazione elemento verbale - ad esclusione dell'ideazione di un elemento verbale coincidente con la denominazione dell'impresa stessa - e/o progettazione elemento grafico). L'attività di progettazione del marchio deve essere effettuata da un professionista grafico titolare di partita IVA relativa all'attività in oggetto o da un'azienda di progettazione grafica/comunicazione;
- **assistenza per il deposito** effettuata da un consulente in proprietà industriale iscritto all'Ordine dei consulenti in proprietà industriale o da un avvocato iscritto all'Ordine degli avvocati o da un centro PATLIB - Patent Library;
- **ricerche di anteriorità** per verificare l'eventuale esistenza di marchi identici e/o di marchi simili che possano entrare in conflitto con il marchio che si intende registrare, effettuate da un consulente in proprietà industriale iscritto all'Ordine dei consulenti in proprietà industriale o da un avvocato iscritto all'Ordine degli avvocati o da un centro PATLIB - Patent Library;
- **assistenza legale** per azioni di **tutela del marchio** in risposta a opposizioni/rilievi seguenti al deposito della domanda di registrazione effettuata da un consulente in proprietà industriale iscritto all'Ordine dei consulenti in proprietà industriale o da un avvocato iscritto all'Ordine degli avvocati;
- **tasse di deposito/registrazione**.

Attenzione.

Sono ritenute ammissibili le **spese** sostenute dal **1° giugno 2016** e comunque in data antecedente la presentazione della domanda di agevolazione.

Come

Il **contributo**, in "de minimis" ai sensi del Regolamento (UE) n. 1407/2013, è in **conto capitale** e sarà riconosciuto:

1) per la **Misura A**: nella misura massima dell'**80%** spese ammissibili sostenute, fino a **6.000 euro** per singolo marchio depositato presso l'EUIPO (e nel rispetto degli importi massimi per tipologia di servizi previsti dal bando);

2) per la **Misura B**:

(i) nella misura massima dell'**80%** spese ammissibili sostenute, fino a:

- **6.000 euro** per ciascuna domanda di marchio depositata presso OMPI che designi **un solo Paese** (e nel rispetto degli importi massimi per tipologia di servizi previsti dal bando);

- **7.000 euro** per ciascuna domanda di marchio depositata presso OMPI che designi **due o più Paesi** (e nel rispetto degli importi massimi per tipologia di servizi previsti dal bando);

nella misura massima del **90%** delle spese ammissibili sostenute nel caso in cui la designazione interessi **Usa e/o Cina**, fino a:

- **7.000 euro** per ciascuna richiesta relativa ad un marchio depositato presso OMPI che designi **Usa o Cina** (e nel rispetto degli importi massimi per tipologia di servizi previsti dal bando);

- **8.000 euro** per ciascuna richiesta relativa ad un marchio depositato presso OMPI che designi **Usa e/o Cina e uno o più Paesi** (e nel rispetto degli importi massimi per tipologia di servizi previsti dal bando).

Attenzione.

Ciascuna impresa potrà presentare **più richieste di agevolazione**, sia per la Misura A sia per la Misura B, fino al raggiungimento del valore massimo di **20.000 euro**.

Quando

La procedura di presentazione delle domande si articola in 2 fasi:

- **Fase 1**: compilazione del **form on line** sul sito www.marchipiu3.it. Il form sarà attivo dalle ore 9:00 del **30 settembre 2020** e resterà aperto fino esaurimento delle risorse finanziarie stanziare. Al termine della compilazione, verrà assegnato un numero di protocollo, che dovrà essere riportato nella domanda di finanziamento;

- **Fase 2**: invio a mezzo **PEC** della domanda e dei suoi allegati. Entro il 5° giorno successivo alla data del protocollo ricevuto. Entro 5 giorni dalla data del protocollo elettronico, la domanda di agevolazione, completa della documentazione richiesta, dovrà essere inviata (esclusivamente attraverso PEC) all'indirizzo marchipiu3@legalmail.it.

Calcola il risparmio

Ipotesi deposito singolo marchio

Risparmio %

Si ipotizzi che l'impresa X, di piccola dimensione, abbia registrato nel 2017 un proprio marchio presso EUIPO e abbia sostenuto **spese complessive per euro 18.000**.

Poiché i marchi sono registrati presso EUIPO, l'impresa potrà partecipare al bando Marchi+3 per la **Misura A**.

Il **contributo** calcolato sulle spese sostenute è pari a **euro 14.400** ($18.000 \times 80\%$), superiore al contributo massimo riconosciuto dalla misura A, pari a euro 6.000.

L'impresa quindi potrà richiedere un contributo pari a 6.000 euro; il **risparmio**, pertanto, **si riduce**.

