



AREA FISCO

3

» NUOVE MISURE A SOSTEGNO DELL'ACQUISTO DI ENERGIA ELETTRICA E GAS NATURALE

5

» ULTIMA CHIAMATA PER ROTTAMAZIONE-TER E SALDO E STRALCIO
» RIAPERTURA DEI TERMINI PER LA RIVALUTAZIONE DELLE PARTECIPAZIONI E DEI TERRENI

AREA LEGAL

7

» LA COLPA GRAVE DEL COMMITTENTE CHE DENUNCIA TARDIVAMENTE I VIZI DELL'OPERA

8

» OBBLIGO DI TUTELA ANTINFORTUNISTICA E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE: CORTE DI CASSAZIONE CIVILE - SEZIONE LAVORO - ORDINANZA 11 MARZO 2022 N. 8042

10

» ABUSO DEL DIRITTO DI VOTO DELLA MAGGIORANZA E INVALIDITÀ DELLA DELIBERA DI ACCANTONAMENTO DEGLI UTILI

AREA LAVORO

12

» ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AGENZIE DI VIAGGI E TOUR OPERATOR SENZA LIMITI DIMENSIONALI
» MASSIMALE CONTRIBUTIVO, POSSIBILITÀ DI DEDURRE I CONTRIBUTI DA RESTITUIRE AL DATORE DI LAVORO

13

» TIROCINIO: NUOVE INDICAZIONI DELL'INL

14

» PRESTAZIONI AUTONOME OCCASIONALI: OBBLIGO COMUNICAZIONE

15

» PROROGA DELLO SMART WORKING SEMPLIFICATO, ULTIMA CHIAMATA PER PREPARARSI ALLA GESTIONE ORDINARIA DEL LAVORO AGILE?

NUOVE MISURE A SOSTEGNO DELL'ACQUISTO DI ENERGIA ELETTRICA E GAS NATURALE

Allo scopo di sostenere gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina, il **DL 21/2022 (c.d. DL Ucraina)** riconosce, un contributo, sottoforma di credito d'imposta, a favore delle imprese (non energivore/gasivore) per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale.

Con l'occasione vengono altresì incrementati i crediti d'imposta già previsti dal DL 17/2022 (c.d. DL Energia) a favore delle imprese energivore e gasivore.

Il DL 21/2022, pubblicato in G.U. 21 marzo 2022 n. 67, definisce le disposizioni attuative per la fruizione dei relativi crediti d'imposta.

CREDITO D'IMPOSTA A FAVORE DELLE IMPRESE PER L'ACQUISTO DI ENERGIA ELETTRICA E GAS NATURALE (NON ENERGIVORE/GASIVORE)

REQUISITO SOGGETTIVO E MISURA DEL CREDITO D'IMPOSTA

Di seguito vengono sintetizzati i requisiti oggettivi e l'ammontare riconosciuto per la determinazione dei crediti d'imposta.

	CREDITO D'IMPOSTA PER L'ACQUISTO DI ENERGIA ELETTRICA	CREDITO D'IMPOSTA PER L'ACQUISTO DI GAS NATURALE
REQUISITO SOGGETTIVO	Imprese dotate di contatori di energia elettrica di potenza disponibile pari o superiore a 16,5 kW (diverse da quelle a forte consumo di energia elettrica ex DM 21.12.2017)	Imprese diverse da quelle a forte consumo di gas ex art. 5 del DL 17/2022.
AMMONTARE RICONOSCIUTO	12 per cento della spesa sostenuta per l'acquisto della componente energetica, effettivamente utilizzata nel secondo trimestre dell'anno 2022, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto, qualora il prezzo della stessa, calcolato sulla base della media riferita al primo trimestre 2022, al netto delle imposte e degli eventuali sussidi, abbia subito un incremento del costo per kWh superiore al 30 per cento del corrispondente prezzo medio riferito al medesimo trimestre dell'anno 2019.	20 per cento della spesa sostenuta per l'acquisto del medesimo gas, consumato nel secondo trimestre solare dell'anno 2022, per usi energetici diversi dagli usi termoelettrici, qualora il prezzo di riferimento del gas naturale, calcolato come media, riferita al primo trimestre 2022, dei prezzi di riferimento del Mercato Infragiornaliero (MI-GAS) pubblicati dal Gestore del mercati energetici (GME), abbia subito un incremento superiore al 30 per cento del corrispondente prezzo medio riferito al medesimo trimestre dell'anno 2019.

