



Roma, Lì 28 settembre 2021

Oggetto: Newsletter Studio ACTA – ENBIMS “Le novità fiscali della settimana”

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità in materia fiscale della settimana.

ATTIVITÀ LEGISLATIVA

D.lgs. 25 maggio 2021, n.83: Iva nell'e-commerce

Nella Gazzetta Ufficiale n. 141 del 15 giugno 2021, è stato pubblicato il D.lgs. 25 maggio 2021, n. 83, “Recepimento degli articoli 2 e 3 della direttiva (UE) 2017/2455 del Consiglio del 5 dicembre 2017 che modifica la direttiva 2006/112/CE e la direttiva 2009/132/CE per quanto riguarda taluni obblighi in materia di imposta sul valore aggiunto per le prestazioni di servizi e le vendite a distanza di beni e della direttiva (UE) 2019/1995 del Consiglio del 21 novembre 2019 che modifica la direttiva 2006/112/CE per quanto riguarda le disposizioni relative alle vendite a distanza di beni e a talune cessioni nazionali di beni”.

Il decreto in esame sarà vigente al 30 giugno 2021.

L'iter legislativo del decreto Sostegno-bis

Nella Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021 è stato pubblicato il Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73 recante “Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali” (c.d. Decreto Sostegni-bis), il quale interviene con uno stanziamento di circa 40 miliardi di euro per ampliare e potenziare gli strumenti di contrasto alla diffusione del virus dell'epidemia COVID-19, sul fronte del sostegno alle imprese, accesso al credito, tutela della salute, inclusione sociale, sostegno agli enti territoriali, misure specifiche per giovani, scuola e ricerca, oltre a misure di carattere settoriale.

L'iter legislativo del decreto Sostegno

In G.U. n. 70 del 22 marzo 2021 è pubblicato il Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41: “Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”.

Alla data del 6 maggio 2021 il d.d.l. di conversione in legge è stato approvato dal Senato e alla data dell'11 maggio 2021 è in corso di esame, assegnato alla 5 Commissione permanente (Bilancio, tesoro e programmazione).

Nel supplemento Ordinario n. 21/L alla Gazzetta ufficiale 21 maggio 2021, è stata pubblicata la legge 21 maggio 2021, n. 69 recante “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”. Nello stesso supplemento ordinario è stato altresì pubblicato il Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 coordinato con la legge di conversione.

NOVITÀ IN MATERIA DI TERZO SETTORE

- 1. Risposta ad interpello n. 583/2021, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito il corretto trattamento Iva dei beni donati per la lotta alla diffusione della pandemia.**

Con la risposta ad interpello in parola, l'Amministrazione finanziaria specifica le modalità con le quali è possibile usufruire del beneficio fiscale previsto dall'art. 124 del D.l. n. 34 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77 del 2020.

Un'agevolazione, questa, che stabilisce un regime di temporanea esenzione Iva per la cessione di beni senza pregiudizio del diritto di detrazione e la possibilità, a partire dal 1° gennaio 2021, di assoggettare quest'ultime ad un'aliquota Iva del 5% per beni tassativamente indicati al comma 1, dell'art. 124 del D.l. n. 124/2020.

L'interpello, presentato da una associazione con scopo associativo di agevolare il sistema sanitario nazionale, è finalizzato a richiedere l'applicabilità della disciplina agevolativa in ragione dell'acquisto e successiva donazione di letti ospedalieri nei confronti di una struttura sanitaria.

L'Amministrazione finanziaria – richiamando la circolare 26/E del 2020- fornisce una risposta in senso positivo. Difatti, i beni in cessione rientrano nell'alveo delle “attrezzature per la realizzazione di ospedali” e possono dunque usufruire del beneficio in quanto, in base all'elenco allegato dalla decisione UE 2020/421, sono da considerarsi “attrezzature di ospedali da campo” di cui all'ultimo periodo del comma 1, art. 124 del D.l. n. 34/2020.

2. risposta ad interpello n. 585/2021, l'Agenzia delle Entrate ha specificato il corretto trattamento agevolativo Iva previsto dall'art.124 del D.l. n. 34 del 2020 e il suo ambito d'applicazione.

Con la risposta ad interpello in esame, l'Agenzia torna a chiarire le condizioni per la fruibilità del temporaneo regime agevolativo Iva individuato all'art. 124 del decreto Rilancio, in ragione della lotta alla diffusione della pandemia.

Nel caso in parola, il soggetto istante, un ente non commerciale che provvede all'approvvigionamento di dispositivi e attrezzature sanitarie, si interroga sulla possibilità di usufruire della disciplina agevolativa, per la cessione di alcuni beni, e sulla loro inclusività in quelli tassativamente previsti dal decreto. L'Agenzia delle Entrate – richiamando la circolare 26/E del 2020 – ha ribadito la necessaria ricomprensione dei beni, sui quali è possibile applicare l'aliquota agevolata, all'elenco allegato dall' UE con la decisione n. 491 del 2020.

In tal senso, nel caso di specie, l'Amministrazione ha avallato la soluzione interpretativa dell'istante su beni che sono ricompresi nell'elenco suddetto, riconoscendone il regime agevolativo ed escludendone altri da quest'ultimo. Pertanto, l'Agenzia specifica, nuovamente, che l'elenco dei beni ricondotti all'agevolazione di cui all'comma 1, dell'art. 124 del D.l. 34 del 2020, ha natura tassativa e non esemplificativa.

3. Risposta ad interpello n. 586: chiarimenti in merito al corretto trattamento fiscale dei contributi derivanti dai bandi

Con la risposta in oggetto, l'agenzia delle Entrate fornisce alcuni chiarimenti in ordine al corretto trattamento fiscale delle somme percepite dagli enti non profit per il finanziamento delle proprie attività istituzionali. Viene chiarito, infatti, che tali contributi saranno soggetti a ritenuta pari al 4% a titolo di imposta (art. 28, c. 2 dPR 600/73).

4. Risposta ad interpello n. 610/2021: interventi realizzati da una organizzazione di volontariato (ODV), su immobili utilizzati in base ad una convenzione stipulata con un comune

Nel caso di specie, l'interpello è stato presentato da una organizzazione di volontariato (ODV) che intende effettuare alcuni interventi di riqualificazione energetica su un immobile detenuto, ai fini istituzionali, in virtù di una convenzione con un Comune. L'istante si interroga sulla possibilità di usufruire dell'agevolazione individuata all'art. 119 del D.l. 34 del 2020 (c.d. Superbonus).

L'Agenzia, all'interrogativo dell'ente, ha ribadito che tra i soggetti ammessi all'agevolazione possono rientrare anche coloro che nel periodo transitorio detengono già la qualifica di ETS, ossia Onlus, Odv e associazioni di promozione sociale (Aps) iscritte nei relativi registri di settore.

L'Amministrazione chiarisce che quest'ultimi potranno usufruire del beneficio per tutti gli interventi agevolabili indipendentemente dalla categoria catastale e senza il limite delle due unità immobiliari.

Ulteriormente, l'Amministrazione finanziaria, con riferimento al quesito dell'istante, ha ribadito che ai fini della fruizione del 110% è necessario che i costi per gli interventi ammessi all'agevolazione siano realizzati da parte dei beneficiari individuati dall'art. 119 del D.l. 34/2020 a condizione che siano proprietari o semplici detentori dell'immobile e vantino un titolo idoneo, al

momento di avvio dei lavori ovvero dal momento del sostenimento delle spese. Pertanto, nel caso di specie, la convezione stipulata tra l'ente e il Comune è, a parere dell'Agenzia delle Entrate, titolo idoneo per la fruibilità del c.d. Superbonus.

5. Risposta ad interpello n. 613/2021, precisazioni sulle erogazioni non costituenti reddito per i percipienti non devono essere certificate al Fisco.

Nel caso di specie, l'interpello è stato presentato da una federazione, ente pubblico non economico, sussidiario dello Stato che ha promosso, nel corso del 2020, una raccolta fondi finalizzata ad implementare un fondo di solidarietà, da quest'ultima costituito, per supportare, con le somme raccolte, gli iscritti all'ente e le loro famiglie che in qualche modo sono stati colpiti dalla pandemia.