Costi sostenuti	Contributo "teorico"	Contributo effettivo spettante	% di risparmio
euro 18.000	euro 14.400	euro 6.000	33,33%

Ipotesi deposito più marchi

Risparmio %

Si ipotizzi che l'impresa X, di piccola dimensione, abbia registrato nel 2017 e nel 2018 **4 marchi** presso EUIPO, per un **totale di spese** pari a **50.000 euro**.

Poiché i marchi sono registrati presso EUIPO, l'impresa potrà partecipare al bando Marchi+3 per la **Misura**

A.

Il **contributo** calcolato sulle spese sostenute è pari a euro **40.000** ($50.000 \times 80\%$), superiore al contributo totale concesso per ogni impresa, pari a euro 20.000.

L'impresa quindi potrà richiedere un **contributo** pari a **20.000 euro**; il risparmio, pertanto, **si riduce**.

Costi sostenuti	Contributo "teorico"	Contributo effettivo spettante	% di risparmio
euro 50.000	euro 40.000	euro 20.000	40%

Impresa

Proroga del decreto Cura Italia

Enti del Terzo settore: convocazione assemblea e approvazione dei bilanci entro il 31 ottobre

di Bruno Pagamici - Dottore commercialista in Macerata

Gli enti del Terzo settore, che per legge o per statuto sono tenuti ad approvare il bilancio d'esercizio per il 2019 entro il periodo che va dal 1° febbraio al 31 luglio 2020, hanno ancora tempo fino al 31 ottobre 2020. La proroga, originariamente prevista solo per Onlus, Organizzazioni di volontariato e Associazioni di promozione sociale, con la conversione in legge del decreto Cura Italia è stata estesa a tutti gli enti non profit. Sarà necessario valutare la struttura, l'organizzazione e gli strumenti tecnici di associazioni e fondazioni per stabilire la convocazione dell'assemblea in videoconferenza o in presenza, tenendo conto anche del termine della durata dello stato di emergenza, dichiarato dal Governo fino al 15 ottobre 2020. Quali sono le linee guida da seguire?

Gli enti non profit che sono chiamati, per legge o per statuto, ad approvare il proprio **bilancio dell'esercizio 2019** entro il periodo che va dal 1° febbraio 2020 al 31 luglio 2020, possono derogare a tali disposizioni posticipandone l'approvazione fino al 31 ottobre 2020. La proroga dovuta al periodo emergenziale disposto dal D.L. n. 83/2020, ha infatti determinato conseguentemente il **differimento al 31 ottobre 2020** anche dei termini per l'approvazione dei bilanci degli enti del Terzo settore.

Nell'ambito della proroga rientra anche il **bilancio sociale** (obbligatorio per Organizzazioni di volontariato, Associazioni di promozione sociale e Onlus, qualora abbiano avuto nell'esercizio precedente più di un milione di euro di entrate) e non solo quello **economico**.

Leggi anche Enti del Terzo settore: più tempo per adeguare statuti e approvare i bilanci

Proroga estesa a tutti gli enti non profit

In sede di conversione in legge del **decreto Cura Italia** (D.L. n. 18/2020, convertito in l. n. 27/2020), il comma 3-ter dell'art. 35 ha esteso a tutte le associazioni riconosciute e non, la possibilità di usufruire della proroga al 31 ottobre 2020, anche in deroga alle previsioni di legge, di regolamento o di statuto.

Tutti gli enti non profit, pertanto, qualora fossero chiamati, per legge o per statuto, ad approvare il proprio bilancio di esercizio entro il periodo che va dal 1° febbraio 2020 al 31 luglio 2020, possono derogare a tali disposizioni posticipando l'approvazione del bilancio fino al 31 ottobre 2020.

Sul piano strettamente normativo, il comma 3 dell'art. 35 del decreto Cura Italia ha prorogato al 31 ottobre 2020 la scadenza per l'approvazione dei bilanci delle Odv, delle Aps e delle Onlus, il cui termine ricade nel periodo 1° febbraio 2020-31 luglio 2020 (cioè il periodo di durata dello stato di emergenza dichiarato dal

Governo).

In seguito a tale disposizione, pertanto, Odv, Aps e Onlus iscritte ai rispettivi registri sono state legittimate a **posticipare l'assemblea di approvazione** del bilancio di esercizio, derogando alle previsioni legislative (ad esempio l'art. 20-bis del D.P.R. n. 600/1973 per le Onlus) o statutarie.

Successivamente, in sede di conversione in legge n. 27/2020 del decreto Cura Italia, il legislatore è intervenuto introducendo all'art. 35 il comma 3-ter, secondo cui anche gli enti non profit **diversi da Odv, Aps ed Onlus** possono posticipare la convocazione dell'assemblea per l'approvazione del bilancio.