MODALITÀ DI UTILIZZO

I crediti d'imposta in oggetto potranno essere utilizzati con le seguenti modalità:

- » utilizzo diretto **in compensazione mediante il modello F24 entro il 31.12.2022** (non si applicano i limiti art. 1 co. 53 L 244/2007, e art. 34 L 388/2000);

- » **cessione integrale del credito d'imposta (e quindi sono escluse cessioni parziali)** ad altri soggetti, compresi gli istituti di credito e gli altri intermediari finanziari, senza facoltà di successiva cessione, fatta salva la possibilità di due ulteriori cessioni solo se effettuate a favore di:
 - » banche e intermediari finanziari iscritti all'Albo (art. 106, TUB) / società appartenenti a un gruppo bancario iscritto all'Albo (art. 64, TUB);
 - » imprese di assicurazione autorizzate ad operare in Italia ai sensi del D.lgs. n. 209/2005.

In caso di opzione per la cessione del credito sarà obbligatorio richiedere il **visto di conformità** dei dati relativi alla documentazione che attesta la sussistenza dei presupposti che danno diritto al credito d'imposta a un soggetto abilitato (dottore commercialista, consulente del lavoro, CAF, ecc.). **Il credito d'imposta è utilizzato dal cessionario con le stesse modalità con le quali sarebbe stato utilizzato dal soggetto cedente e comunque entro la medesima data del 31 dicembre 2022.**

Le modalità attuative delle disposizioni relative alla cessione e alla tracciabilità del credito d'imposta, da effettuarsi in via telematica, sono demandate ad un apposito Provvedimento dell'Agenzia delle Entrate.

CUMULABILITÀ E DISCIPLINA FISCALE

I crediti d'imposta in oggetto:

- » non concorrono alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile IRAP;
- » non rilevano nel calcolo del rapporto di deducibilità previsto agli articoli 61 e 109, comma 5 (interessi passivi e componenti negativi);
- » sono cumulabili con altre agevolazioni che abbiano ad oggetto i medesimi costi, a condizione che tale cumulo, tenuto conto anche della non concorrenza alla formazione del reddito e della base imponibile IRAP, non porti al superamento del costo sostenuto.

INCREMENTO CREDITI D'IMPOSTA PER LE IMPRESE ENERGIVORE E GASIVORE

Il DL 21/2022 incrementa la misura dei crediti d'imposta già introdotti dal DL 17/2022 con riguardo alle spese per la componente energetica sostenute nel 2° trimestre 2022 per:

- » le imprese energivore: incremento al 25 per cento in luogo del 20 per cento;
- » le imprese gasivore: incremento al 20 per cento in luogo del 15 per cento.

MODALITÀ DI UTILIZZO

Anche con riferimento ai crediti d'imposta previsti per le imprese energivore/gasivore vengono confermate le modalità di utilizzo già rappresentate con riguardo ai crediti d'imposta descritti al punto 1 (compensazione F24/cessione del credito).

a cura di *Amela Dzafic*

ULTIMA CHIAMATA PER ROTTAMAZIONE-TER E SALDO E STRALCIO

Grazie alla conversione del decreto Sostegni ter avvenuto in data 28.03.2022 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.73 con la Legge 25/2022, è arrivata la via libera alla riapertura dei termini di pagamento delle rate scadute di rottamazione ter e saldo stralcio. Il provvedimento ha definito un nuovo calendario per le scadenze della "Rottamazione-ter" e del "Saldo e stralcio" delle cartelle, per andare incontro ai contribuenti che non sono riusciti a pagare le rate 2020 e 2021 entro il termine del 14 dicembre scorso comprensivo dei 5 giorni di tolleranza.

LE NUOVE SCADENZE

In particolare, il versamento sarà considerato tempestivo e non determina l'inefficacia delle stesse definizioni se effettuato integralmente entro:

30 APRILE 2022 CHE SI SPOSTA AL 2 MAGGIO	relativamente alle rate in scadenza nell'anno 2020;
31 LUGLIO 2022 CHE SI SPOSTA AL 1° AGOSTO	relativamente alle rate in scadenza nel 2021;
30 NOVEMBRE 2022	relativamente alle rate in scadenza nel 2022.

TOLLERANZA

Per ogni scadenza è possibile effettuare il pagamento avvalendosi anche di ulteriori 5 giorni di tolleranza concessi dalla legge, pertanto per il termine del 30 aprile, in considerazione anche dei giorni festivi, saranno validi i pagamenti effettuati entro il 9 maggio. In caso di versamenti oltre i termini previsti o per importi parziali, verranno meno i benefici della misura agevolata e i pagamenti già effettuati saranno considerati a titolo di acconto sulle somme dovute.

