



# AREA FISCO

# SOMMARIO

**3**

» IL TRATTAMENTO IVA DEGLI ACQUISTI DA FORNITORI ESTERI DI BENI PRESENTI IN ITALIA

**5**

» COMMERCIO ELETTRONICO INDIRETTO CON NUOVE REGOLE IVA DAL 1° LUGLIO 2021

**7**

» ESONERO CONTRIBUTIVO 2021

**8**

» SERVIZI DI INFORMAZIONE E ASSISTENZA AI CONTRIBUENTI DA PARTE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

# AREA LEGAL

**10**

» BLOCCO DEI LICENZIAMENTI: IL PROVVEDIMENTO NON SI ESTENDE ALLA CATEGORIA DEI DIRIGENTI

**12**

» PUÒ FALLIRE UN'IMPRESA IN CONCORDATO PREVENTIVO NON RISOLTO? LA QUESTIONE ALLE SEZIONE UNITE

**14**

» LICENZIAMENTI COLLETTIVI: QUANDO E PERCHÉ È CONSENTITO AVVIARE LA PROCEDURA SOLO IN ALCUNE DELLE SEDI AZIENDALI

# AREA LAVORO

**16**

» IL TICKET LICENZIAMENTO LEGATO AL TRATTAMENTO DI NASPI

**19**

» IL RIMBORSO SPESE AL DIPENDENTE IN SMART WORKING, LA RISPOSTA DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

**20**

» NUOVA DISCIPLINA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELLE AZIENDE METALMECCANICHE INDUSTRIALI

**22**

» CONTRATTO A TERMINE EMERGENZIALE: GLI ELEMENTI DI ATTENZIONE PER IL DATORE DI LAVORO

## IL TRATTAMENTO IVA DEGLI ACQUISTI DA FORNITORI ESTERI DI BENI PRESENTI IN ITALIA

Nella realtà odierna capita sovente ai soggetti passivi IVA stabiliti nel territorio italiano di acquistare beni da soggetti esteri, che vendono beni già presenti nel territorio italiano.

Ci si chiede quindi quale sia il corretto trattamento IVA che l'impresa estera e l'impresa italiana devono porre in essere.

Il riferimento normativo di tale particolare fattispecie è contenuto nell'articolo 17, comma 2, primo periodo, del D.P.R. 633/1972, di cui si riporta qui di seguito il testo normativo:

*"Gli obblighi relativi alle cessioni di beni e alle prestazioni di servizi effettuate nel territorio dello Stato da soggetti non residenti nei confronti di soggetti passivi stabiliti nel territorio dello Stato, compresi i soggetti indicati all'articolo 7-ter, comma 2, lettere b) e c), sono adempiuti dai cessionari o committenti".*

La fattispecie qui esaminata riguarda il caso in cui il cedente o il prestatore estero emetta una fattura per la cessione di beni già presenti in Italia (escludiamo quindi che possa trattarsi di un'importazione o di un acquisto intracomunitario) all'acquirente-committente residente o stabilito nel territorio italiano. Nella compilazione della fattura di vendita dovrà essere indicato solamente l'imponibile e non l'IVA, dato che l'operazione risulta imponibile in Italia e l'imposta viene assolta dal cessionario.

Nel caso in cui il fornitore estero, che cede dei beni o effettua delle prestazioni di servizi, fosse un **soggetto comunitario**, l'acquirente o il committente adempierà agli obblighi di fatturazione e di registrazione secondo quanto stabilito dagli articoli 46 e 47 del DL 331/1993, ovvero sia con il **meccanismo dell'integrazione della fattura**.

Nella fattispecie sopra delineata, il cessionario-committente, secondo quanto previsto dall'articolo 17, comma 2, del DPR 633/1972, una volta ricevuta la fattura dovrà:

» integrare il documento ricevuto (se il cedente prestatore è un soggetto passivo IVA comunitario;

oppure

» emettere un'autofattura (se il cedente prestatore è un soggetto extra-comunitario) al fine di assolvere l'IVA dovuta che poi parteciperà alla liquidazione IVA periodica.

In entrambi i casi il cessionario committente ha la facoltà di predisporre un altro documento con tipo documento **TD19**, nel quale vengono indicati i dati per l'integrazione e gli estremi della fattura ricevuta dal fornitore estero e inviarlo tramite SDI; in tal caso il documento verrà consegnato solo ed esclusivamente al soggetto che lo ha emesso.

I soggetti passivi IVA residenti nel territorio italiano devono utilizzare il codice TD19:

» in caso di integrazione/autofattura (ex articolo 17, comma 2, D.P.R. 633/1972) quanto acquistano da soggetti esteri beni già presenti in Italia con introduzione in un deposito IVA;

» se acquistano da soggetti esteri beni (o servizi su beni) che si trovano all'interno di un deposito Iva utilizzando il codice natura N3.6 – non imponibili – altre operazioni che non concorrono alla formazione del plafond.

Nella compilazione del documento elettronico, nel campo cedente prestatore occorre indicare i dati del cedente estero, ivi compreso il paese di residenza, mentre nel campo cessionario committente si indicano i dati del soggetto passivo IVA italiano che effettua l'integrazione o emette l'autofattura.

La data del file che contiene la fattura elettronica è:

- » la data di ricezione della fattura emessa dal fornitore UE (o una data del mese di ricezione della fattura stessa);
  
- » la data di effettuazione dell'operazione con il fornitore extra-comunitario, nel caso di emissione dell'autofattura.

Allo stato attuale il cessionario-committente italiano non è obbligato all'emissione della fattura elettronica e quindi **può integrare manualmente la fattura o emettere un'autofattura cartacea** senza effettuare alcun accesso allo SDI; in tale caso si aggiunge un ulteriore adempimento di tipo fiscale, che si sostanzia nella comunicazione dei dati dell'operazione ricevuta dal fornitore estero, integrati con quelli dell'IVA, mediante **l'esterometro**.

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 301 del 28 aprile 2021, ha affrontato il tema dell'errata fatturazione in reverse charge, focalizzandosi sull'analisi dell'articolo 17, terzo comma, del D.P.R. 633/1972.

Si riporta qui di seguito un estratto della risposta: *"Il terzo comma dell'articolo 17 dispone, tuttavia, che «Nel caso in cui gli obblighi o i diritti derivanti dall'applicazione delle norme in materia di imposta sul Pagina 4 di 8 valore aggiunto sono previsti a carico ovvero a favore di soggetti non residenti e senza stabile organizzazione nel territorio dello Stato, i medesimi sono adempiuti od esercitati, nei modi ordinari, dagli stessi soggetti direttamente, se identificati ai sensi dell'articolo 35-ter, ovvero tramite un loro rappresentante residente nel territorio dello Stato nominato nelle forme previste dall'articolo 1, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 10 novembre 1997, n. 441. [...].*

*Come già chiarito in passato (cfr. risoluzione n. 28/E del 28 marzo 2012) «In base al disposto del successivo terzo comma dell'articolo 17 sopra citato, tale estensione del meccanismo dell'inversione contabile non trova applicazione nel caso in cui le cessioni di beni o le prestazioni di servizi, territorialmente rilevanti in Italia, siano effettuate da un soggetto passivo non residente e privo di stabile organizzazione nel territorio dello Stato nei confronti di cessionari o committenti soggetti passivi che siano anch'essi stabiliti fuori del territorio dello Stato. In tale caso, torna di norma applicabile la regola generale di cui al primo comma dell'articolo 17 che individua il debitore dell'imposta nel cedente o prestatore»*

In altri termini, quando le operazioni vengono poste in essere tra soggetti non stabiliti ai fini IVA in Italia, né quindi in possesso di una stabile organizzazione, il fornitore deve emettere fattura applicando l'Iva utilizzando la partita Iva italiana, attribuita previa identificazione diretta oppure con l'ausilio di un rappresentante fiscale.