In particolare, il quesito ha ad oggetto gli obblighi della federazione ai fini della dichiarazione dei redditi per le erogazioni effettuate dall'ente nei confronti dei propri iscritti. In tal senso, la federazione si interroga sulla sua posizione di "sostituto d'imposta" nei confronti dei beneficiari delle donazioni, dato che, rientra tra i soggetti ricompresi nella platea dei sostituti d'imposta che corrispondono compensi, sotto qualsiasi forma, soggetti a ritenute alla fonte e che devono, annualmente, presentare una dichiarazione unica relativa a tutti i percipienti di cui all'art. 4, del Decreto del Presidente della Repubblica n. 322/1998.

All'interrogativo della federazione, l'Agenzia delle Entrate – richiamando una risposta ad interpello nei confronti del medesimo ente, in particolare, la risposta n. 368/2020 – ha precisato che data la posizione dell'ente, come semplice mezzo organizzativo nella raccolta ed in mancanza del quale le somme sarebbero attribuite direttamente in capo agli stessi beneficiari non costituendo materia imponibile per i percipienti. Pertanto, in relazione al documento di prassi menzionato, le erogazioni, anche se corrisposte dall'istante, non sono da considerare imponibili e dunque non graverà su quest'ultimo alcun obbligo di certificazione ai sensi del citato articolo 4 del Dpr n. 322 del 1998.

6. Risposta ad interpello n. 615/2021: precisazioni sull'ambito applicativo della detrazione prevista all'art. 119 del decreto Rilancio a favore di un ente ecclesiastico riconosciuto, quale Onlus parziale.

Nel caso di specie, l'istante si è interrogato sulla possibilità di usufruire dell'agevolazione indicata all'art. 119 del D.L. 34 del 2020, convertito e modificato con la legge n. 77 del 2020. In particolare, l'ente ecclesiastico ha ritenuto di poter usufruire della detrazione sulle spese previste dall'articolo suddetto, per gli interventi di riqualificazione energetica e di adeguamento sismico, effettuate e sostenute dallo stesso e utilizzati dal ramo Onlus per l'esercizio della attività istituzionale.

L'Amministrazione finanziaria, nella risposta in esame, dopo aver rinviato ad alcuni documenti di prassi, nello specifico, la circolare n. 24/E del 2020, la risoluzione n. 60/E del 2020 e la circolare n. 30/E del 2020, al fine di chiarire gli aspetti generali del beneficio, ha ribadito che tra i soggetti ammessi alla detrazione sono ricomprese anche le Onlus, le organizzazioni di volontariato (ODV) e le associazioni di promozione sociale (APS).

L'Agenzia ha, inoltre, specificato che per questi enti non è prevista alcuna limitazione, di fatto, il beneficio è riconosciuto per tutti gli interventi agevolabili, indipendentemente dalla categoria catastale e non opera, inoltre, il vincolo delle due unità immobiliari previsto per le persone fisiche.

Ulteriormente, l'Agenzia precisa che per le Onlus, Odv e Aps la detrazione in esame è riconosciuta indipendentemente dalla circostanza che l'immobile sia o meno costituito come unità condominiale ovvero in ragione di interventi su complessi immobiliari di loro proprietà. Pertanto, all'interrogativo dell'istante, l'Agenzia delle Entrate fornisce una risposta in senso positivo. Di fatti, a parere della stessa e sulla base dei documenti presentati istante, l'ente, nel rispetto della normativa vigente, è in possesso di tutte le condizioni necessarie per usufruire dell'agevolazione. Nello specifico, la contabilità tenuta per l'ente ecclesiastico e quella per il ramo Onlus è separata ed inoltre l'attività esercitata nell'ambito dello stesso persegue finalità sociali o comunque rientranti nei settori di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 460 del 1997.

7. Pubblicate le istruzioni per l'accesso al contributo a fondo perduto a ristoro delle spese di sanificazione per Associazioni sportive dilettantistiche e società sportive dilettantistiche (ASD E SSD)

Con il decreto del Presidente del Consiglio, adottato il 16 settembre scorso, sono state fissate le tempistiche e i criteri per l'attribuzione delle somme stanziare nel Fondo previsto dal Sostegni-bis

(art. 10, comma 3 DI 73/2021 conv. nella L. 106/2021). La platea dei beneficiari è ampia e interessa l'intero movimento sportivo italiano.

Rientrano infatti nel novero sia le società professionistiche – a patto che non abbiano superato il valore della produzione di 100milioni di euro nel 2020 – sia le numerose ASD e SSD iscritte nel Registro CONI.

A livello operativo, la presentazione della richiesta di erogazione del contributo deve avvenire a cura degli Organismi sportivi affiliati entro 60 giorni dalla pubblicazione del DPCM, ovvero entro il 16 ottobre prossimo. In particolare, le società sportive dovranno presentare la domanda alle rispettive Leghe o Federazioni Sportive Nazionali (Fsn), mentre le ASD/SSD saranno tenute a rivolgersi alle Fsn, Discipline Sportive o Enti di promozione sportiva presso cui sono associate.

Spetta poi a questi Organismi sportivi il compito di accertare la sussistenza dei requisiti richiesti e predisporre un prospetto, secondo l'apposito modello predisposto dal Dipartimento dello Sport, recante i dati di tutti gli enti affiliati potenziali beneficiari.

In caso di esito positivo dei controlli sui giustificativi di spesa, sarà poi lo stesso Dipartimento Sport a provvedere all'erogazione del contributo in favore delle ASD/SSD e società sportive beneficiarie.

Dal punto di vista oggettivo, il DPCM inoltre perimetra l'ambito applicativo della misura a livello temporale nonché qualitativo e quantitativo. Oggetto di ristoro sono, infatti, solo le spese sostenute dagli enti sportivi nel periodo di emergenza sanitaria intercorrente tra il 24 ottobre 2020 e il 31 agosto 2021.

8. Il 20 settembre scorso, è stato firmato dal Presidente del Consiglio dei ministri il decreto che individua i criteri di gestione delle risorse del “Fondo unico per il sostegno delle associazioni e società sportive dilettantistiche” istituito ai sensi dell’articolo 3 del decreto-legge n. 137 del 2020.

Nello specifico, il fondo è stato istituito, nel corso del 2020, al fine di prestare sostegno nei confronti dei soggetti operanti nel settore sportivo che, per far fronte alla diffusione della pandemia, hanno dovuto interrompere le proprie attività. Il decreto in parola, in tal senso, al comma 1, dell'art. 2 determina il limite massimo di 190 milioni di finanziamento, da ripartire per gli interventi che sono indicati dal decreto all'articolo 3.

In particolare, le somme ricomprese nel fondo sono destinate in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche iscritte nel registro CONI ed in possesso di almeno uno dei requisiti individuati nel secondo periodo del comma 1 dell'articolo suddetto.

Successivamente al comma 2, dello stesso, il decreto ripartisce le somme previste dal fondo in misura pari a 36.700.000,00 per il finanziamento delle associazioni e società sportive dilettantistiche, aventi un contratto di locazione, 53.300.000,00 per le Asd ed Ssd non intestatarie di un contratto di locazione e, in caso di risorse residue, il Capo del Dipartimento per lo sport può emanare uno o più avvisi pubblici per l'individuazione di ulteriori beneficiari.

Oltremodo, nei commi successivi dell'articolo 3, il decreto individua le modalità di erogazione delle risorse e i poteri di vigilanza che sono attribuiti al Dipartimento per lo sport al fine di verificare la sussistenza dei requisiti e la veridicità delle autodichiarazioni presentate dai beneficiari e controllare le spese effettuate dagli enti sportivi ai sensi del comma 7 dell'articolo 10 del D.l. n. 73/2021.

9. Il 22 settembre scorso con decreto direttoriale 488/2021 sono state pubblicate le linee guida in tema di rendicontazione del 5xmille

Con il decreto del 22 settembre scorso vengono fissati gli obblighi in tema di rendicontazione del 5xmille. Si tratta di regole trovano applicazione già con riferimento al contributo relativo all'anno finanziario 2020 e a cui, in attesa dell'operatività del Registro unico (RUNTS), saranno obbligate le sole organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e ONLUS.

Con la messa in funzione del RUNTS, invece, le linee guida diventeranno obbligatorie per tutti gli enti del Terzo settore iscritti nel nuovo Registro.

Il documento chiarisce che in capo ai beneficiari del 5xmille scatta un obbligo di redazione entro un anno dalla ricezione delle somme di un apposito rendiconto, corredato da una Relazione illustrativa. Documenti che devono essere redatti secondo le indicazioni contenute nel decreto direttoriale e che dovranno essere pubblicati sul sito internet dell'ente percettore solo nel caso in cui si tratti di somme superiore a 20mila euro.