La legge di conversione, inoltre, ha stabilito l'estinzione delle procedure esecutive eventualmente avviate in seguito al mancato, parziale o ritardato pagamento, entro il 9 dicembre 2021, delle rate in scadenza negli anni 2020 e 2021.

a cura di *Giulia Maria Rijillo*

RIAPERTURA DEI TERMINI PER LA RIVALUTAZIONE DELLE PARTECIPAZIONI E DEI TERRENI

L'art. 29 del D.L. n.17/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 01/03/2022, prevede la riapertura dei termini per beneficiare della possibile rivalutazione dei valori di terreni e partecipazioni non negoziate in mercati regolamentati, includendo i beni posseduti alla data dell'1 gennaio 2022.

Soggetti beneficiari della rivalutazione:

- » persone fisiche che non esercitano attività di impresa;

- » società semplici e soggetti equiparati;
- » enti non commerciali.

Beni oggetto di rivalutazione, posseduti alla data dell'1 gennaio 2022:

- » partecipazioni qualificate;
- » partecipazioni non qualificate;
- » terreni, sia agricoli che edificabili.

Adempimenti relativi alla rideterminazione del valore dei beni:

- » redazione di una perizia giurata ed asseverata (**entro la scadenza del 15 giugno 2022**)
- » versamento dell'imposta sostitutiva, da effettuarsi anche in modalità frazionata per un massimo di tre rate annuali, alle seguenti scadenze:
 - » la prima (o totale) entro il 16.06.2022
 - » la seconda entro il 15.06.2023
 - » la terza entro il 15.06.2024

unitamente agli interessi del 3% annui sulle rate successive alla prima.

La base di calcolo dell'adeguamento del valore è rappresentato dal costo d'acquisto; la nuova rivalutazione prevede il versamento di un'imposta sostitutiva con aliquota del 14%.

Rivalutazione di beni oggetto di precedente rivalutazione:

Nel caso in cui i beni siano stati oggetto di precedente rivalutazione, dal versamento dovuto si scomputerà l'imposta sostitutiva già versata, oppure si procederà al versamento dell'intera imposta, presentando istanza di rimborso per gli importi versati in precedenza, purchè questo avvenga entro i 48 mesi dal versamento della prima rata.

Omesso versamento di rate successiva alla prima:

Nel caso in cui si scelga di procedere con il versamento rateale, il mancato versamento delle rate successive alla prima alle scadenze stabilite, potrà essere sanato attraverso ravvedimento operoso, oppure le somme dovute e non versate diventeranno oggetto di iscrizione a ruolo, ma in ogni caso non vi sono pregiudizi al perfezionamento della rivalutazione.

a cura di *Caterina Francomano*

LA COLPA GRAVE DEL COMMITTENTE CHE DENUNCIA TARDIVAMENTE I VIZI DELL'OPERA

Con sentenza n. 5558 del 04.11.2021, pubblicata il 21.02.2022, la II Sezione Civile della Suprema Corte di Cassazione ha statuito che, in tema di difformità e vizi dell'opera commissionata, la denuncia tardiva dei vizi riscontranti comporta una colpa grave del committente ai sensi dell'art. 96 c.p.c. ai fini della condanna al risarcimento dei danni.

Invero, il primo comma della norma in commento dispone che *"se risulta che la parte soccombente ha agito o resistito in giudizio con mala fede o colpa grave, il giudice, su istanza dell'altra parte, la condanna, oltre che alle spese, al risarcimento dei danni, che liquida, anche d'ufficio, nella sentenza"*.

IL CASO

In primo grado, la società Alfa citava in giudizio l'impresa individuale Beta chiedendo la riduzione del prezzo del mobilio acquistato, per il quale era stato pattuito un corrispettivo di € 31.626,00 e corrisposto un acconto di € 20.000,00.

A fondamento della pretesa, l'attrice deduceva la presenza di vizi nelle opere commissionate; costituendosi, il convenuto formulava domanda riconvenzionale per ottenere la condanna dell'attrice alla corresponsione del saldo pattuito nonché al risarcimento del danno per responsabilità aggravata ex art. 96 c.p.c..

Ebbene, il Tribunale di primo grado respingeva la domanda attorea mentre accoglieva quella riconvenzionale del convenuto, condannando Alfa alla corresponsione del saldo prezzo, oltre agli interessi nonché oltre al pagamento di € 2.000,00 a titolo di responsabilità processuale aggravata, oltre alle spese di lite.