*dott.ssa Alessandra Sgarabottolo*

# COMMERCIO ELETTRONICO INDIRETTO CON NUOVE REGOLE IVA DAL 1° LUGLIO 2021

## 1. PREMESSA

Con le Direttive UE 2017/2455 e UE 2019/1995 sono stati modificati, con decorrenza dall'1/7/2021, i contenuti della Direttiva 2006/112/CE che disciplina a livello comunitario l'imposta sul valore aggiunto.

In particolare la direttiva 2017/2455/UE, poi modificata con decisione del Consiglio UE 2020/1109, ha introdotto le seguenti novità:

- » l'estensione dell'attuale regime speciale MOSS anche alle vendite a distanza di beni;
- » la previsione di un'unica soglia comunitaria di riferimento (pari a 10.000 euro), in luogo delle singole soglie di protezione attualmente vigenti, per l'individuazione della territorialità dell'imposta e dei relativi adempimenti nelle vendite a distanza;
- » la previsione di specifici obblighi per i soggetti che facilitano, tramite l'utilizzo di interfacce elettroniche, le vendite a distanza di beni intracomunitarie nonché di quelli importati da Paesi terzi.

Le novità sopra richiamate saranno applicabili esclusivamente in materia di commercio elettronico indiretto di beni nei confronti di privati consumatori comunitari (B2C).

## 2. DISCIPLINA VIGENTE SINO AL 30/6/2021

In base alla vigente normativa, i soggetti passivi IVA comunitari che pongono in essere operazioni di commercio elettronico indiretto di beni nei confronti di privati consumatori stabiliti in un altro Stato UE assolvono l'IVA nello Stato di destinazione dei beni solo qualora l'ammontare delle vendite effettuate nello Stato membro superi, nell'anno in corso e in quello precedente, le specifiche soglie stabilite da ciascuno Stato UE (da euro 35.000 a euro 100.000 annui). Per le vendite effettuate nei limiti delle soglie prestabilite, l'IVA applicata è invece quella del Paese ove è stabilito il soggetto passivo IVA che effettua la vendita.

## 3. DISCIPLINA APPLICABILE DAL 1/7/2021

A far data dall'1/7/2021 verranno abolite le singole soglie di protezione stabilite dai singoli Stati membri, sostituendole con **un'unica soglia unionale di riferimento, pari a euro 10.000 su base annua.**

La nuova soglia minima comunitaria di euro 10.000 dovrà essere verificata:

- » al netto dell'imposta sul valore aggiunto;
- » in riferimento all'ammontare globale annuo delle vendite a distanza di beni effettuate nei confronti di tutti gli Stati Membri appartenenti all'Unione Europea e, quindi, non più per singolo Paese di destinazione del prodotto (§ 3.3.2 delle Note Esplicative sulle norme IVA nel commercio elettronico).

Pertanto, qualora nel corso di un anno civile la citata soglia di euro 10.000 venisse superata, si dovrà applicare, a partire da tale data, il criterio impositivo basato sul luogo di destino dei beni e, quindi, gli obblighi IVA dovranno essere assolti nel Paese di destinazione dei beni optando

alternativamente per:

- » l'identificazione diretta ai fini iva in ciascuno degli Stati in cui si considerano effettuate le vendite;
- » l'adesione al regime speciale OSS (One Stop Shop) mediante apposito portale messo a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, assolvendo gli obblighi IVA in Italia.

#### **4. NUOVI REGIMI IVA "OSS" E "IOSS"**

Con pubblicazione del comunicato stampa del 29.3.2021, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha rappresentato che, a partire dall'1.4.2021, è possibile procedere con la registrazione ai nuovi regimi opzionali denominati "One Stop Shop" (OSS) e "Import One Stop Shop" (IOSS) sul sito dell'Agenzia delle Entrate allo scopo di assolvere ai nuovi obblighi IVA decorrenti dal 1.7.2021.

##### **4.1 ONE STOP SHOP (OSS)**

Il regime OSS (One Stop Shop) rappresenta l'estensione dell'attuale regime del MOSS (Mini One Stop Shop), allo scopo di ricomprendervi sia le vendite a distanza di beni intracomunitarie, sia la totalità delle prestazioni di servizi rese a privati in ambito comunitario. Conformemente a quanto già previsto per il MOSS, anche l'OSS si declina in un regime "UE" e in un regime "Non UE". La versione "Non UE", in particolare, è rivolta ai soggetti passivi extra-UE privi di stabile organizzazione nella Unione europea.

Lo sportello unico semplifica gli obblighi in materia di IVA per le imprese che vendono beni e forniscono servizi a consumatori finali in tutta l'UE, consentendo loro di:

- » registrarsi elettronicamente ai fini IVA in un unico Stato membro per tutte le cessioni di beni e le prestazioni di servizi verso acquirenti stabiliti negli Stati membri;
- » dichiarare l'IVA tramite un'unica dichiarazione elettronica OSS IVA trimestrale ed effettuare un unico pagamento dell'IVA dovuta su tutte le cessioni di beni e prestazioni di servizi.

##### **4.2 IMPORT ONE STOP SHOP (IOSS)**

Il regime Import One Stop Shop (IOSS) è rivolto ai soggetti che effettuano nei confronti di acquirenti UE vendite a distanza di beni importati da territori o Paesi terzi, in spedizioni di valore non superiore a 150,00 euro, e consente di riscuotere l'IVA su tali operazioni presso l'acquirente e di dichiararla e versarla tramite lo sportello unico per le importazioni. In ogni caso si tratta di un regime inapplicabile nell'ipotesi di beni soggetti ad accise.

#### **5 REGISTRAZIONE AI REGIMI IVA "OSS" E "IOSS" DAL 1/04/2021**

L'Agenzia delle Entrate ha implementato le funzionalità telematiche necessarie a consentire ai soggetti interessati la registrazione ai regimi OSS e IOSS a partire dall'1.4.2021.

In particolare, **dall'1.4.2021**, possono registrarsi:

- » al **regime OSS "Non UE"**, i soggetti passivi extra-UE privi di stabile organizzazione nel territorio dell'Unione europea;
- » al **regime OSS "UE"**, i soggetti passivi domiciliati e residenti in Italia, i soggetti passivi extra-UE con stabile organizzazione in Italia e i soggetti extra-UE privi di stabile organizzazione nel territorio dell'Unione europea che spediscono o trasportano beni a partire dall'Italia;
- » al **regime IOSS**, i soggetti passivi domiciliati e residenti in Italia, i soggetti passivi extra-UE con stabile organizzazione in Italia e i soggetti passivi extra-UE privi di stabile organizzazione nel territorio dell'Unione europea.

*dott.ssa Amela Dzafic*

## ESONERO CONTRIBUTIVO 2021

La Legge di Bilancio (legge 30 dicembre 2020 n.178) ha previsto per l'anno 2021 una riduzione dei contributi previdenziali dovuti da lavoratori autonomi, professionisti e soci di società, che abbiano subito un calo di fatturato di almeno il 33% nel 2020 rispetto al 2019, nel limite massimo di Euro 3.000 annui.

### DESTINATARI

- » Lavoratori autonomi iscritti alle gestioni commercianti, artigiani, coltivatori diretti (cosiddette gestioni AGO) dell'Inps;
- » Soci di società iscritti alle gestioni AGO e professioni componenti di studio associato;
- » Professionisti iscritti alla gestione separata Inps o a casse autonome di previdenza (es. avvocati, psicologi, consulenti del lavoro, etc);
- » Medici e infermieri in pensione a cui siano stati conferiti incarichi in ragione dell'emergenza da Covid-19.