NOVITÀ IN MATERIA DI CONTENZIOSO TRIBUTARIO

1. **La violazione degli obblighi formali in materia di IVA incide sull'esercizio del diritto alla detrazione: Cass. n. 24660/2021**

I giudici di legittimità, nella sentenza del 16 settembre, in linea con quanto affermato dalla giurisprudenza europea, hanno affermato che la violazione degli obblighi formali in tema di presentazione della dichiarazione IVA , ancorché non impedisca l'insorgere del diritto di detrazione, incide sul suo esercizio, potendo provocare la decadenza da esso se il contribuente, ometta, per tardività o per negligenza, di richiedere la detrazione dell'Iva a monte entro il termine biennale previsto dalla legge.

In particolare, occorre che l'eccedenza d'imposta sia stata dedotta entro il termine previsto per la presentazione della dichiarazione relativa al secondo anno successivo a quello in cui il diritto è sorto.

2. **Onere probatorio in capo alla società se vuole vincere la presunzione di “non operatività: Cass. n. 24667/2021**

La Corte di Cassazione, con la sentenza del 14 settembre, conferma che, in forza dell'art. 30 della L. n. 724 del 1994, una società che attraverso il c.d. “test di operatività” viene presunta dall'Amministrazione Finanziaria come non operativa può superare tale presunzione dimostrando l'esistenza di situazioni oggettive, non dipendenti da una scelta consapevole dell'imprenditore, che abbiano reso impossibile raggiungere il valore di ricavi o di reddito entro la soglia minima stabilita *ex lege* (nella fattispecie, il Contribuente aveva dimostrato che la Società non aveva raggiunto la soglia minima di ricavi a causa di una revoca delle agevolazioni da parte del Ministero delle attività produttive, che aveva reso impossibile avviare le attività).

NOVITÀ IN TEMA DI START-UP, INDUSTRIA 4.0, MARCHI E BREVETTI

1. **Fondo imprese in difficoltà, presentazione delle domande dal 20 settembre**

Si segnala che, a partire dal 20 settembre 2021, le grandi imprese che si trovano in situazione di temporanea difficoltà a causa dell'emergenza Covid possono presentare richiesta per accedere al Fondo da 400 milioni di euro istituito al Ministero dello Sviluppo economico.

La domanda va presentata utilizzando la piattaforma informatica raggiungibile dal sito web dell'Agenzia Nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A. - Invitalia.

Tale misura da attuazione all'art. 37 del decreto Sostegni.

L'obiettivo è quello di sostenere il rilancio e la continuità dell'attività di imprese che operano sul territorio nazionale e che si trovano anche in amministrazione straordinaria.

Il ministero potrà intervenire, attraverso il Fondo gestito da Invitalia, con la concessione di finanziamenti agevolati che saranno rimborsabili in 5 anni, al fine di garantire continuità alle imprese con un numero pari o superiore a 250 dipendenti e che abbiano un fatturato superiore ai 50 milioni di euro o un bilancio superiore ai 43 milioni.

La concessione del finanziamento agevolato è vincolata alla presentazione di un piano di rilancio dell'impresa, anche al fine di tutelare l'occupazione

2. **Decreto MISE 17 settembre 2021: contratti di sviluppo**

Si segnala il decreto direttoriale del MISE del 17 settembre 2021, che consente alle imprese di presentare, a partire dal 20 settembre 2021, le domande per richiedere gli incentivi previsti dai nuovi Contratti di sviluppo.

La principale novità che viene introdotta nel provvedimento è la clausola per le imprese che si impegneranno, nel caso di un incremento occupazionale delle loro attività, ad assumere in via prioritaria i percettori di interventi di sostegno al reddito, disoccupati a seguito di procedure di licenziamento collettivo e lavoratori di aziende coinvolte in tavoli di crisi attivi presso il Ministero.

Viene così data applicazione all'atto di indirizzo del ministro Giorgetti rivolto a tutte le direzioni generali del Ministero che emanano provvedimenti relativi alla riconversione e reindustrializzazione di aree territoriali del Paese attraverso la concessione di incentivi e agevolazioni.

3. Risposte ad interpello nn. 602, 603 e 604: precisazioni sul bonus investimenti in beni strumentali

Con le risposte a interpello in commento, l’Agenzia delle Entrate ha analizzato alcune questioni relativamente all’applicazione del credito d’imposta per investimenti in beni strumentali di cui alla L. n. 178/2020, riprendendo in parte i chiarimenti già forniti nell’ambito della circolare n. 9/2021.

Innanzitutto, per quanto riguarda le risposte nn. 602 e 603, l’Agenzia offre precisazioni in merito al coordinamento sul piano temporale delle due discipline agevolative di cui alla L. n. 160/2019 e alla L. n. 178/2020; in particolare, tale coordinamento deve avvenire distinguendo gli investimenti per i quali alla data del 15 novembre 2020, vale a dire anteriormente alla decorrenza della nuova disciplina, si sia proceduto all’ordine vincolante e sia stato versato l’acconto del 20%.

In questo caso, l’Agenzia ritiene che tali investimenti, sempre se effettuati entro il 30 giugno 2021, restino attratti nella precedente disciplina di cui alla legge di bilancio 2020. Per converso, rientrano nella nuova disciplina gli investimenti effettuati a partire dal 16 novembre 2020. Nel caso in cui alla data del 15 novembre 2020 si sia proceduto all’ordine vincolante ma non sia stato versato l’acconto minimo del 20% (anche, ad esempio, nel caso in cui l’acconto sia stato versato in misura “insufficiente”), trova applicazione la “nuova” disciplina di cui alla L. n. 178/2020.

Nella risposta n. 603/2021, l’Agenzia precisa inoltre che, in relazione ad un investimento effettuato nel 2020 a cui si applica il credito d’imposta di cui alla L.n. 160/2019, seppur emergono perplessità sulla circostanza che i beni risultano prima interconnessi (alla data del 22 dicembre) e poi consegnati (alla data del 30 dicembre), ai sensi dell’art. 1, comma 191, il credito di imposta spettante è utilizzabile in compensazione dall’anno successivo a quello dell’avvenuta interconnessione dei beni, ossia dall’anno 2021.

Nella risposta n. 602/2021, viene invece analizzata la decorrenza dell’utilizzo del credito d’imposta di cui alla L. n. 178/2020. In particolare, si chiede a decorrere da quale periodo di imposta è possibile compensare la prima rata del credito di imposta “4.0”, spettante in forza del comma 1056, tenuto conto che nel caso di specie l’interconnessione del bene in oggetto al sistema aziendale si è verificata nell’anno 2020 e risulta regolarmente attestata dalla dichiarazione resa dal legale rappresentante, datata 31 dicembre 2020, mentre la perizia del tecnico abilitato è stata giurata e consegnata alla società soltanto le prime settimane del mese di gennaio 2021.

Nel caso di specie, tenuto conto che, come si evince dalla dichiarazione del legale rappresentante, il bene risulta interconnesso alla data del 31 dicembre 2020, l’Agenzia delle Entrate ritiene che, in linea di principio, la prima delle tre quote del credito d’imposta sia utilizzabile in compensazione a decorrere dall’anno 2020.

L’Agenzia ribadisce inoltre che nel caso in cui la quota annuale (o parte di essa) non sia utilizzata, l’ammontare residuo potrà essere riportato in avanti nelle dichiarazioni dei periodi di imposta successivi senza alcun limite temporale ed essere utilizzato già dall’anno successivo, secondo le ordinarie modalità di utilizzo del credito, andando così a sommarsi alla quota fruibile a partire dal medesimo anno. Nel 2021 il contribuente potrà utilizzare in compensazione anche la seconda delle tre quote del credito di imposta.

Da ultimo, con la risposta n. 604/2021, relativa al credito d’imposta investimenti di cui alla L. 160/2019, l’Agenzia delle Entrate applica anche al “vecchio” credito d’imposta i chiarimenti forniti nell’ambito della circolare n. 9/2021 in relazione alla cumulabilità con altre agevolazioni del credito d’imposta di cui alla L. 178/2020 nel limite massimo del costo sostenuto.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. Legge n. 125 del 2021: trattamento ordinario di integrazione salariale per le imprese di rilevante interesse strategico nazionale e correlato blocco dei licenziamenti per motivi economici

È stata pubblicata la L. n. 125 del 16 settembre 2021, recante la “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 luglio 2021, n. 103, recante misure urgenti per la tutela delle vie d’acqua di interesse culturale e per la salvaguardia di Venezia, nonché disposizioni urgenti per la tutela del lavoro”.