La Corte di Appello adita in sede di gravame dalla società soccombente ne respingeva in toto le doglianze, tra cui, in particolare, anche il motivo con cui l'appellante contestava la sussistenza del requisito della colpa grave, necessario ai fini dell'accoglimento della domanda di condanna per responsabilità aggravata. La Corte territoriale riteneva che detto requisito fosse comprovato dalla circostanza che, al momento della proposizione in prima istanza della domanda di riduzione del prezzo - formulata dopo molti mesi dalla consegna del mobilio e dalla richiesta, da parte del prestatore d'opera, del saldo del prezzo - fosse evidente l'assenza di prova della tempestività della denuncia delle difformità.

I MOTIVI DI RICORSO

La società Alfa proponeva, quindi, ricorso per Cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello deducendo, nello specifico:

- » in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione dell'art. 96 c.p.c., per avere erroneamente il giudice del merito ritenuto che la stessa avesse agito nella consapevolezza dell'infondatezza della domanda, in considerazione dell'evidente tardività della denuncia dei vizi, trascurando che a fondamento della domanda di riduzione del prezzo era stato allegato l'intervenuto riconoscimento dei vizi da parte del prestatore d'opera, con conseguente irrilevanza della tempestività o tardività della denuncia degli stessi;
- » in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4, la nullità della sentenza e del procedimento per violazione dell'art. 112 c.p.c., per avere la Corte d'Appello erroneamente ritenuto la mala fede e la colpa grave della società fondate sull'evidenza della maturata decadenza dalla

garanzia, mentre la domanda giudiziale dell'attrice era fondata sul diverso elemento del riconoscimento del vizio da parte del prestatore d'opera.

LA DECISIONE DELLA CORTE

Esaminando congiuntamente i due motivi, la Suprema Corte di Cassazione, ribadito il consolidato principio giurisprudenziale secondo cui, in materia di responsabilità aggravata ex art. 96 c.p.c., ai fini della condanna al risarcimento dei danni, l'accertamento dei requisiti costituiti dall'aver agito o resistito in giudizio con mala fede o colpa grave, ovvero dal difetto della normale prudenza, implica un apprezzamento di fatto non censurabile in sede di legittimità (richiamando, tra le altre, Cass. 327/2010; Cass, 19298/2016), ha affermato che la Corte territoriale aveva correttamente confermato la sussistenza, nella specie, della colpa grave, attribuendo rilevanza decisiva al considerevole lasso di tempo intercorso tra la richiesta di pagamento del prestatore d'opera – che già seguiva precedenti richieste informali di saldo – e la proposizione della domanda di riduzione del prezzo alla luce dei vizi riscontrati.

Secondo il giudice dell'appello ciò rendeva evidente la consapevolezza della tardività della denuncia delle difformità e comunque integrava una grave negligenza.

Alla stregua di tali motivazioni, la Corte di Cassazione ha respinto il ricorso.

a cura di  **NEXUM LEGAL**
Avv. Letizia Bortolaso

OBBLIGO DI TUTELA ANTINFORTUNISTICA E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE: CORTE DI CASSAZIONE CIVILE - SEZIONE LAVORO – ORDINANZA 11 MARZO 2022 N. 8042

La vertenza trae origine dal ricorso di un lavoratore, addetto alla raccolta dei rifiuti differenziati, nei confronti del Comune di Napoli, al fine di accertare, in capo a quest'ultimo, la violazione dell'obbligo di provvedere alla manutenzione e al lavaggio del vestiario, nella specie tute con barre catarifrangenti, che, secondo le deduzioni del ricorrente, costituiscono dispositivi di protezione individuale. Il ricorso è stato accolto dal giudice di primo grado e rigettato dalla Corte di Appello di Napoli.

Importante premessa, ai fini di individuare, nel caso di specie, il soggetto obbligato alla tutela antinfortunistica, è che i rapporti di lavoro degli operatori ecologici, tra cui quello del lavoratore interessato, pur dipendendo originariamente da un ente consortile che, in realtà, non è mai stato costituito, sono stati di fatto organizzati direttamente dal Comune di Napoli, che ha anche fornito gli indumenti di lavoro e i D.P.I, ragion per cui il ricorrente ha dedotto, in proprio ricorso, la sussistenza di un rapporto mero fatto, regolato dall'art. 2126 c.c., per aver lavorato alle dipendenze del Comune di Napoli, nel periodo considerato, svolgendo le mansioni di addetto alla raccolta dei rifiuti differenziati, di cui al 3 livello del CCNL per i dipendenti di aziende municipalizzate di igiene urbana.