### REQUISITI

- » Aver percepito un reddito complessivo per l'anno di imposta 2019 non superiore a Euro 50.000;
- » Aver registrato un calo di fatturato nel 2020 rispetto al 2019 almeno pari al 33% (per chi ha avviato l'attività nel 2020 non è richiesto il requisito del calo del fatturato);
- » Non essere lavoratore subordinato o titolare di pensione;
- » Essere iscritto alle relative casse di previdenza alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2021;
- » Essere in possesso di regolarità contributiva e versare integralmente la quota 2021 non oggetto di esonero

### MODALITÀ DI RICHIESTA DELL'ESONERO

Per avere diritto all'esonero va trasmessa apposita domanda all'Inps o alla propria cassa autonoma di previdenza. I termini sono i seguenti:

- » Per gli iscritti Inps entro il 31/07/21;
- » Per gli iscritti a casse autonome di previdenza entro il 31/10/21.

### OGGETTO DELL'ESONERO

Il beneficio è riconosciuto sulla contribuzione di competenza 2021 in scadenza entro il 31/12/2021. Ha ad oggetto:

- » Per gli iscritti alle gestioni AGO dell'Inps: i contributi minimali (i cosiddetti "contributi fissi");
- » Per i lavoratori non obbligati al contributo minimale: gli acconti per l'anno 2021 in scadenza entro il 31/12/21.

*dott. Roberto Comunian*

# SERVIZI DI INFORMAZIONE E ASSISTENZA AI CONTRIBUENTI DA PARTE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

La circolare dell'Agenzia delle Entrate n.4/E del 7 maggio 2021, oltre a delineare indirizzi e linee guida sulla prevenzione e il contrasto all'evasione e sulle attività relative al contenzioso tributario, fornisce un elenco dei principali **servizi di assistenza e informazione per i contribuenti**, rimodulati soprattutto a seguito delle criticità introdotte dalla pandemia da Covid 19.

Di seguito una sintesi dei servizi a disposizione dei contribuenti, per i quali, ove possibile, si favorisce l'interazione a distanza.

## » **Servizi agili e feedback al contribuente**

Il contribuente può presentare richieste via e-mail, PEC o tramite i Servizi telematici, indicando i propri riferimenti per eventuali contatti successivi. Al termine della lavorazione, gli uffici forniscono riscontro dell'esito. I principali servizi interessati sono: la richiesta certificati, l'attribuzione codice fiscale, la dichiarazione di successione, la registrazione atti privati e i rimborsi fiscali. Sul sito dell'Agenzia è fornita la *"Guida ai servizi agili"* e nell'apposita sezione dedicata all'emergenza coronavirus, si trovano tutte le indicazioni su come richiederli in modalità semplificata.

## » **Assistenza fiscale - CIVIS**

Nell'area di autenticazione dei servizi telematici dell'Agenzia è sempre disponibile il canale telematico di assistenza fiscale CIVIS a disposizione di contribuenti e intermediari, per:

- » chiedere assistenza fiscale su comunicazioni di irregolarità o avvisi telematici inviati a seguito di controllo automatizzato delle dichiarazioni;
- » chiedere assistenza su cartelle di pagamento emesse a seguito di comunicazioni di irregolarità e di avvisi telematici; inoltre, è possibile visualizzare e stampare la comunicazione di sgravio;
- » chiedere modifiche dei dati di delega di pagamento F24, per esempio per correggere eventuali errori di compilazione;
- » chiedere assistenza su avvisi di liquidazione relativi ai contratti di locazione per le annualità successive alla prima;
- » inviare documentazione a seguito di richieste per il controllo formale della dichiarazione dei redditi o per chiarire la propria posizione fiscale a seguito di comunicazioni finalizzate a promuovere l'adempimento spontaneo agli obblighi tributari.

Per alcuni servizi è possibile ricevere l'avviso della conclusione della pratica CIVIS tramite sms o e-mail ai contatti indicati.

## » **Servizio web "Consegna documenti"**

Durante l'anno in corso andrà a regime il servizio web "Consegna documenti" valido per alcune tipologie di richieste. Gli utenti abilitati potranno consegnare in modalità telematica documenti e istanze, sia a seguito di specifiche richieste da parte dell'Agenzia, sia su propria iniziativa, ottenendo ricevuta di protocollazione.



» **Il nuovo modello di accoglienza e ricevimento dell'utenza negli uffici**

Nel 2021 si perfezionerà l'utilizzo del nuovo modello di ricevimento dell'utenza presso gli uffici per accesso programmato, reso necessario a causa della pandemia al fine di evitare assembramenti. Ove necessario, gli utenti accederanno in ufficio dopo aver prenotato un appuntamento on-line, tramite numero verde, App o tramite il centralino delle Direzioni provinciali. È in fase di sperimentazione la nuova modalità del video-appuntamento.

» **Assistenza telefonica**

È possibile ottenere assistenza e informazioni su questioni fiscali generali o riguardanti materie catastali. È possibile ricevere assistenza specifica sui servizi telematici dell'Agenzia, sulle comunicazioni ricevute e sui principali bonus e contributi introdotti a sostegno dei contribuenti.

## **ALTRI SERVIZI PER I CONTRIBUENTI**

» **Istanze in autotutela sui contributi a fondo perduto**

Al fine di supportare gli operatori economici nelle gravi difficoltà incontrate a causa della pandemia da Covid-19, l'Agenzia ha erogato, in tempi rapidi, i contributi a fondo perduto definiti dalle diverse norme emanate. Tra gli strumenti messi a disposizione per la lavorazione di tali istanze, si ricordano, in particolare, le specifiche sezioni che consentono le interrogazioni sul contenuto e sugli esiti delle richieste, sullo stato dei pagamenti e le indicazioni per presentare istanze volte alla revisione, in autotutela, dell'esito di rigetto o dell'entità del contributo erogato.

» **Rimborsi**

Sempre in considerazione della crisi epidemiologica e delle gravi ripercussioni economiche per famiglie e imprese, l'Agenzia ha accentuato la propria attenzione sull'erogazione dei rimborsi fiscali in tempi rapidi. Sono state privilegiate le comunicazioni a distanza, prevedendo la possibilità della trasmissione, da parte dei contribuenti, dell'istanza di rimborso e della relativa documentazione tramite e-mail, PEC o raccomandata. È stata, altresì, prevista la possibilità di fornire le proprie coordinate bancarie. Tali modalità saranno privilegiate anche per il futuro in cui si prevede una sempre maggiore semplificazione e digitalizzazione degli adempimenti attraverso l'utilizzo sistematico dei servizi telematici.

» **Registrazione atti e successioni**

Per quel che concerne la registrazione degli atti e la presentazione delle dichiarazioni di successione, si conferma l'utilizzo delle modalità agili poste in essere a causa del periodo emergenziale.

» **Comunicazioni a seguito di controlli automatizzati o formali**

Saranno ripresi gli invii delle comunicazioni conseguenti al controllo automatizzato e formale delle dichiarazioni. Sarà tenuto conto, nei procedimenti, della definizione agevolata per i soggetti titolari di partita IVA che hanno registrato una riduzione del volume d'affari nel 2020 rispetto al 2019, maggiore del 30%, rilevabile dalle dichiarazioni IVA o, in caso di esonero dell'obbligo di presentazione della dichiarazione IVA, dalla dichiarazione dei redditi.