Sono confermate le disposizioni sui trattamenti di integrazione salariale per le imprese di rilevante interesse strategico nazionale e correlato blocco dei licenziamenti, oltre all'introduzione di misure in favore delle stesse.

In particolare, le imprese con un numero di dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (artt. 19 e 20 D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020,) per una durata massima di ulteriori tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.

Ai datori di lavoro che presentano la domanda di accesso resta preclusa, per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, con sospensione delle procedure in corso di cui all'art. 7 L. n. 604/1966.

Tali sospensioni e preclusioni non trovano, tuttavia, applicazione (i) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione (ii) nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo, *ex art. 2112 c.c.* e (iii) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, sono stati destinati 10 milioni di euro per l'attivazione dei servizi di outplacement per la ricollocazione professionale, per l'anno 2021, a beneficio di dipendenti di aziende poste in procedura fallimentare, in amministrazione straordinaria o di lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione per cessazione dell'attività.

2. Decreto-legge n. 127 del 2021: green pass sul luogo di lavoro

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.L. 21 settembre 2021, n. 127 con cui vengono dettate le disposizioni in vigore, dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, con riferimento alle misure di contenimento del Covid-19 e all'obbligo di possesso del green pass per il personale delle amministrazioni pubbliche e dei datori di lavoro privati.

I datori di lavoro devono definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, da effettuare al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro.

Il personale non in possesso della certificazione verde COVID-19 è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della stessa e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né alcun ulteriore compenso o emolumento.

In particolare, per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

3. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 15 settembre 2021

A seguito della pubblicazione del D.M. 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui alla l. n. 208/2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso disponibile i dati in merito alla detassazione dei premi di risultato aggiornato al mese di settembre 2021.

Nello specifico, alla data del 15 settembre 2021 sono stati depositati 66.459 contratti. Dei 12.653 contratti attivi, 10.077 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.716 di redditività, 6.050 di qualità, mentre 1.391 prevedono un piano di partecipazione e 7.404 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica di tali contratti, ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro il 8% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia come il 60% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 39% all'Industria e il 1% all'Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale otteniamo che il 51% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 34% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Per i 12.653 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica è la seguente: 75% Nord, 16% Centro, 9% al Sud.

Per settore di attività economica abbiamo 57% Servizi, 42% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 51% con numero di dipendenti inferiore a 50, 35% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 14% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

In aggiunta, è possibile indicare all'atto del deposito telematico dei contratti aziendali la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. Alla data del 15 settembre 2021, sono stati depositati 4.874 contratti di cui 3.175 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.699 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 1.310 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 750 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 560 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

Si segnala, altresì, l'indicazione dell'incentivo fiscale con procedura automatica nella forma di credito d'imposta utilizzabile esclusivamente in compensazione, per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0".

Alla data del 15 settembre 2021 sono stati depositati 4.201 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 4.201 contratti, la percentuale maggiore, pari al 39% è concentrata al Nord, il 26% al Centro, il 35% al Sud dove emergono i dati della Campania che presenta il numero maggiore di contratti depositati su tutto il territorio nazionale. Relativamente al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 61%, a seguire Industria 38% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

Da ultimo, il report analizza i dati connessi alla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo *ex art 14, co. 3 d.l. 14/2020*. Il co. 3, in particolare, dispone che le preclusioni e le sospensioni previste dall'articolo non si applichino, tra l'altro, nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A questi lavoratori viene comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art.1 del D.Lgs. n. 22/2015 (Naspi). Alla data del 15 settembre 2021 sono stati depositati 677 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 677 contratti, la percentuale maggiore, pari al 64% è concentrata al Nord, il 23% al Centro, il 13% al Sud. Il numero maggiore di contratti depositati si registra in Lombardia. Riguardo al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 50%, a seguire Industria 49% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

4. Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione (II trimestre)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Istat, l'Inps, l'Inail e l'Anpal hanno pubblicato, sui rispettivi siti web, la "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione" nel secondo trimestre 2021.

Nel secondo trimestre 2021, l'input di lavoro, misurato in termini di Ula (Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno), aumenta sia su base trimestrale (+3,2% rispetto al I trimestre 2021) sia su base annua (+18,3% rispetto al II trimestre 2020); lo stesso andamento si osserva per il Pil, in aumento rispettivamente di +2,7% e +17,3%. Anche l'occupazione mostra una crescita congiunturale e tendenziale.

Su base congiunturale, la crescita dei dipendenti si osserva in termini sia di occupati (+1,7%, Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro) sia di posizioni lavorative del settore privato extra-agricolo (+0,6%, Istat, Rilevazione Oros). Per queste ultime l'aumento è il risultato di una crescita che è lieve nell'industria in senso stretto (+0,3%, +11 mila posizioni), leggermente più significativa nei servizi (+0,5%, +42 mila posizioni) e più marcata nelle costruzioni (+3,2%, +30 mila posizioni).

I dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tratti dalle Comunicazioni obbligatorie rielaborate evidenziano un'ulteriore e più intensa crescita congiunturale delle posizioni lavorative dipendenti (+153 mila negli ultimi tre mesi; era +63 mila nel primo trimestre 2021), sintesi di un rallentamento dell'aumento di quelle a tempo indeterminato (+42 mila; era +135 mila nello scorso trimestre) e della ripresa delle posizioni a tempo determinato (+111 mila; era -71 mila lo scorso trimestre).

Nel secondo trimestre 2021 le attivazioni di rapporti di lavoro alle dipendenze sono state 2 milioni 163 mila (+3,5% in tre mesi) e le cessazioni 2 milioni 10 mila (-0,9%). In termini tendenziali, l'occupazione dipendente è in aumento in termini sia di occupati (+3,1%) sia di posizioni lavorative dei settori dell'industria e dei servizi (+3,6%). I dati delle CO, che includono tutti i settori di attività

economica, mostrano una crescita delle posizioni lavorative (+754 mila rispetto al secondo trimestre del 2020), concentrato nelle costruzioni e nei servizi (in particolare nei comparti dell'istruzione e dei servizi alle famiglie); anche i dati dell'Inps-Uniemens, che hanno un diverso perimetro di osservazione, registrano una sostenuta crescita delle posizioni lavorative (+677 mila in un anno).

Su base annua, tra le posizioni lavorative a tempo indeterminato prosegue la crescita, seppur in lieve rallentamento, sia nei dati delle CO (+361 mila in un anno; era +384 mila nel primo trimestre 2021) sia in quelli dell'Uniemens (+181 mila e +205 mila, rispettivamente). La dinamica delle posizioni a tempo determinato torna positiva nei dati delle CO (+394 mila; era -31 mila nel primo trimestre 2021; Tavola 2) e, soprattutto, nei dati Uniemens riferiti alle sole imprese private (+496 mila unità; era -13 mila lo scorso trimestre) che registrano la situazione a fine periodo e comprendono anche il lavoro in somministrazione e intermittente.

Il lavoro indipendente, secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro (Rfl), pur presentando un aumento in termini congiunturali (+33 mila occupati, +0,7%), continua a diminuire su base annua (-21 mila occupati, -0,4%).

Nei dati Rfl, in termini congiunturali, la sostenuta crescita dell'occupazione (+338 mila, +1,5%) si associa alla diminuzione dei disoccupati e degli inattivi di 15-64 anni; su base tendenziale l'aumento degli occupati (+523 mila unità, +2,3%) e delle persone in cerca di occupazione (+514 mila, +27,0%) si accompagna al marcato calo degli inattivi (1 milione 253 mila in meno rispetto al secondo trimestre 2020).

Considerando le CO, nel secondo trimestre 2021, il 35,1% delle posizioni lavorative attivate a tempo determinato ha una durata prevista fino a 30 giorni (+9,2 punti rispetto al secondo trimestre 2020), il 37,3% da due a sei mesi (-1,8 punti in un anno), e lo 0,6% supera un anno. Nel complesso, la quota delle durate brevi sul totale dei contratti a termine attivati nel trimestre è sensibilmente aumentata rispetto al 2020, tornando più simile ai valori precedenti la pandemia.