I giudici di secondo grado hanno, *in primis*, negato la titolarità del rapporto di lavoro in capo all'amministrazione comunale in quanto – com'è dato leggersi – *“non fu mai il Comune di Napoli a procedere con proprio nome e conto nell'assunzione del personale impiegato nel complessivo progetto ora descritto, ma la relativa azione amministrativa fu sempre posta in essere dai soggetti indicati (Dott. Commissario e Sub Commissario di governo nominati per l'emergenza rifiuti), limitandosi il ruolo del Comune appellante a quello del soggetto attuatore”*, rilevando, in ogni caso, che l'art. 2126 c.c. – che prevede, al primo comma, che *“la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non*

produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione" - si limita, al secondo comma, a far salvi solo i diritti retributivi e contributivi maturati a seguito di un rapporto di lavoro nullo e/o annullabile e non anche quelli risarcitori ad esso connessi tra cui, per l'appunto, quelli conseguenti alla violazione dell'obbligo della tutela antinfortunistica. In secondo luogo, la Corte di Appello ha escluso che gli indumenti forniti al personale addetto alla raccolta dei rifiuti, nella specie le tute con barre catarifrangenti, rientrassero nella categoria dei Dispositivi di Protezione Individuale, per cui non poteva configurarsi alcuna violazione della tutela antinfortunistica in capo al datore di lavoro quand'anche al Comune di Napoli fosse stata, per l'appunto, riconosciuta la qualifica di datore di lavoro di fatto.

La sentenza della Corte di Appello di Napoli è stata impugnata dal lavoratore e portata all'esame della Suprema Corte, la quale, con **ordinanza 11 Marzo 2022 n. 8042**, in accoglimento dei motivi del ricorrente, nel richiamare un precedente giurisprudenziale quale Cassazione n. 23372/2013, ha ribadito come, *"in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'obbligo del datore di lavoro di apprestare adeguate tutele antinfortunistiche in favore dei lavoratori subordinati sussiste indipendentemente dalla conclusione di un formale contratto di lavoro e si estende, pertanto, nei confronti di tutti gli addetti, anche solo di fatto, ad una determinata attività lavorativa, anche se questa sia stata svolta senza compenso alcuno e per mero spirito religioso"*. La massima giurisprudenziale così espressa trova, del resto, origine e conferma nell'ordinamento legislativo vigente, con particolare riferimento al combinato disposto degli art. 2087 c.c., art. 2, lettera b) e art. 299 D.L.gs n. 81/2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro), dalla cui lettura congiunta emerge l'obbligo di predisporre ogni presidio atto a tutelare la salute e la sicurezza di ciascun addetto a tutti coloro che, anche solo di fatto, esercitano poteri decisionali e di spesa e hanno la responsabilità dell'organizzazione del lavoro. Il riferimento all'art. 2126 c.c. e l'interpretazione espressa dalla Corte di Appello di Napoli, secondo cui il datore di lavoro di fatto è responsabile del solo pagamento delle retribuzioni e dei contributi, inoltre, ad avviso della Corte di Cassazione, contrasta con la stessa ratio della norma che è quella *"di garantire al lavoratore gli stessi diritti - anche ulteriori a quelli meramente retributivi e previdenziali - che egli avrebbe avuto se il rapporto fosse stato validamente instaurato"*, tra cui, per l'appunto, l'obbligo di apprestare ogni tutela antinfortunistica.

In tale sede, infine, nel richiamare un principio espresso dalla Cass. N. 16749/2019, la Suprema Corte ha precisato che per Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.) non si intendono solo *"le attrezzature appositamente create e commercializzate per la protezione di specifici rischi alla salute in base a caratteristiche tecniche certificate"*, bensì *"qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore, in conformità con l'art. 2087 c.c. come nel caso delle tute con barre catarifrangenti"* da cui deriva, a carico del datore di lavoro, anche di fatto e indipendentemente dalla conclusione di un formale contratto di lavoro, l'obbligo di fornitura e mantenimento in stato di efficienza dei suddetti indumenti definiti *"indumenti ad alta visibilità <....> volti a proteggere i lavoratori dai pericoli connessi alla raccolta dei rifiuti in strada in concomitanza con la normale circolazione dei veicoli"*.