*dott.ssa Caterina Francomano*

# BLOCCO DEI LICENZIAMENTI: IL PROVVEDIMENTO NON SI ESTENDE ALLA CATEGORIA DEI DIRIGENTI

Per il Tribunale di Roma *"il dato letterale della norma, in uno con la filosofia che la sorregge, non consente di ritenere che la figura del dirigente possa essere ricompresa nel blocco"*.

Con la **sentenza n. 3605 del 19 aprile 2021**, il Tribunale di Roma ha stabilito che **il blocco dei licenziamenti non è estendibile ai dirigenti**. Difatti, tale limitazione, introdotta tramite la normativa emergenziale (D.L. n. 18/2020, il c.d. Decreto Cura Italia e D.L. n. 34/2020, il c.d. Decreto Rilancio) è esclusivamente riferibile ai recessi irrogati per G.M.O. (ex art. 3 della legge 604/66) e, inoltre, tale categoria di lavoratori non ha la facoltà di usufruire degli ammortizzatori sociali.

In tale modo, **il Giudice si è così discostato dal precedente orientamento** espresso dal medesimo Tribunale solo poche settimane fa.

Si ricorda come **l'ordinanza del 26 febbraio 2021 aveva ritenuto illegittimo il licenziamento irrogato ad un dirigente in costanza del blocco dei licenziamenti**, ritenendo lo stesso valido anche nei confronti dei dirigenti. Quell'interpretazione, di fatto, tralasciava la formulazione letterale della norma - chiara nell'individuazione dei licenziamenti oggetto del divieto emergenziale - e valorizzava una ratio volta alla tutela dei posti di lavoro e considerata comune a tutti i lavoratori, compresi i dirigenti.

Con il provvedimento del 19 aprile, dunque, si è giunti ad una conclusione diametralmente opposta – per certo più condivisibile – rispetto alla suddetta ordinanza, e si è deciso per **l'esclusione dei dirigenti dall'alveo del blocco emergenziale dei licenziamenti**, ritenendo così legittimo il recesso.

## LA VICENDA

Il lavoratore, assunto con la qualifica di dirigente, impugnava giudizialmente il provvedimento irrogatogli – a causa della soppressione della sua posizione lavorativa – il 06 maggio 2020, in pendenza del blocco dei licenziamenti per G.M.O. previsto dalla normativa emergenziale.

## LA SENTENZA

Il Giudice di merito ha fondato la propria decisione su due argomenti.

In primis, il Tribunale ha rilevato che l'art. 46 del D.L. n. 18/2020 (c.d. «Decreto Cura Italia») impedisce al datore di lavoro di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'**articolo 3, della Legge n. 604/1966**. Sul punto, il Giudice del lavoro ribadisce come quest'ultima disposizione **non sia applicabile ai dirigenti "sia per espressa previsione normativa, sia per consolidato principio giurisprudenziale"**.

In secundis, il Giudice ha evidenziato un elemento che non era stato considerato nell'ordinanza del 26 febbraio. Difatti, il suddetto blocco è stato accompagnato da una generalizzata facoltà per tutte le imprese del territorio nazionale di usufruire degli ammortizzatori sociali, col fine di tamponare le perdite economiche attraverso una riduzione del costo del lavoro.

Il sistema di tutele adottato in fase emergenziale è, infatti, fondato sulla **simmetria tra il blocco dei licenziamenti e l'utilizzo di ammortizzatori sociali**, con cui si è posto il costo del lavoro carico della collettività.

Dunque, il Tribunale ha chiarito che, **in riferimento alla categoria dirigenziale, tale binomio non regge, in quanto "a questi ultimi non è consentito, almeno in pendenza del rapporto di lavoro, di accedere agli ammortizzatori sociali"**.

Ne discende che qualora il divieto di licenziamento fosse esteso anche ai dirigenti, il datore

di lavoro non potrebbe provvedere adottando una soluzione alternativa idonea ad assicurare, come agli altri dipendenti, la tutela occupazionale ed il reddito senza costi aggiuntivi. Per questi motivi, il Tribunale di Roma ha rigettato il ricorso del dirigente ed ha affermato la legittimità del recesso irrogato dall'azienda, in quanto non riconducibile all'ambito dei licenziamenti bloccati dalla normativa emergenziale.

## CONCLUSIONI

Il contenuto della sentenza può essere accolto con favore, in quanto aderente al dato letterale della normativa.

Procedere con un licenziamento dirigenziale, tuttavia, talvolta può rivelarsi un percorso tortuoso, in quanto, vi è la necessità che sia dimostrato l'elemento della giustificatezza del licenziamento, a volte non facilmente documentabile.

Dunque, le aziende, prima di adottare provvedimenti non conservativi del rapporto di lavoro e dagli esiti e costi spesso non preventivabili, potrebbero proporre soluzioni di gestione differenti, utili al contenimento del costo del lavoro, come ad esempio, gli accordi di riduzione dell'orario di lavoro o di revisione della retribuzione.

a cura di   
*Dott. Alberto Martelli*

# PUÒ FALLIRE UN'IMPRESA IN CONCORDATO PREVENTIVO NON RISOLTO? LA QUESTIONE ALLE SEZIONI UNITE

Con l'ordinanza n. 8919/2021 del 21.10.2020, pubblicata il 31.03.2021, la Prima Sezione Civile della **Corte di Cassazione** ha rimesso al Primo Presidente, per l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite, la seguente, annosa, **questione**: se sia ammissibile l'istanza di fallimento ex artt. 6 e 7 l. fall. nei confronti di un'impresa già ammessa al concordato preventivo poi omologato, a prescindere dall'intervenuta risoluzione del concordato medesimo.

Annosa, si fa per dire. Perché, contrariamente a quanto solitamente accade, il dibattito sulla tematica non si è sviluppato in seno alla giurisprudenza, del tutto conforme nel senso dell'ammissibilità della dichiarazione di fallimento anche in ipotesi di società in concordato preventivo omologato e non eseguito, bensì è in ambito dottrinale che sono stati spesi fiumi di inchiostro, da parte di autorevoli autori, nel senso contrario e che la Suprema Corte ha ritenuto meritevoli di approfondimento.

## LA VICENDA

La Corte di Appello di Campobasso aveva accolto l'appello proposto da una S.p.A. nei confronti del Fallimento, avverso la sentenza dichiarativa del fallimento della predetta società, revocandone la dichiarazione in ragione della mancanza della previa risoluzione del concordato preventivo. In particolare, il Collegio aveva ritenuto illegittima la dichiarazione di fallimento della società prima della risoluzione del concordato preventivo non eseguito e tuttavia non impugnato dai creditori, ai sensi dell'art. 186 l. fall., e che, invece, diversa decisione avrebbe potuto adottarsi qualora il fallimento avesse fornito la prova della chiusura della fase esecutiva del concordato e della dichiarazione, da parte del Giudice Delegato, dell'impossibilità alla regolare esecuzione del concordato, prova che, nella specie, non era stata fornita.

Tale sentenza, veniva impugnata dal Fallimento con ricorso per cassazione.

## I MOTIVI

Con il **primo motivo** il ricorrente lamentava l'impossibilità di dichiarare il fallimento di una società già ammessa al concordato preventivo, senza la preventiva risoluzione del concordato omologato e non eseguito. Nella prospettazione del ricorrente, né l'interpretazione letterale né quella sistematica degli artt. 5 e 186 l. fall. ammette una lettura delle norme ostativa alla dichiarazione di fallimento, allorché l'insolvenza sia sopravvenuta alla omologazione del concordato, posto che diversamente opinando si introdurrebbe una preclusione al diritto di azione giudiziale dei creditori nelle ipotesi in cui il concordato non venga eseguito e ciò nonostante i creditori non chiedano la risoluzione nel termine decadenziale previsto dalla medesima normativa.