Dopo un calo ininterrotto dal primo trimestre del 2019 al terzo del 2020 e la ripresa a partire dal quarto 2020, nel secondo trimestre 2021 il numero dei lavoratori in somministrazione presenta una accelerazione della crescita portandosi a 435 mila unità (+122 mila, +39,0% nei dati Inps-Uniemens). Anche il numero dei lavoratori a chiamata o intermittenti, dopo cinque trimestri di calo consecutivo, torna a crescere in modo sostenuto (+73 mila, +63,8% rispetto all'analogo trimestre del 2020 nei dati Inps-Uniemens) attestandosi a 187 mila unità.

Nei primi sei mesi del 2021 il Contratto di Prestazione Occasionale è rimasto in linea con i valori del 2020 coinvolgendo mediamente, ogni mese, circa 13 mila lavoratori (19 mila in media mensile nel 2019).

Gli infortuni sul lavoro, accaduti e denunciati all'Inail, nel secondo trimestre del 2021 sono stati 119 mila (103 mila in occasione di lavoro e 16 mila in itinere), quasi 25 mila denunce in più (+26,5%) rispetto all'analogo trimestre del 2020; quelli con esito mortale sono stati 231 (175 in occasione di lavoro e 56 in itinere), 68 in più rispetto al secondo trimestre del 2020. Il confronto con l'anno precedente è fortemente influenzato dalla pandemia da Covid-19: calano sensibilmente le denunce per infortunio "da contagio" (circa 4 mila contro le quasi 23 mila dell'anno precedente), mentre le denunce da infortunio "tradizionale" aumentano nettamente (circa 40 mila in più) rispetto a un 2020 condizionato dalle chiusure cautelative di molte attività e dalle limitazioni alla circolazione stradale. Anche l'aumento dei casi mortali denunciati nel secondo trimestre del 2021 è sintesi della diminuzione delle denunce mortali da Covid-19 (10 casi in meno) e dell'incremento delle denunce "tradizionali" (78 casi in più).

Le malattie professionali denunciate all'Inail e protocollate nel secondo trimestre del 2021 sono state 15.347, 9.051 casi in più (+143,8%) rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente. Il forte aumento delle denunce riposiziona il dato del 2021 sui valori pre-pandemia del 2019 (16.736 casi). Il numero contenuto di denunce nel 2020 ha risentito di due effetti: da un lato la riduzione dell'esposizione al rischio di contrarre una malattia professionale per via della sospensione di molte attività e, dall'altro, la difficoltà di presentazione della denuncia (in molti casi rimandata al 2021) per gli accessi controllati e limitati ai presidi sanitari e amministrativi.

5. Circolare INPS n. 140 del 2021: decontribuzione per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, del settore creativo, culturale e dello spettacolo

L'INPS, con la Circolare n. 140 del 21 settembre 2021, fornisce indicazioni sulla decontribuzione per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, del settore creativo, culturale e dello spettacolo, come prevista dall'art. 43 D.L. n. 73/2021, convertito con modificazioni in L. n. 106/2021 (Decreto Sostegni bis)

In particolare, la norma prevede, a decorrere dal 26 maggio 2021, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero può trovare applicazione entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. Infatti, possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati dei settori interessati che abbiano fatto ricorso ai trattamenti di integrazione salariale nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2021.

Tra le condizioni per accedere all'esonero, il provvedimento ricorda che il datore di lavoro deve attenersi, fino al 31 dicembre 2021, ai divieti disposti dall'art. 8, commi 9-11, D.L. n. 41/2021, convertito con modificazioni in L. n. 69/2021 (Decreto Sostegni).

In primo luogo, sussiste il divieto di avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, L. n. 223/1991, in uno con la sospensione delle procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Il secondo divieto riguarda la preclusione per il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, della facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, con sospensione delle procedure in corso, di cui all'art. 7, L. n. 604/1966.

Le preclusioni e le sospensioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo, ex art. 2112 c.c., nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, in caso di fallimento.

Da ultimo, nel provvedimento si chiarisce che il divieto di licenziamento opera non solo durante il periodo di effettiva fruizione dell'esonero ma fino al 31 dicembre 2021 e, pertanto, anche nelle ipotesi in cui il beneficio termini anticipatamente rispetto alla scadenza fissata al 31 dicembre 2021.

6. Circolare INPS n. 137 del 2021: contribuzione dovuta in applicazione dell'obbligo di versamento del ticket di licenziamento

L'INPS, con la circolare n. 137 del 17 settembre 2021, ha fornito chiarimenti in merito al calcolo del ticket di licenziamento nei casi di rapporto a tempo indeterminato per le causali che darebbero diritto alla NaSpI, a carico del datore di lavoro per una somma pari al 41% del massimale mensile NaSpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Il contributo è scollegato dall'importo della prestazione individuale ed è dovuto in misura identica per part-time o full-time.

È necessario prioritariamente determinare l'anzianità lavorativa del lavoratore licenziato; il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale, maturati dal lavoratore nel limite massimo di 36 mesi.

In ipotesi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza di personale, ossia la decisione di licenziare il personale in esubero, non sia stata oggetto di accordo con le organizzazioni sindacali, il contributo dovuto dal datore di lavoro deve essere moltiplicato per tre volte.

Nel caso di licenziamento collettivo effettuato da aziende rientranti in area CIGS, la misura del ticket licenziamento è maggiorata ed è pari all'82% del trattamento massimale mensile di NaSpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale entro un limite massimo di tre anni. Anche in questo caso, se la dichiarazione di eccedenza di personale non è oggetto di accordo con le organizzazioni sindacali, il contributo dovuto dal datore di lavoro deve essere moltiplicato per tre volte.

7. Messaggio INPS n. 3155 del 2021: modalità estensive dell'ISEE corrente

L'INPS, con il messaggio n. 3155 del 21 settembre 2021, interviene in merito alla possibilità di aggiornare i redditi e i patrimoni presenti nella Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) prendendo a riferimento i redditi e i patrimoni dell'anno precedente, qualora vi sia convenienza per il nucleo familiare, mediante modalità estensive dell'ISEE corrente.

A decorrere dal 1° aprile di ciascun anno in presenza di un ISEE in corso di validità, l'ISEE corrente può essere presentato anche nel caso in cui l'indicatore della situazione patrimoniale

calcolato prendendo a riferimento l'anno precedente a quello di presentazione della DSU differisca per più del 20% rispetto al medesimo indicatore calcolato in via ordinaria. In tale ipotesi, è possibile effettuare l'aggiornamento del solo dato patrimoniale, fermi restando l'indicatore della situazione reddituale e la scala di equivalenza, sostituendo all'indicatore della situazione patrimoniale, calcolato in via ordinaria, il medesimo indicatore calcolato prendendo a riferimento l'anno precedente a quello di presentazione della DSU.

Conseguentemente, dal 1° gennaio al 31 marzo di ciascun anno resta ferma la possibilità di aggiornare ai fini dell'ISEE corrente unicamente i redditi e non anche i patrimoni.

Dal 1° aprile di ciascun anno sarà invece possibile aggiornare (i) solo i patrimoni, (ii) solo i redditi, (iii) contestualmente i patrimoni e i redditi.

Sono state aggiornate le indicazioni alle varie annualità dei dati presenti in ISEE e sono stati inseriti i riferimenti (righe, colonne, codici) alle dichiarazioni e certificazioni fiscali relative all'anno d'imposta 2019. Nel contempo, è stata integrata, nei modelli per il calcolo dell'ISEE, l'informativa sul trattamento dei dati personali con riferimento al riconoscimento automatico dei bonus sociali per la fornitura dell'energia elettrica, dell'acqua e del gas naturale. Inoltre, al fine di comprendere anche i redditi da pensione di fonte estera, tassati esclusivamente all'estero, è stata modificata la denominazione del campo "Redditi da lavoro dipendente prestato all'estero tassati esclusivamente all'estero" del "Quadro FC4" della DSU Mini e Integrale, ora denominato "Redditi da lavoro dipendente prestato all'estero o redditi da pensione di fonte estera tassati esclusivamente all'estero".

È stato chiarito nelle istruzioni per la compilazione che il "Quadro D", relativo al genitore non coniugato e non convivente con l'altro genitore, non deve essere compilato in presenza di genitore separato legalmente con l'altro genitore, in quanto la separazione non fa venire meno il rapporto di coniugio.