L'ordinanza di cui trattasi si inserisce nel filone giurisprudenziale diretto a perseguire lo scopo di garantire la massima tutela dei lavoratori in un settore, quello della salute e della sicurezza, da sempre e tuttora in evoluzione normativa, a fronte dei continui episodi di infortunio sul posto di lavoro che - come riportano i canali informativi - hanno raggiunto dati allarmanti, imponendo ai datori di lavoro, ai preposti ma anche agli stessi lavoratori una particolare cura e attenzione fin dalla fase preventiva di formazione e di corretta informazione sui rispetti obblighi e doveri.

a cura di  **Avv. Stefania Bernuzzi**

ABUSO DEL DIRITTO DI VOTO DELLA MAGGIORANZA E INVALIDITÀ DELLA DELIBERA DI ACCANTONAMENTO DEGLI UTILI

Nella causa del contratto di società trova posto tanto l'interesse della società all'esercizio di un'attività economica, quanto l'interesse finale dei soci a conseguire un lucro attraverso la ripartizione degli utili. Il legislatore all'art. 2350 c.c. prevede che: *"ogni azione attribuisce il diritto ad una parte proporzionale degli utili netti"*. Il riconoscimento di tale diritto trova tra l'altro la sua giustificazione nella nozione stessa di società, fornita dall'art. 2247 c.c., ai sensi del quale i conferimenti dei soci sono preordinati all'esercizio in comune di una attività economica *"allo scopo di dividerne gli utili"*.

Eliminare la possibilità di perseguire e realizzare il fine di lucro, sistematicamente e per tempo indefinito, significa, di fatto, eliminare uno dei requisiti positivi della nozione stessa di società e di interesse alla partecipazione da parte dei soci. È pur vero che, per consolidato orientamento giurisprudenziale, le disposizioni codicistiche sopra menzionate non possono essere interpretate nel senso che il socio, allo scadere di ogni esercizio sociale, abbia il diritto di vedersi attribuire, sotto forma di dividendi, gli utili maturati per effetto dello svolgimento dell'attività sociale. Secondo il citato orientamento giurisprudenziale dominante, il diritto alla ripartizione dei dividendi, sebbene insito nello status di socio per quanto attiene al suo profilo astratto, acquista in realtà la caratteristica di un vero e proprio diritto di credito solo attraverso la deliberazione assembleare che dispone l'erogazione ai soci degli utili realizzati. Ed infatti secondo l'insegnamento della Suprema Corte sul punto, il diritto alla periodica distribuzione degli utili, *sorge soltanto nel momento e nella misura in cui la maggioranza assembleare ne disponga l'erogazione ai soci, mentre prima di tale momento vi è una semplice aspettativa, potendo l'assemblea sociale impiegare diversamente gli utili o anche rinviarne la distribuzione nell'interesse della società* (Cass. 11 marzo 1993, n. 2959).

L'aspettativa alla distribuzione dei dividendi, di cui il socio è titolare, può essere, infatti, sacrificata dalla maggioranza, a meno che, però, non risulti che tale sacrificio sia stato imposto nell'intento di perseguire esclusivamente un interesse extrasociale, sì da risultare violata la buona fede contrattuale e illegittimamente frustrata l'aspettativa del socio alla percezione della propria quota di utili.

Nonostante, come appena visto, non sia configurabile un vero e proprio diritto dell'azionista alla distribuzione dei dividendi, la delibera di destinazione degli utili a riserva o a nuovo, e più in generale la delibera che sancisca il reiterato accantonamento degli utili, può essere impugnata per abuso di potere da parte del socio di maggioranza dimostrando appunto lo scopo extra-sociale perseguito dallo stesso nonché l'omessa o insufficiente motivazione in ordine alle ragioni sociali ispiratrici della stessa.

Il tema della distribuzione degli utili fra i soci di società di capitali costituisce il punto di incontro di numerosi e, spesso, contrapposti interessi. Spesso, specie nelle società di grandi dimensioni, avviene che i "desiderata" dei piccoli azionisti e dei soci di minoranza, volti ad ottenere un'alta e frequente remunerazione del proprio investimento, mal si concilino con quelli dei soci di maggioranza che, invece, mirano principalmente ad accrescere le risorse finanziarie della società o del gruppo in modo da aumentare gli investimenti e rafforzare la solidità patrimoniale della stessa.

Com'è noto il nostro ordinamento non disciplina espressamente la figura dell'abuso del diritto della maggioranza dei soci, risultando specificamente regolamentata, dall'art. 2373 c.c., la sola ipotesi di conflitto di interessi tra soci e società.

Per tale ragione la Suprema Corte ha cercato di individuare un principio generale cogente, in forza del quale reprimere ogni forma distorta di utilizzo del voto della maggioranza. Le più recenti pronunce hanno individuato la base giuridica dell'abuso della maggioranza proprio nei principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto sociale. La delibera assembleare è, infatti, pur sempre una fattispecie negoziale che trova la propria regolamentazione nelle norme in materia di contratti. Risultano pertanto pienamente applicabili a ogni deliberazione societaria le regole generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 c.c. e 1375 c.c.