Con il **secondo motivo** il ricorrente si doleva dell'affermazione secondo cui la dichiarazione di fallimento sarebbe invece ammissibile, pur in assenza di risoluzione del concordato, qualora il Giudice Delegato dichiarasse l'impossibilità alla regolare esecuzione del concordato ovvero comunque la chiusura della procedura.

## LA DECISIONE

Dopo aver passato in rassegna le principali pronunce giurisprudenziali di legittimità favorevoli alla dichiarazione di fallimento anche in assenza della preventiva risoluzione del concordato omologato e non eseguito – in ragione della soppressione di ogni automatismo tra risoluzione del concordato e dichiarazione di fallimento e dovendo l'istante proporre la domanda di risoluzione,

anche contestualmente a quella di fallimento, solo quando faccia valere il suo credito originario e non nella misura già falciata – la Prima Sezione Civile ha approfondito le tesi sviluppate dalla dottrina in senso contrario sulla questione in esame e si è posta, altresì, ulteriori interrogativi. Tra questi:

- » se integri un aggiramento dei presupposti applicativi e dei termini previsti dall'art. 186 l. fall. l'ammissibilità del fallimento senza la previa risoluzione del concordato, essendo questa soggetta a presupposti diversi (inadempimento di non scarsa importanza e rispetto di uno specifico termine annuale di decadenza), che potrebbero essere dunque elusi;
- » la compatibilità sistematica di una soluzione che preveda, da un lato, la possibilità di una dichiarazione di fallimento, in pendenza di una procedura di concordato preventivo, solo al verificarsi degli eventi di cui agli artt. 162, 173, 179 e 180 l. fall. e, dall'altro, consenta la dichiarazione di fallimento senza che analogo effetto impeditivo discenda dall'omologazione del concordato e dall'assenza della previa risoluzione di quest'ultimo, con ciò consentendo il fallimento del debitore "autonomamente" e non già in "consecuzione";
- » l'ammissibilità di un sistema che preveda la coesistenza di due procedure con due distinte masse, quella concordataria originaria e quella fallimentare successiva, che potrebbe includere anche i beni eventualmente non considerati nella proposta di concordato;
- » l'ammissibilità di una dichiarazione di fallimento, senza la previa risoluzione del concordato, prima della scadenza dell'anno previsto dall'art. 186 l. fall., con il rischio della possibile violazione di quest'ultima disposizione, posto che, sulla base di presupposti diversi e più ampi, si otterrebbe, in tal caso, il medesimo effetto della risoluzione, superando tuttavia i limiti normativamente previsti sia sotto il profilo della legittimazione attiva (ove, nell'art. 186 l. fall., sono solo i creditori che possono agire in risoluzione, mentre, ai sensi degli artt. 6 e 7, medesima legge, possono agire i creditori, il P.M. e il debitore) sia sotto quello più stringente dei presupposti (v. anche inadempimento di non "scarsa importanza" previsto espressamente dall'art. 186 l. fall. e termine annuale).

A prescindere dalle considerazioni suesposte, il Collegio ha affermato che un punto dovrebbe essere tenuto fermo, ossia *"ritenere che non sia possibile ricollegare l'effetto esdebitatorio discendente dall'omologazione del concordato preventivo all'ipotesi di concordato inadempito e non risolto, posto che tale soluzione, unitamente all'opzione dell'inammissibilità del fallimento senza previa risoluzione del concordato, entrerebbe in tensione con i principi costituzionali posti a presidio dell'esercizio giurisdizionale dei diritti di tutela del credito"*.

Proprio in base a tali considerazioni, data l'importanza della tematica, la Sezione semplice ha rimesso la questione al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite. Attendiamo, pertanto, una pronuncia chiarificatrice.

a cura di  **Avv. Letizia Bortolaso**

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI: QUANDO E PERCHÉ È CONSENTITO AVVIARE LA PROCEDURA SOLO IN ALCUNE DELLE SEDI AZIENDALI

Con sentenza n. 12040 del 6 maggio 2021 la Corte di Cassazione, investita della questione della legittimità, o meno, di una procedura di licenziamento collettivo impugnata da una ex dipendente per violazione dei criteri di scelta dei dipendenti da porre in mobilità, ha stabilito che, se pure, di norma, occorre tener conto dell'intera forza lavoro occupata in azienda con mansioni equivalenti, **è consentito alla società datrice di lavoro, in forza di un accordo con le organizzazioni sindacali, circoscrivere la selezione ai soli dipendenti assegnati ai siti interessati dagli esuberi, in presenza di esigenze tecnico-produttive ed organizzative rispondenti a requisiti di obiettività e razionalità.**

Nella fattispecie sottoposta all'esame della Corte, la società Almaviva Contact S.p.A., con la comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo (ai sensi dell'art. 4 della L. n. 223/1991) aveva illustrato il progetto di ridimensionamento aziendale, motivando la necessità di limitare l'intervento di ristrutturazione alle sole unità "improduttive" di Roma e Napoli, anziché a tutte le sedi aziendali, sulla base di ragioni di economicità.

In particolare, l'azienda aveva evidenziato come, essendo le sedi compromesse distanti oltre 500 km da quelle ancora solide (situate a Rende, Milano, Palermo e Catania), sarebbe stato insostenibile, sul piano economico-finanziario, procedere alla redistribuzione dei dipendenti in esubero (n. 1666 risorse assegnate a Roma e n. 845 a Napoli) presso le unità produttive non interessate dalla crisi, effettuando, in luogo del licenziamento, trasferimenti collettivi. Inoltre, la Società aveva precisato che, tra i lavoratori in forza presso le sedi di Roma e Napoli, si era reso necessario restringere la platea dei dipendenti da porre in mobilità ai soli operatori "inbound", appositamente formati per la ricezione delle chiamate e la risoluzione delle problematiche esposte dagli utenti in relazione alle specifiche commesse assegnate alle predette sedi locali, senza coinvolgere gli altri operatori, cd. "outbound", adibiti a ricerche di mercato e rilevazioni statistiche, e svolgenti mansioni non fungibili rispetto ai primi.

Ora, la Suprema Corte, nel confermare la decisione assunta dal Giudice di merito in ordine alla legittimità della procedura seguita da Almaviva Contact S.p.A., ha preliminarmente ribadito il principio, ormai consolidato in giurisprudenza, secondo cui, mentre *il controllo delle motivazioni sottostanti il ridimensionamento dell'impresa spetta alle organizzazioni sindacali, destinatarie di poteri informativi e di consultazione, al Giudice è rimessa esclusivamente, nella successiva fase contenziosa, la verifica della correttezza procedurale dell'operazione e della sua effettività* (c.f.r., per tutte, Cassazione n. 15765/2020).

Inoltre, posto che *la regola che sovrintende i licenziamenti collettivi – secondo cui la scelta dei lavoratori da porre in mobilità deve riguardare l'intera forza lavoro occupata in azienda con mansioni equivalenti - è derogabile a fronte di specifiche ragioni tecniche, produttive ed organizzative aziendali debitamente esposte nella comunicazione di cui all'art. 4 L. n. 223/1991* (cfr, per tutte, Cass. n. 17201/2020), nella fattispecie in esame la Corte di Cassazione ha ritenuto legittima l'operazione compiuta da Almaviva Compact S.p.A., avendo **la Società datrice di lavoro fornito adeguata motivazione circa l'impossibilità, ai fini della scelta del personale da licenziare, di estendere il confronto ai dipendenti impiegati presso le altre**

**unità produttive non coinvolte dalla crisi.** Ciò, sia per la "*distanza geografica*" delle due unità produttive destinate alla chiusura rispetto agli altri siti aziendali, che rendeva antieconomico il coinvolgimento di tutto l'organico aziendale al punto da compromettere il regolare svolgimento dei servizi ed "*aggravare ulteriormente la situazione di squilibrio strutturale in cui versa[va] l'azienda...*"; sia perché le mansioni svolte dai dipendenti "*inbound*" dei vari siti produttivi, richiedendo uno specifico bagaglio di conoscenze per l'esecuzione delle singole commesse, non avrebbero potuto essere considerate fungibili rispetto a quelle di altri operatori, a meno di non dover costringere la Società a procedere ad interventi formativi, organizzativi e logistici incompatibili con la situazione di crisi.