Qualora siano rilevate omissioni o difformità nei dati autodichiarati ai fini dell'ISEE corrente, il richiedente potrà presentare domanda per la prestazione avvalendosi della stessa attestazione dell'ISEE corrente recante le omissioni o difformità. In tale ipotesi, l'Ente erogatore può richiedere al cittadino idonea documentazione per comprovare la completezza e la veridicità dei dati indicati nella dichiarazione. In alternativa, è possibile presentare un nuovo modello sostitutivo, comprensivo delle informazioni in precedenza omesse o diversamente esposte o, ancora, richiedere al CAF la rettifica del modello sostitutivo, con effetto retroattivo, esclusivamente qualora quest'ultima sia stata presentata tramite CAF e quest'ultimo abbia commesso un errore materiale. In tal caso, all'atto della rettifica il CAF dovrà inserire nel campo "data di presentazione" la data di iniziale presentazione del modello sostitutivo che si intende rettificare.

8. Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1363 del 2021: contratto a termine con causali dei contratti collettivi – istruzioni operative

Con la nota n. 1363 del 14 settembre 2021, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce alcune importanti indicazioni operative sulle modifiche alla disciplina delle causali che, *ex art. 41-bis*, D.L. n. 73/2021 (cd. Sostegni bis), legittimano la stipula di un contratto a tempo determinato superiore ai 12 mesi.

Come noto, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria hanno la possibilità di individuare specifiche esigenze per la stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore ai dodici mesi, ma non oltre i ventiquattro mesi.

Come affermato dall'INL, deve trattarsi di esigenze specifiche e concrete. Pertanto, la contrattazione collettiva non può contemplare, quali causali, generici rinvii a vaghe esigenze produttive o organizzative, ma ogni singola ragione giustificatrice della predeterminazione della durata del contratto di lavoro subordinato dovrà essere elencata in maniera analitica e costituire di per sé stessa una clausola autosufficiente a consentire di individuarla e verificarne l'effettività dell'apposizione.

Le nuove indicazioni riguardano anche gli istituti del rinnovo e della proroga: con le modifiche introdotte con il decreto Sostegni bis, è possibile rinnovare o prorogare un contratto a termine secondo le nuove previsioni della contrattazione collettiva.

La possibilità di stipulare contratti a termine di durata iniziale superiore ai dodici mesi, secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva, è ammessa solo fino al 30 settembre 2022. Tale termine va riferito alla formalizzazione del contratto, il quale ben potrà prevedere una durata del rapporto che superi tale data, fermo restando il limite complessivo dei ventiquattro mesi.

Non ci sono, invece, limitazioni temporali specificamente riferiti alla proroga o al rinnovo di contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva.

9. Risposta n. 590 del 2021: “Retribuzione convenzionale” preclusa se manca il requisito della permanenza

Con la risposta a interpello n. 590 del 15 settembre 2021, l’Agenzia delle Entrate è tornata a pronunciarsi in tema di redditi di lavoro dipendente prodotto in modalità di lavoro agile.

Il quesito oggetto del documento di prassi è stato formulato da una società italiana appartenente a un gruppo tedesco intenzionata a distaccare una propria dipendente, con inquadramento dirigenziale, presso la consociata tedesca priva di stabile organizzazione in Italia. Il contratto di distacco stabilisce che la prestazione lavorativa della dipendente sarà “totalmente” svolta in favore della società distaccataria tedesca, ossia in maniera prevalente e continuativa presso gli uffici della stessa in Germania. Le mansioni di responsabile commerciale richiedono, tuttavia, che una parte del tempo di lavoro venga reso dalla dipendente anche in altri Paesi esteri in occasione di viaggi di lavoro, presso le filiali estere del gruppo.

Inoltre, in base agli accordi intrapresi con la società distaccataria, l’attività lavorativa potrà occasionalmente svolgersi in smart working, lavorando sia dalla Germania come da altri Paesi.

È, altresì, previsto che per tutto il periodo di distacco i giorni complessivi di permanenza all’estero, considerati i periodi di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni lavorativi, ammonteranno senz’altro a più di 183 giorni nell’arco di 12 mesi.

L’istante fa presente che la dipendente distaccata, pur prendendo in locazione in Germania un appartamento, che utilizzerà come abitazione abituale per tutto il periodo del distacco, continuerà a risultare fiscalmente residente in Italia, ai sensi dell’art. 2, comma 2, TUIR, dal momento che resterà iscritta all’anagrafe della popolazione residente nel proprio comune, dove è proprietaria ed ha la piena disponibilità di una casa di proprietà che utilizzerà in occasione dei rientri in Italia per alcuni fine settimana, festività e durante i periodi di ferie.

Viene chiesto all’Amministrazione finanziaria se, considerato che è contrattualmente prevista la possibilità per la dipendente di poter lavorare in *smart working* sia dalla Germania che da altri Paesi, lo svolgimento occasionale in Italia da remoto della prestazione lavorativa possa precludere l’applicazione della retribuzione convenzionale prevista dall’art. 51, comma 8-bis, TUIR, ai sensi del quale «*il reddito di lavoro dipendente, prestato all’estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell’arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali di cui all’art. 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398*».

L’Agenzia ritiene che nel caso prospettato non sussistano i presupposti per determinare il reddito con la retribuzione convenzionale fissata dal decreto del ministero del lavoro e delle Politiche Sociali che, in sostanza, non tiene conto delle somme effettivamente corrisposte al lavoratore.

Viene ricordato che, ai fini dell’applicazione dell’art. 51, comma 8-bis, TUIR, (i) il lavoratore distaccato deve essere inquadrato in una delle categorie per le quali il ministero fissa la retribuzione convenzionale, (ii) l’attività deve essere svolta all’estero con carattere di permanenza o di sufficiente stabilità e costituisca l’oggetto esclusivo del rapporto di lavoro e (iii) il lavoratore nell’arco di dodici mesi deve soggiornare nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Riguardo a quest’ultimo requisito, l’Agenzia fa presente che in più occasioni è stato precisato che il criterio adottato dal Legislatore ai fini dell’applicazione delle norme interne che disciplinano la tassazione del reddito di lavoro dipendente è quello della presenza fisica del lavoratore nello Stato in cui viene effettuata la prestazione lavorativa. Inoltre, per quanto concerne il computo dei giorni di effettiva permanenza del lavoratore all’estero, il periodo da considerare non necessariamente deve risultare continuativo: è sufficiente, infatti, che il lavoratore presti la propria opera all’estero per più di 183 giorni nell’arco di dodici mesi. Con l’espressione «*nell’arco di dodici mesi*» non si fa riferimento al periodo d’imposta, ma alla permanenza del lavoratore all’estero stabilita nello specifico contratto di lavoro, che può anche prevedere un periodo a cavallo di due anni solari. Per l’effettivo conteggio dei giorni di permanenza del lavoratore all’estero rilevano, in ogni caso, nel computo dei 183 giorni, il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi.

Analogamente, il Commentario all’articolo 15, paragrafo 1, del modello OCSE di convenzione per eliminare le doppie imposizioni, disciplinante la ripartizione della potestà impositiva nell’ambito dei redditi di lavoro dipendente, precisa che per individuare lo Stato contraente in cui si considera

effettivamente svolta la prestazione lavorativa, bisogna avere riguardo al luogo dove il lavoratore dipendente è fisicamente presente quando esercita le attività per cui è remunerato.

Inoltre, lo Stato nel quale rileva fiscalmente il reddito non può essere individuato in ragione del Paese in cui i risultati della prestazione lavorativa sono utilizzati. Pertanto, la tassazione del reddito deve avvenire nel Paese in cui è fisicamente svolta l'attività lavorativa, indipendentemente dal Paese ove si esplicano gli effetti di tale attività.

Nel caso in esame, la dipendente italiana distaccata in Germania, che abbia lavorato in Italia in smart working e che abbia soggiornato all'estero per un periodo inferiore a 183 giorni, non potrà fruire della retribuzione convenzionale a causa della mancanza del requisito del soggiorno nel Paese estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi. Né la società può invocare la circostanza che lo smart working sia contrattualmente previsto, poiché, ai fini del regime di favore di cui all'art. 51, comma 8-bis, TUIR, prevale esclusivamente il requisito della permanenza all'estero.