In definitiva si può affermare che dottrina e giurisprudenza convengono nel ritenere annullabile la delibera che sia frutto di un abuso del diritto di voto da parte della maggioranza, fondando tale assunto sulla violazione delle regole di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., norme generali che trovano applicazione anche nello svolgimento della vita societaria. Il voto in sede assembleare si presenta pertanto come un atto sottoposto al canone della buona fede contrattuale che vieta il perseguimento di interessi particolari estranei al contratto sociale tali da danneggiare gli interessi della minoranza. La giurisprudenza ritiene violato il principio cardine della correttezza e buona fede contrattuale tanto nel caso di perseguimento da parte della maggioranza di una finalità extra-sociale quanto nel caso di deliberazione assunta nell'assoluta mancanza di un interesse specifico in capo alla società.

a cura di  **NEXUM** LEGAL
Valerio Crupi

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AGENZIE DI VIAGGI E TOUR OPERATOR SENZA LIMITI DIMENSIONALI

La legge di conversione del decreto Sostegni-ter, in vigore dal 28 marzo 2022, ha previsto per tutti i datori di lavoro privati appartenenti al settore delle agenzie di viaggi e tour operator, un esonero contributivo della durata massima di 5 mesi.

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, per la quota a carico del datore di lavoro, sarà applicabile per il periodo di competenza aprile-agosto 2022 e sarà fruibile entro il 31 dicembre 2022.

Restano esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Tale misura è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma sarà necessario attendere l'autorizzazione della commissione europea e le successive istruzioni operative INPS che ne consentiranno l'applicazione.

a cura di *Lorenzo Sagulo*

MASSIMALE CONTRIBUTIVO, POSSIBILITÀ DI DEDURRE I CONTRIBUTI DA RESTITUIRE AL DATORE DI LAVORO

L'Agenzia delle Entrate con la risposta a interpello n. 117 del 15 marzo 2022 ha chiarito un aspetto fondamentale circa la deducibilità dei contributi restituiti al datore di lavoro per errata applicazione del massimale contributivo.

Ricordiamo che l'istituto previdenziale al termine del 2020 aveva avviato un'analisi circa la corretta applicazione del massimale da parte dei datori di lavoro e, all'esito dei controlli, molte aziende si sono trovate a dover versare i contributi previdenziali sull'intero ammontare della retribuzione imponibile.

Con la nota del 15 marzo, l'AdE ha confermato ai lavoratori la possibilità di dedurre la contribuzione tardivamente versata al datore di lavoro. Viene specificato, infatti, che la maggior quota contributiva derivante dall'erronea applicazione del massimale contributivo – ove restituita al datore di lavoro – costituisca un'integrazione di contributi obbligatori per legge, a suo tempo non versati, deducibile ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e), del TUIR.

Inoltre, è stato chiarito che troverebbe applicazione il cd "principio di cassa" e che pertanto tali oneri, ove dovuti, sarebbero deducibili fino a concorrenza del reddito conseguito nel periodo d'imposta in cui ha luogo la restituzione.

In termini applicativi, i contributi in questione dovranno essere indicati in dichiarazione dei redditi al rigo E21: "Contributi previdenziali e assistenziali". Per i lavoratori in forza, l'Agenzia delle Entrate non specifica nulla a riguardo sebbene si ritenga possibile operare in sede di conguaglio.

Per approfondimento in materia di massimale contributivo – fissato a € 105.014 per il 2022 - **vi invitiamo a leggere la news dedicata a pagina 22 della NexumNews n. 6/2021 cliccando qui.**

a cura di *Lorenzo Sagulo*

TIROCINIO: NUOVE INDICAZIONI DELL'INL

Il Legislatore con la legge di Bilancio è tornato a normare i tirocini con la finalità di limitarne l'uso fraudolento e con l'obiettivo di circoscrivere il campo di applicazione dei tirocini extracurricolari in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale.

La legge dispone che la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e province autonome raggiunga un nuovo accordo per la definizione di linee-guida condivise su:

riconoscimento congrua indennità di partecipazione	durata massima comprensiva di eventuali rinnovi	limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa	definizione di livelli essenziali della formazione bilancio delle competenze	modalità di contingentamento quota minima tirocinanti assunti	modalità puntuale di svolgimento attività
--	--	--	---	--	--

La legge dispone inoltre ulteriori interventi. Con **Nota n.530/2022** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce i primi chiarimenti relativi alle nuove disposizioni introdotte in materia di **tirocini extracurricolari** specificando che, le seguenti disposizioni sono vigenti con effetto sin dall'entrata in vigore della legge di bilancio, pertanto dal 1 gennaio 2022

SISTEMA SANZIONATORIO:

MANCATA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ	sanzione amministrativa in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro;
SE IL TIROCINIO È SVOLTO IN MODO FRAUOLENTO (ALLA STREGUA DI UN LAVORO DIPENDENTE O IN SOSTITUZIONE DI LAVORO DIPENDENTE)	ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale. Sarà dunque il solo tirocinante a valutare una richiesta in tal senso.