In conclusione, sottolinea la Corte di Cassazione nella sentenza citata, ancorchè i criteri di scelta dei dipendenti da sottoporre a mobilità debbano essere osservati in concorso tra loro, non è escluso che si possa attribuire prevalenza ad uno solo di essi (quello delle esigenze aziendali), se tale criterio è quello più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione del personale e sempre che tale scelta sia giustificata da fattori obiettivi adeguatamente provati dal datore di lavoro.

a cura di  **NEXUM** LEGAL  
Avv. Francesca Potì

## IL TICKET LICENZIAMENTO LEGATO AL TRATTAMENTO DI NASPI

Secondo quanto disposto dall'art. 8 comma 9 del decreto legge n. 41 del 22 marzo 2021, dopo un blocco durato oltre 14 mesi, e salvo ulteriori proroghe, il 30 giugno 2021 terminerà, **almeno per i datori di lavoro rientranti in area CIGO (Cassa integrazione guadagni ordinaria)**, il blocco straordinario dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, sia in forma individuale che collettiva, introdotto dalla normativa emergenziale sin dal marzo 2020.

**Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, sia esso in forma di licenziamento individuale che in forma di licenziamento collettivo è una delle ipotesi, tra le altre previste dalla legge, per le quali è previsto l'obbligo per il datore di lavoro di versare il cosiddetto **"Ticket licenziamento"**, a fronte del teorico diritto in capo al lavoratore licenziato alla percezione della NASPI (nuova assicurazione sociale per l'impiego).

### LA MISURA DEL TICKET LICENZIAMENTO

Il contributo è pari al 41% del trattamento massimale mensile di NASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale entro un limite massimo di 3 anni. Se la durata del rapporto di lavoro è inferiore a un anno (12 mesi) il "ticket" deve essere riparametrato agli effettivi mesi di lavoro. **Inoltre il contributo è dovuto in egual misura sia nel caso di licenziamento di un lavoratore impiegato a tempo pieno che part-time.**

- » **In caso di licenziamento collettivo** in cui la dichiarazione di eccedenza di personale ex art. 4 comma 9 Legge 223/1991 non abbia formato 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 3 anni. Anche in tale 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.

### RISOLUZIONE CONSENSUALE E TICKET LICENZIAMENTO

Il ticket licenziamento oltre alle altre ipotesi previste dalla legge, deve essere versato inoltre anche in alcuni casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che consentono però l'accesso alla NASPI:

- » Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria prevista dall'art. 7 legge 604/1966 in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo effettuato da parte di un datore di lavoro con più di 15 dipendenti.
- » La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro definita all'interno di un **verbale di un verbale di conciliazione in sede "protetta"**, in caso di rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra sede della stessa azienda, distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;
- » La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenuta tra datore di lavoro e lavoratore nell'ambito di un accordo collettivo stipulato tra azienda e organizzazioni sindacali



comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Tale ipotesi di risoluzione consensuale con diritto alla percezione della NASPI e con conseguente obbligo di pagamento del Ticket licenziamento è stata temporaneamente introdotta nell'ordinamento dal decreto legge 104/2020 (e confermata da ultimo con il decreto sostegni), come una delle ipotesi alternative al temporaneo blocco dei licenziamenti per gmo. L'operatività della disposizione, allo stato, è limitata alla vigenza della normativa emergenziale di blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

IL TICKET LICENZIAMENTO IN NUMERI					
MESI DI ANZIANITÀ AZIENDALE	TICKET PER LICENZIAMENTO INDIVIDUALE	TICKET PER LICENZIAMENTO COLLETTIVO CON ACCORDO OO.SS	TICKET LICENZIAMENTO COLLETTIVO SENZA ACCORDO OO.SS	AZIENDE AREA CIGS TICKET PER LICENZIAMENTO COLLETTIVO CON ACCORDO OO.SS	AZIENDE AREA CIGS TICKET LICENZIAMENTO COLLETTIVO SENZA ACCORDO OO.SS
1	41,94	41,94	125,82	83,88	251,65
2	83,88	83,88	251,65	167,77	503,30
3	125,82	125,82	377,47	251,65	754,94
4	167,77	167,77	503,30	335,53	1.006,59
5	209,71	209,71	629,12	419,41	1.258,24
6	251,65	251,65	754,94	503,30	1.509,89
7	293,59	293,59	880,77	587,18	1.761,53
8	335,53	335,53	1.006,59	671,06	2.013,18
9	377,47	377,47	1.132,41	754,94	2.264,83
10	419,41	419,41	1.258,24	838,83	2.516,48
11	461,35	461,35	1.384,06	922,71	2.768,13
12	503,30	503,30	1.509,89	1.006,59	3.019,77
13	545,24	545,24	1.635,71	1.090,47	3.271,42
14	587,18	587,18	1.761,53	1.174,36	3.523,07
15	629,12	629,12	1.887,36	1.258,24	3.774,72
16	671,06	671,06	2.013,18	1.342,12	4.026,36
17	713,00	713,00	2.139,01	1.426,00	4.278,01
18	754,94	754,94	2.264,83	1.509,89	4.529,66
18	754,94	754,94	2.264,83	1.509,89	4.529,66
20	838,83	838,83	2.516,48	1.677,65	5.032,96

21	880,77	880,77	2.642,30	1.761,53	5.284,60
22	922,71	922,71	2.768,13	1.845,42	5.536,25
23	964,65	964,65	2.893,95	1.929,30	5.787,90
24	1.006,59	1.006,59	3.019,77	2.013,18	6.039,55
25	1.048,53	1.048,53	3.145,60	2.097,06	6.291,19
26	1.090,47	1.090,47	3.271,42	2.180,95	6.542,84
27	1.132,41	1.132,41	3.397,24	2.264,83	6.794,49
28	1.174,36	1.174,36	3.523,07	2.348,71	7.046,14
29	1.216,30	1.216,30	3.648,89	2.432,59	7.297,78
30	1.258,24	1.258,24	3.774,72	2.516,48	7.549,43
31	1.300,18	1.300,18	3.900,54	2.600,36	7.801,08
32	1.342,12	1.342,12	4.026,36	2.684,24	8.052,73
33	1.384,06	1.384,06	4.152,19	2.768,13	8.304,38
34	1.426,00	1.426,00	4.278,01	2.852,01	8.556,02
35	1.467,95	1.467,95	4.403,84	2.935,89	8.807,67
36	1.509,89	1.509,89	4.529,66	3.019,77	9.059,32

*Dott. Gianluca Petricca*

## IL RIMBORSO SPESE AL DIPENDENTE IN SMART WORKING, LA RISPOSTA DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'Agenzia delle Entrate con risposta a interpello n. 314/2021 ha affrontato un tema di particolare interesse per le aziende circa la possibilità di riconoscere ai dipendenti in smart working una somma a titolo di rimborso per le spese sostenute.