Riunioni in videoconferenza

Fino al **termine** della durata dello **stato di emergenza** dichiarato dal Governo (15 ottobre 2020) le associazioni e le fondazioni possono svolgere le riunioni degli organi sociali in videoconferenza. La misura prorogata **fino al 15 ottobre 2020** prevede infatti la possibilità per le associazioni (riconosciute e non riconosciute), le fondazioni, le società cooperative ed i consorzi, di riunire gli organi sociali in videoconferenza, anche qualora tale modalità non sia espressamente contemplata nello statuto.

La riunione in videoconferenza è una possibilità che il legislatore ha ammesso per gli enti non profit che ad oggi **non la contemplano** nel loro **statuto** (e la cui previsione appare opportuno inserire in occasione del prossimo adeguamento o modifica statutaria), purché le riunioni avvengano nel massimo rispetto dei **criteri di trasparenza e tracciabilità** previsti dalla legge.

In mancanza di tali requisiti, gli enti non profit potranno rinviare la riunione in presenza a data da destinarsi, aspettando il termine della situazione emergenziale, al fine di tutelare il diritto degli associati ad una informata partecipazione.

Affinché una riunione in videoconferenza sia valida

- oltre a rispettare gli ordinari quorum costitutivi e deliberativi previsti dallo statuto - devono essere **fissati in anticipo** criteri di trasparenza e di tracciabilità, rendendoli noti in maniera dettagliata, nella convocazione dell'organo, in modo da consentire la **partecipazione informata** di tutti i **componenti**.

Va al riguardo sottolineato che lo strumento della videoconferenza, nella generalità dei casi, è utilizzabile degli **enti maggiormente strutturati ed organizzati**, ovvero da quelli che hanno la possibilità, i mezzi e gli strumenti tecnici per tenere l'assemblea in forma telematica.

Regole da rispettare per l'assemblea in videoconferenza
1. Informare tutti i partecipanti circa i diversi punti all'ordine del giorno della riunione, mettendo a disposizione la relativa documentazione.
2. Consentire a chi presiede l'assemblea di accertare la regolarità della costituzione della riunione (identificando in modo certo i partecipanti), di regolare lo svolgimento dell'adunanza e di constatare i risultati delle votazioni.
3. Dare la possibilità ad ogni partecipante di poter seguire in modo adeguato lo svolgimento del dibattito assembleare , di intervenire tempestivamente in merito alla trattazione degli argomenti e alla votazione.
4. Informare i partecipanti dello strumento scelto per tenere l' assemblea in videoconferenza (skype, ecc.) e delle modalità con cui è possibile accedervi.

Le riunioni degli organi sociali in presenza

Per un'associazione o una fondazione è possibile riunire i propri organi sociali, purché vengano rispettati i criteri di trasparenza e tracciabilità e purché venga consentito al presidente dell'organo di accertare la regolarità della costituzione della riunione stessa. Occorrerà inoltre consentire l'identificazione in modo certo dei partecipanti, regolare lo svolgimento dell'adunanza e verificare i risultati delle votazioni.

Sarà inoltre necessario rispettare il **principio di simultaneità** secondo cui ogni partecipante sia in grado di

poter seguire in modo adeguato la discussione in sede assembleare, di poter **intervenire alla trattazione** degli argomenti e alla votazione.

Nel caso in cui tali criteri non siano già presenti negli statuti, dovranno essere definiti ex ante con delibera dell'organo interessato. Vista tale particolare condizione, il **verbale della riunione** potrà essere redatto anche successivamente, con la sottoscrizione del Presidente e del verbalizzante (Consiglio Notarile di Milano, Massima n. 187 dell'11 marzo 2020).

Linee guida per l'approvazione del bilancio

Convocazione assemblee degli enti non profit	Gli enti che avevano la possibilità, i mezzi e le competenze per tenere l'assemblea in forma telematica, potevano procedere all' approvazione completa del bilancio di esercizio entro i termini legali o statutari.
<p>Gli enti che non hanno la possibilità e i mezzi per tenere l'assemblea in forma telematica ma che potevano procedere ad una riunione telematica del consiglio direttivo (che è composto da meno persone rispetto all'assemblea) potevano procedere deliberando entro il 30 aprile in merito al bilancio di esercizio e posticipando l'assemblea a data da destinarsi (possibilmente alla fine della situazione emergenziale). Gli associati andavano comunque informati, anche per email, del rinvio dell'assemblea, e inviando il progetto di bilancio predisposto ed approvato dal consiglio direttivo.</p> <p>Per gli enti che non hanno la possibilità, i mezzi o le competenze per convocare né l'assemblea né il direttivo in forma telematica, doveva essere inviata una comunicazione a tutti gli associati informandoli del rinvio dell'assemblea a data da destinarsi, inviando il progetto di bilancio (anche se non approvato dal consiglio direttivo).</p>	

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.