10. Risposta n. 596 del 2021: regime speciale per lavoratori “impatriati” e smart working

Con la Risposta n. 596 del 16 settembre 2021, l'Agenzia delle entrate fornisce chiarimenti sull'applicazione del regime speciale dei lavoratori impatriati, di cui all'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015.

In particolare, l'istante è un cittadino italiano che si trasferisce all'estero nel 2013 per lavorare alle dipendenze di un datore di lavoro statunitense. Viene raggiunto all'estero dal coniuge nel 2014 e nel 2017 nasce una figlia. Nel 2019 l'istante procede con l'iscrizione all'AIRE.

Dal 1° maggio 2021, l'Istante intendeva trasferirsi in Italia con il nucleo familiare per continuare a svolgere l'attività lavorativa alle dipendenze del datore di lavoro statunitense in modalità smart working. In particolare, con documentazione integrativa presentata su richiesta dell'Agenzia, l'Istante ha precisato, tra l'altro, che il 23 febbraio 2021 il datore di lavoro estero gli ha accordato di lavorare «a distanza dall'Italia come dipendente» per un periodo di almeno due anni.

Ciò posto, vengono chiesti chiarimenti in ordine alla possibilità di potere fruire del regime speciale per lavoratori impatriati, ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, come modificato dall'art. 5 D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 58 del 2019, per i redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia dal periodo d'imposta 2021. L'Istante chiede, inoltre, la possibilità di fruire dell'agevolazione per ulteriori cinque periodi d'imposta, ai sensi del comma 3-bis del citato art. 16, vista la presenza di una figlia minorenni.

L'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015 ha introdotto il regime speciale per lavoratori impatriati. Per fruire dello stesso, è necessario, ai sensi del comma 1 della disposizione, che il lavoratore (i) trasferisca la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 TUIR, (ii) non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegni a risiedere in Italia per almeno 2 anni e (iii) svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

In base al successivo comma 2, sono destinatari del beneficio fiscale i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extra UE con il quale risulti in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale che (i) sono in possesso di un titolo di laurea e abbiano svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, ovvero (ii) abbiano svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, D.Lgs. n. 147 del 2015, a tale regime i contribuenti possono accedere per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia e per i quattro periodi di imposta successivi.

Le modifiche normative intervenute nel 2019 hanno ridisegnato, a partire dal periodo di imposta 2019, il perimetro di applicazione del regime agevolativo di cui all'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, con particolare riferimento ai requisiti soggettivi ed oggettivi, ai presupposti per accedere all'ulteriore quinquennio agevolabile, all'ambito temporale di applicazione dell'art. 16, alle modifiche normative concernenti il requisito dell'iscrizione all'anagrafe degli Italiani residenti all'estero (c.d. AIRE). Su tali aspetti, l'Amministrazione richiama i chiarimenti forniti con circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020. Viene ricordato, in particolare, che l'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, come modificato dall'art. 5, comma 1, D.L. n. 34 del 2019, non richiede che l'attività del lavoratore sia svolta per un datore di lavoro operante sul territorio dello Stato e che, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti).

Con riferimento al caso di specie, il lavoratore potrà, dunque, laddove risultino soddisfatti tutti i requisiti richiesti, beneficiare dell'agevolazione fiscale di cui all'art. 16 D.Lgs n. 147 del 2015, come modificato dall'art. 5 D.L. n. 34 del 2019, per i redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia a decorrere dal periodo d'imposta 2021, nel quale trasferisce la residenza fiscale in Italia, e per i successivi quattro periodi di imposta. Inoltre, la presenza di un figlio minorenni comporta il beneficio dello sconto fiscale per altri cinque anni con tassazione del reddito agevolato nella misura ridotta del 50%, ex art. 16, comma 3-bis, D.Lgs n. 147 del 2015.

11. (segue) Risposta n. 621 del 2021: nuovo intervento in merito al regime speciale dei lavoratori impatriati

Con la Risposta n. 621 del 23 settembre 2021, l'Agenzia delle entrate coglie l'occasione per fornire ulteriori precisazioni sui presupposti applicativi del regime fiscale di favore di cui all'art. 16 D.Lgs n. 147 del 2015.

L'istante è una multinazionale italiana il cui personale dipendente, proveniente dall'estero, di cittadinanza italiana o meno, che svolge la propria attività lavorativa in Italia (cd. personale inbound), si è trovato, a causa della pandemia da Covid-19, a fare improvvisamente rientro nel Paese di origine ed a svolgere in remote working la prestazione di lavoro.

In particolare, viene esposto il caso di un dipendente, cittadino olandese, assunto presso la sede di Milano dal 13 maggio 2019 con la qualifica di dirigente. Il dipendente si è iscritto all'Anagrafe della popolazione residente (Anpr) dal 12 luglio 2019, ma la famiglia è rimasta nei Paesi Bassi, dove lo stesso si reca tutti i fine settimana e per le vacanze.

La società, valutata positivamente la richiesta del dipendente, ha applicato da gennaio 2020, direttamente in busta paga, il regime di favore previsto dall'art. 16 D.Lgs n. 147 del 2015, come modificato dal D.L. n. 34 del 2019. A causa della menzionata situazione straordinaria, il dipendente si è recato nei Paesi Bassi il 28 febbraio 2020, continuando a svolgere la propria prestazione lavorativa in remote working fino al suo rientro in Italia il 1° settembre 2020. Tuttavia, sempre a causa della emergenza sanitaria, egli è rientrato nei Paesi Bassi dal 15 ottobre 2020. Peraltro, la stessa società ha deciso di introdurre, il 6 marzo 2020, lo smartworking obbligatorio, che con vari spostamenti della data di conclusione è stato previsto come modalità lavorativa preferenziale fino al 31 dicembre 2020.

Con documentazione integrativa presentata su richiesta dell'Amministrazione, la società ha precisato che, nell'anno 2020, il dipendente ha svolto l'attività lavorativa nel territorio dello Stato per complessivi 76 giorni lavorativi (1° gennaio-28 febbraio e 1° settembre-15 ottobre 2020).

Tanto premesso, la società istante chiede, in qualità di datore di lavoro, se, per il lavoratore che, nel corso del periodo d'imposta 2020, ha trascorso all'estero più di 184 giorni, il reddito relativo ai giorni di lavoro svolti nei Paesi Bassi sia comunque da considerare come reddito prodotto in Italia e beneficiare dell'agevolazione di cui all'art. 16 D.Lgs n. 147 del 2015, nonostante il mancato rispetto del requisito della prevalenza dell'attività svolta in Italia nel corso dell'anno e se, nel caso in cui il reddito derivante dall'attività svolta nei Paesi Bassi risultasse ivi imponibile, il contribuente, considerato fiscalmente residente in Italia ai sensi dell'art. 2 TUIR, possa fruire del credito per le imposte estere, ai sensi dell'art. 165, comma 10, TUIR, anche in caso di applicazione del regime degli impatriati.

L'Amministrazione ricorda che, per fruire del trattamento di cui all'art. 16 D.Lgs n. 147 del 2015, è necessario, ai sensi del comma 1 della disposizione, che il lavoratore (i) trasferisca la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 TUIR, (ii) non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegni a risiedere in Italia per almeno 2 anni e (iii) svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

Come già precisato nella Circolare n. 17/E del 23 maggio 2017, l'Agenzia afferma che il requisito che l'attività lavorativa sia svolta prevalentemente nel territorio dello Stato deve essere verificato in relazione a ciascun periodo d'imposta e risulta soddisfatto se l'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco dell'anno.

Qualora il requisito sussista solo per alcuni dei periodi di imposta compresi nel quinquennio per il quale è possibile fruire del regime agevolativo, il lavoratore potrà fruirne per i soli anni in cui il requisito sarà soddisfatto, fermo restando che gli altri anni concorreranno comunque al computo del quinquennio.

Il regime di cui all'art. 16 D.Lgs n. 147 del 2015 risulta applicabile ai soli redditi che si considerano prodotti nel territorio dello Stato. Ciò è, secondo l'Amministrazione finanziaria, in linea con la finalità delle norme tese ad agevolare i soggetti che si trasferiscono in Italia per svolgere la loro attività e, in particolare, con il tenore letterale della disposizione, la quale dichiara espressamente

agevolabili i redditi prodotti in Italia. Per individuare tali redditi, deve farsi riferimento ai criteri di collegamento con il territorio dello Stato previsti dall'art. 23 TUIR, il quale considera prodotti in Italia i redditi di lavoro dipendente e i redditi di lavoro autonomo se prestati nel territorio dello Stato, anche se remunerati da un soggetto estero.