Lo spunto è stato offerto da un datore di lavoro che, a fronte della diminuzione dei costi fissi derivanti dalla minore presenza dei lavoratori nei propri uffici, ha posto un quesito all'amministrazione finanziaria circa la possibilità di riconoscere a detti dipendenti una somma, esente da imposizione fiscale, a titolo di rimborso delle spese sostenute.

Entrando nel particolare, l'azienda istante ha rappresentato la volontà di siglare un accordo di secondo livello o di adottare un regolamento per concedere al proprio personale la somma di euro 0,50 per ogni giorno di lavoro da casa basandosi sul risparmio ottenuto dalla società con riferimento a energia elettrica, riscaldamento e servizi igienici.

A fronte di quanto sopra, l'Agenzia delle Entrate ha accolto positivamente la tesi dell'azienda poiché l'importo è stato determinato su parametri oggettivi, considerando i consumi sostenuti nell'interesse del datore di lavoro.

Tale orientamento è lineare anche con quanto prospettato nella risposta all'interpello n. 328/2021 ove l'amministrazione finanziaria non ha accolto la tesi di poter riconoscere un rimborso forfettario ai dipendenti in smart working proprio per l'assenza di elementi e parametri oggettivi di calcolo tali da rappresentare la quota di costi risparmiati dall'azienda ma sostenuti dai dipendenti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro.

### UNA BREVE SINTESI



tutte le somme e i valori corrisposti dal datore di lavoro al lavoratore a qualunque titolo costituiscono, per quest'ultimo, reddito di lavoro dipendente. In relazione alla rilevanza reddituale dei rimborsi spese sono applicabili possibili deroghe



possono essere esclusi da imposizione i rimborsi che riguardano spese anticipate dal dipendente di competenza del datore di lavoro (es. acquisto di beni strumentali di piccolo valore)



non concorrono alla formazione della base imponibile le somme che non costituiscono un arricchimento per il lavoratore ma rappresentano un mero ristoro patrimoniale



le somme determinate forfettariamente possono essere esenti solo in presenza di espressa previsione di legge. In assenza di tale previsione, come per il caso del lavoro agile, i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, devono essere individuati sulla base di elementi oggettivi e documentabili

## NUOVA DISCIPLINA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELLE AZIENDE METALMECCANICHE INDUSTRIALI

Dopo aver rinnovato il CCNL delle Aziende industriali metalmeccaniche, in data 20 aprile 2021 le parti sociali di categoria hanno siglato un accordo per regolamentare l'apprendistato professionalizzante.

Si ricorda che i destinatari del contratto di apprendistato professionalizzante sono i giovani di età non inferiore ai 18 anni e non superiore ai 29 anni.

La **durata** dell'apprendistato sarà pari a 36 mesi.

Per i lavoratori in possesso dei seguenti titoli di studio la durata è ridotta di sei mesi:

Diploma Europeo (EQF, Quadro Europeo delle Qualifiche)	Corrispondente italiano
Diplomi di livello 4° EQF	Diploma professionale di tecnico
	Diploma liceale
	Diploma di istruzione tecnica
	Diploma di istruzione professionale
	Certificato di specializzazione superiore
Diplomi di livello 5° EQF	Diploma di tecnico superiore (Istituto Tecnico Superiore)
Diplomi di livello 6 e 7 EQF	Lauree e master universitari

Non è possibile attivare un contratto di apprendistato per le qualifiche previste nel livello D1 (ex secondo livello) e A1 (ex ottavo livello Quadro).

Per le figure di D2, (ex terzo livello, come addetti a produzioni in serie o mansioni brevi, semplici e ripetitive), la durata sarà di 24 mesi.

Qualora l'apprendista risulti assente per oltre 30 giorni a causa di malattia, infortunio, maternità, il periodo verrà recuperato al termine dell'apprendistato. È comunque autonomia delle parti concordare l'allungamento dell'apprendistato in caso di assenze diverse da quelle precedentemente citate.

Una novità in tema di decorrenza degli **scatti di anzianità** perché l'intesa prevede che solo il 65% dei mesi di apprendistato saranno utili per la loro maturazione.

Invece, quando l'apprendista verrà assunto definitivamente al termine del periodo formativo, il rapporto di apprendistato sarà utile per intero ai fini dell'anzianità di servizio con riferimento a tutti gli istituti previsti dalla legge e per tutti gli istituti contrattuali.

**L'attività formativa obbligatoria** sarà pari ad almeno 80 ore media annue, l'azienda potrà utilizzare anche l'offerta formativa pubblica, ove disponibile. Nell'accordo sottoscritto è allegato uno schema di Piano Formativo individuale (PFI) dal quale l'Azienda potrà iniziare la stesura secondo le proprie esigenze. Resta ovviamente obbligatorio la presenza di un tutor aziendale indicato nel PFI che seguirà l'apprendista per tutta la durata del rapporto formativo.

Nel contratto di apprendistato si può prevedere un **patto di prova**, deve risultare da atto scritto, la durata è pari alla durata ordinaria prevista dal CCNL per il livello di inquadramento dell'apprendista. Quindi, a partire dal 1° giugno 2021, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato saranno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire. La retribuzione che gli spetterà sarà quella minima prevista dal CCNL vigente, alla quale si applicherà una percentuale di riduzione, come viene evidenziato nella seguente tabella:

LA RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA						
Durata Comple. Mesi	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
	Mesi	% Retrib.	Mesi	% Retrib.	Mesi	% Retrib.
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

L'apprendista ha diritto alla tredicesima mensilità, alle ferie, al trattamento di fine rapporto, spetta l'iscrizione a carico dell'azienda a Metasalute e la possibilità di godere della previdenza complementare (Fondo Cometa), spettano anche i flexible benefits previsti dall'art. 17 della Sez. quarta, titolo IV del CCNL Metalmeccanici industria vigente.

È possibile recedere dal contratto di apprendistato. Le parti possono recedere al termine del periodo di formazione che coincide con il termine del contratto di apprendistato stesso. Il recedente deve dare all'altra parte un preavviso di 15 giorni, come previsto dall'art. 2118 del Codice civile. Se al termine, nessuna delle parti recede dal contratto di apprendistato, il rapporto di lavoro prosegue come contratto di lavoro a tempo indeterminato, con l'attribuzione della qualifica professionale oggetto del contratto formativo.

Ricordiamo infine che durante il rapporto di apprendistato l'azienda paga una aliquota contributiva INPS ridotta e non paga premio INAIL. Inoltre, in caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'azienda spettano ulteriori 12 mesi di aliquota ridotta della contribuzione INPS.

*Dott. Paolo Distrutti*

## CONTRATTO A TERMINE EMERGENZIALE: GLI ELEMENTI DI ATTENZIONE PER IL DATORE DI LAVORO

*La stretta determinata dal decreto Dignità si è rivelata un boomerang non consentendo alle imprese di rispondere in modo flessibile alle fluttuazioni e alle crisi di mercato determinate dalla crisi sanitaria in corso. Il decreto Sostegni ha consentito una ulteriore deroga ai vincoli posti per il rinnovo e/o la proroga dei contratti a termine anche mediante somministrazione fino al 31 dicembre 2021. Tale decisione è stata anche conseguenza degli ultimi dati diffusi dall'ISTAT in tema di calo dell'occupazione femminile e giovanile e, in particolare, sui rapporti flessibili. Quali elementi di novità deve considerare il datore di lavoro nella stipula dei contratti a termine emergenziali?*

Dopo la riforma del **Jobs Act** che ha definito organicamente l'intero "mondo lavoro" tutti gli operatori speravano in un periodo di tranquillità in cui far assestare i vari istituti in quella sede normati. Sappiamo bene che non è andata proprio così. Dai **licenziamenti** agli **ammortizzatori sociali**, dai **contratti atipici** alle **collaborazioni coordinate e continuative** è stato susseguirsi di cambiamenti tutt'altro che marginali. In tema di **contratti a termine** le maggiori innovazioni sono derivate dal "famigerato" decreto Dignità. Anche in questo caso però i periodi successivi si sono rivelati tutt'altro che stabili anche a causa della crisi da Covid-19 che ha imposto ripensamenti circa le scelte fatte dal legislatore proprio con il D.L. n. 87/2018.