Per “luogo di prestazione” dell'attività lavorativa, nella particolare ipotesi di svolgimento della prestazione in modalità smartworking, bisogna avere riguardo al luogo dove il lavoratore dipendente è fisicamente presente quando esercita le attività per cui è remunerato. L'Agenzia nega, di conseguenza, che l'Istante possa applicare, nel caso di specie, l'agevolazione fiscale di cui all'art. 16, D.Lgs. n. 147 del 2015, poiché il reddito di lavoro dipendente non è stato prodotto, dal lavoratore in remote working nei Paesi Bassi, nel territorio dello Stato e per il periodo di imposta 2020 l'attività lavorativa non è stata svolta prevalentemente nel territorio dello Stato.

Da ultimo, l'Amministrazione fa presente che qualora il reddito in esame derivante dall'attività di lavoro dipendente prestato nei Paesi Bassi sia ivi assoggettato ad imposizione, secondo quanto disposto dall'art. 15, par. 1, Convenzione Italia-Paesi Bassi, il contribuente, considerato fiscalmente residente in Italia ai sensi dell'art. 2 TUIR, potrà fruire del credito per le imposte estere nei limiti ed alle condizioni previste nell'art. 165 TUIR.

NOVITÀ IN MATERIA DI IVA

1. **Risposta ad interpello n. 591/2021: esenzione IVA per il “green pass”**

Con la risposta ad interpello n. 591/2021, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che il rilascio delle certificazioni verdi COVID-19 (c.d. “green pass”), attestanti l'avvenuta guarigione da parte dei medici di medicina generale ai pazienti assistiti a domicilio, è riconducibile all'ambito applicativo dell'esenzione IVA *ex art. 10, comma 1 n. 18 del d.P.R. n. 633/1972*, trattandosi di prestazione volta alla tutela preventiva della salute dei cittadini, in considerazione dell'attuale situazione epidemiologica.

In particolare, l'Amministrazione finanziaria ha precisato che, per l'applicazione del predetto regime IVA alle prestazioni mediche, devono coesistere il requisito oggettivo (dunque deve trattarsi di prestazioni di diagnosi, cura e riabilitazione rese alla persona) ed il requisito soggettivo (per il quale le prestazioni devono essere rese nell'esercizio delle professioni e arti sanitarie soggette a vigilanza).

Inoltre, relativamente all'ambito oggettivo dell'esenzione in discorso, l'Agenzia delle Entrate ha accolto i principi espressi dalla giurisprudenza Ue (Corte di Giustizia 20 novembre 2003 cause n. C-307/01 3 C-212/01) affermando che l'art. 10, comma 1 n. 18 del d.P.R. n. 633/1972 “*va limitato alle prestazioni mediche di diagnosi, cura e riabilitazione il cui scopo principale è quello di tutelare, mantenere o ristabilire la salute delle persone, comprendendo in tale finalità anche quei trattamenti o esami medici a carattere profilattico eseguiti nei confronti di persone che non soffrono di alcuna malattia*”.

Secondo quanto affermato dall'Amministrazione finanziaria, nel rilascio della certificazione verde COVID-19, da parte dei medici di medicina generale, si riscontra la predetta prevalente finalità della prestazione medica, di tutela della salute dell'interessato o della collettività, necessaria per fruire del regime di esenzione da IVA.

ALTRE NOVITÀ

1. **Risposta ad interpello n. 588 del 2021: contributi COVID detassati a specifiche condizioni**

Con la risposta a interpello n. 588 del 2021, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che i contributi e le indennità corrisposte alle imprese e ai lavoratori autonomi per l'emergenza da COVID-19, previsti dal decreto Ristori, non concorrono alla formazione del reddito dei percipienti, solo se tali misure sono diverse da quelle esistenti prima della stessa emergenza epidemiologica. In caso contrario, invece, i contributi rileveranno fiscalmente nei confronti dei beneficiari.

Il caso concreto analizzato dall'Amministrazione finanziaria ha ad oggetto contributi erogati dalla Regione con fondi nazionali, per i quali la Regione stessa ha espressamente precisato che i contributi erogati “*si riferiscono a forme di finanziamento preesistenti all'emergenza epidemiologica da Covid-19*”.

Sulla base di tale precisazione, dunque, nella fattispecie in esame, secondo l’Agenzia delle Entrate non può trovare applicazione l’art. 10-*bis* del DL 137/2020, (norma che prevede il regime fiscale esentativo per i contributi e le indennità erogati in via eccezionale a seguito dell’emergenza da COVID-19) dal momento che affinché trovi applicazione il regime fiscale esentativo è necessario che i contributi erogati alle imprese siano diversi da quelli esistenti prima dell’emergenza epidemiologica.

Di conseguenza, i contributi in esame rileveranno fiscalmente nei confronti delle imprese beneficiarie.

In aggiunta, trattandosi di contributi finanziati da fondi nazionali la Regione al momento dell’erogazione sarà tenuta ad applicare la ritenuta d’acconto del 4%.

2. Risposta ad interpello n. 601 del 2021: precisazioni sul contributo a fondo perduto per COVID in caso di leasing

Nella risposta ad interpello n. 601 del 2021, l’Agenzia delle Entrate precisa che, ove la società, nell’ambito di un’operazione di leasing immobiliare si limiti a operare il mero ribaltamento dei costi alla società concedente, la stessa non potrà usufruire del contributo a fondo perduto COVID-19 di cui all’art. 1 del d.l. n. 41/2021 (cd. Decreto “Sostegni”).

Nel dettaglio, nel caso sottoposto all’attenzione dell’Amministrazione finanziaria, la società istante ha ricevuto fatture passive che sono poi state rifatturate alla società di leasing a seguito della stipula del contratto di leasing. Considerando che l’agevolazione in commento presenta alcuni tratti simili ai precedenti contributi a fondi perduto destinati ai soggetti colpiti dall’emergenza epidemiologica”, l’Agenzia delle Entrate ha ritenuto opportuno ribadire i chiarimenti già forniti in precedenti documenti di prassi, in ordine alle modalità di fruizione della stessa.

Si è pertanto concluso che, analogamente a quanto precisato per i consorzi dalla circ. 21 luglio 2020 n. 22, il contributo a fondo perduto previsto dal decreto “Sostegni” non spetta alla società utilizzatrice, in considerazione del mero ribaltamento dei costi/proventi operato nei confronti della società di leasing.

3. Risposta ad interpello n. 605: contributo a fondo perduto per gli studi associati

La risposta ad interpello n. 605/2021 precisa che, ai fini del contributo a fondo perduto di cui all’art. 1, del DL 41/2021, per lo “studio associato” occorre considerare anche gli effetti dell’acquisizione della clientela dei professionisti che hanno costituito l’associazione.

Ciò in quanto in linea generale, anche a seguito della costituzione dello studio associato può avvenire il trasferimento della clientela dei singoli professionisti alla forma di gestione associata dell’attività, analogamente a quanto avviene nelle ipotesi di riorganizzazione aziendale.

Di conseguenza, il soggetto “avente causa” della predetta operazione può essere incluso tra i soggetti neocostituiti, ai fini del contributo a fondo perduto, esclusivamente nell’ipotesi in cui i professionisti mantengano negli anni di riferimento la gestione dei propri clienti, senza alcun trasferimento in favore dell’associazione.

In assenza di trasferimento della clientela, lo “studio associato” non può tuttavia considerarsi ai fini del contributo DL “Sostegni” un soggetto neocostituito.

Al fine di operare un calcolo del menzionato contributo, dunque, deve considerarsi gli effetti dell’acquisizione della clientela provenienti dai professionisti che hanno costituito l’associazione:

- sia in relazione alle modalità di determinazione della soglia massima compensi per l’accesso al contributo, considerando il fatturato generato dalla predetta clientela nella misura in cui sia stata trasferita nella gestione associata;
- sia per quanto concerne il calcolo della riduzione del fatturato, calcolando le medie dei periodi di riferimento avendo cura di considerare sia il fatturato dell’associazione, sia quello dei clienti dei professionisti trasferiti allo studio associato.

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

Studio ACTA - ENBIMS