A seguito delle recenti novità normative appare utile effettuare una ricognizione sulla vigente disciplina dei contratti a termine in questa fase emergenziale.

### RINNOVO E PROROGA DEI CONTRATTI A TERMINE NEL DECRETO SOSTEGNI

Il D.L. n. 41 del 22 febbraio del 2021, c.d. decreto Sostegni, modificando l'articolo 93 del decreto Rilancio, ha consentito una ulteriore deroga ai vincoli posti per il rinnovo e/o la proroga dei contratti a termine anche mediante somministrazione.

Tale decisione è stata anche conseguenza degli ultimi preoccupanti dati diffusi dall'ISTAT in tema di calo dell'occupazione femminile e giovanile e, in particolare, sui rapporti flessibili. Insomma, l'Esecutivo è corso ai ripari per intervenire in una **situazione occupazionale** quanto mai preoccupante.

In ragione della novella del citato decreto Sostegni sarà possibile accedere **fino al 31 dicembre 2021** alla proroga e/o al rinnovo dei contratti a tempo determinato nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi. Si precisa che ciò sarà possibile per un **periodo massimo di 12 mesi** per una sola volta in assenza delle causali e senza obbligo di rispetto dei periodi di latenza (il cosiddetto Stop&go).

La novella del DL citato introduce una nuova disposizione di assoluto interesse: nella concreta applicazione normativa non si tiene conto dei **rinnovi** e delle **proroghe già intervenuti**.

La disposizione opera nei casi in cui il lavoratore abbia reso la propria attività lavorativa all'interno dell'azienda con un **contratto di lavoro a tempo determinato o in somministrazione**, e per il quale l'azienda abbia proceduto a rinnovare il rapporto di lavoro, ovvero qualora il rapporto in essere venga prorogato. E' di tutta evidenza che tale agevolazione normativa venga esclusa allorquando si tratti di una **prima assunzione** a tempo determinato per la quale ordinariamente, in base all'articolo 19, comma 1, del D.Lgs 81/2015 e s.m.i., vi è la possibilità di instaurare o prorogare contratti a termine acausali ove la durata non ecceda i primi 12 mesi complessivi.

La proroga dell'agevolazione in discorso, come chiarito dal Ministero del Lavoro con l'Interpello n. 2 del 3 marzo 2021, si applica anche ai contratti di lavoro in somministrazione a termine per i quali in via eccezionale, vista la fase emergenziale, potranno essere rinnovati e/o prorogati **oltre i 12 mesi** anche in **assenza di causali**, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla legge.

## OBIETTIVI E ACAUSALITÀ

La norma ha anche lo scopo di evitare il ricorso a strumenti di sostegno al reddito (NASpI), che sarebbe necessario attivare per i lavoratori cessati fino a che gli stessi non riprendano l'occupazione successiva. A ciò si aggiunga la provvisoria abrogazione dell'obbligo di indicare la causale in caso di rinnovo ovvero di proroga in fase emergenziale. Tra l'altro questa proroga non dovrà essere computata tra quelle previste dalla normativa di riferimento. Quindi si tratta di una "proroga straordinaria" eccedente il computo delle quattro a disposizione del datore di lavoro.

Viene altresì sospesa, come detto, la regola che prescrive, in caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato, una vacanza contrattuale, c.d. **stop & go**, di almeno 10 o 20 giorni dal precedente contratto a termine, a seconda che il contratto, appena terminato, sia stato di una durata sino a 6 mesi, ovvero superiore ai 6 mesi.

L'applicazione di queste regole può avvenire solo **una volta con il medesimo lavoratore**. La disposizione decorre dalla vigenza del decreto Sostegni (23 marzo 2021), senza tener conto di eventuali rinnovi o proroghe sulle quali l'agevolazione sia stata già utilizzata, per le precedenti norme.

Giova altresì ricordare che l'INL con nota n° 762 del 12.5.2021 ha inteso precisare d'intesa con il Ministero del Lavoro, che è possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale emergenziale laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021 (data di vigenza del Sostegni) e nel rispetto dell'art. 19-bis del DL 18/2020.

## DURATA MASSIMA E ALTRI LIMITI

La normativa impone due limiti di durata:

- » il **contratto a termine agevolato**, per rinnovo o proroga, non potrà superare i **12 mesi**;
- » la **durata massima complessiva**, tra tutti i rapporti di lavoro a termine intercorsi con il lavoratore, non potrà essere superiore ai **24 mesi**.

Al netto dell'agevolazione normativa emergenziale, il datore di lavoro dovrà in ogni caso tener presenti i noti limiti:

- » i 24 mesi di durata massima complessiva ovvero quelli previsti dalla contrattazione collettiva;
- » le ordinarie **4 proroghe nell'arco di 24 mesi** al netto della proroga una tantum acausale posta dalla normativa emergenziale;
- » la **percentuale massima di utilizzo** dei rapporti a termine prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento dell'azienda. Si ricorda che nel caso in cui la contrattazione non abbia disciplinato la percentuale, si applica la previsione legale, ossia il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;
- » la **contribuzione aggiuntiva** dell'1,4% e quella progressiva dello 0,5% per ogni rinnovo;

- » il divieto di attivare contratti a termine (anche in somministrazione) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori con particolare riferimento alla attuale valutazione del rischio contagio da Coronavirus.

I limiti sopra evidenziati sono, in parte, cedevoli rispetto alla normazione della **contrattazione collettiva** che potrà modificare, come già evidenziato per esempio, il limite di contingentamento ordinariamente previsto al 20% degli occupati a tempo indeterminato.

La contrattazione collettiva, che ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, potrà essere quella di qualunque livello territoriale, potrà introdurre **diverse soglie e modalità di calcolo**. In questo caso le norme contrattuali non agiscono in deroga alla legge ma proprio secondo le indicazioni della stessa che evidenzia come il limite legale operi esclusivamente in assenza di diverse norme contrattuali.

Non sarà pertanto necessario attivare un **contratto adattativo o di prossimità**, ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/11, per apportare tale modifica. La contrattazione di prossimità sarebbe invece necessaria per integrare o modificare le causali di legge inserite dal decreto Dignità.

*Dott. Paolo Stern e Dott. Michele Regina  
articolo pubblicato su IPSOA QUOTIDIANO del 10 maggio 2021*





#### **Milano**

Via Borromei, 2

#### **Torino**

Corso Matteotti, 42

#### **Roma**

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Magliana, 65/R

Via Nomentana, 935

#### **Bologna**

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

#### **Perugia**

Viale Centova, 6

#### **Napoli**

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

#### **Padova**

Via Longhin, 11

#### **Ferrara**

Via Darsena, 67

#### **Olbia**

Via Georgia, 41 - Torre 3

#### **Cesano Boscone (MI)**

Via R. Sanzio, 5

#### **Bollate (MI)**

Via Giovanni Pascoli, 10

#### **Brendola (VI)**

Piazzetta Risorgive, 21

#### **Umbertide (PG)**

Via della Vignola, 5

#### **NexumStp S.p.A.**

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail [info@nexumstp.it](mailto:info@nexumstp.it)

[www.nexumstp.it](http://www.nexumstp.it)