L'INL ribadisce inoltre che:

OBBLIGO DI COMUNICAZIONE:

TIROCINI SOGGETTI ALL'OBBLIGO	l'obbligo di comunicazione dei tirocini riguarda unicamente i tirocini extracurricolari.
--------------------------------------	---

OBBLIGHI DI SICUREZZA:

PARI TUTELE DEI LAVORATORI DIPENDENTI	il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo n. 81/2008
--	--

a cura di *Paola Caroleo*

PRESTAZIONI AUTONOME OCCASIONALI: OBBLIGO COMUNICAZIONE

Da **lunedì 28 marzo 2022** i datori di lavoro e i soggetti abilitati tramite SPID e CIE possono accedere a una nuova applicazione su Servizi Lavoro dove adempiere telematicamente **alla comunicazione obbligatoria** dei rapporti di **lavoro autonomo occasionale**, introdotta dal Decreto-Legge n.146/2021.

Si ricorda che **l'obbligo è in vigore dal 21 dicembre 2021** per il committente che stipula un contratto di collaborazione occasionale (art. 2222 Codice Civile).

Fino al 30 aprile 2022 è possibile continuare ad effettuare la comunicazione **anche via e-mail**, così come illustrato nella nota n. 29/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Tuttavia, a decorrere dal 1° maggio 2022 l'unico mezzo per assolvere a tale obbligo sarà quello telematico messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; pertanto, da tale data le comunicazioni effettuate via e-mail alle sedi territoriali degli Ispettorati del Lavoro saranno sanzionabili (INL nota n. 573/2022).

La nuova applicazione telematica è composta da **quattro sezioni** (*Comunicazione, Lavoratore autonomo, Rapporto di lavoro, Dati invio*), nello specifico si segnala che nella sezione "*Dati rapporto*" con riguardo al "*termine entro il quale sarà conclusa l'opera o il servizio*", è possibile scegliere tre distinte ipotesi: entro **7, 15 o 30 giorni**.

Infatti, così come chiarito dalla nota n. 29/2022, se **l'opera/servizio non sarà compiuta** nell'arco temporale indicato sarà necessario provvedere a **una nuova comunicazione**.

È **possibile modificare le informazioni** inserite in una comunicazione preventiva o di variazione, che non siano state già oggetto di una variazione o di un annullamento.

Si configurano così due ipotesi:

» **Se la variazione è precedente alla data di inizio** prestazione: fino al giorno di inizio della prestazione è possibile aggiornare tutti i dati, ad esclusione del Codice fiscale Committente e Codice fiscale del Lavoratore.

NB. L'eventuale data di inizio della prestazione non potrà essere precedente alla data di sistema.

» **Se la variazione avviene a seguito della data di inizio** prestazione: è possibile aggiornare solo i dati contenuti nelle sottosezioni "*Documento d'identità*", "*Permesso di soggiorno*" e "*Domicilio*".

NB. L'annullamento di una comunicazione è possibile fino al giorno di inizio della prestazione lavorativa dichiarato nella comunicazione stessa.

SANZIONI

Omettere o tardare la trasmissione della sanzione comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa, non diffidabile, di importo variabile **tra 500 e 2.500 euro** in capo al committente.

a cura di *Alessandra D'Errico*

PROROGA DELLO SMART WORKING SEMPLIFICATO, ULTIMA CHIAMATA PER PREPARARSI ALLA GESTIONE ORDINARIA DEL LAVORO AGILE?

Come noto il prossimo 31 marzo 2022 terminerà il lunghissimo stato di emergenza che ci ha accompagnato negli ultimi 24 mesi. Si tratta di un primo fondamentale passo verso il ritorno alla normalità pur nella consapevolezza di dover comunque mantenere comportamenti tesi alla prudenza al fine di evitare il più possibile la circolazione del virus. Il Governo ha quindi approvato un decreto legge (in via di pubblicazione) contenente disposizioni adeguate ad accompagnare la nuova fase post emergenza.

In materia di smart working, il decreto legge, al fine di consentire un più ampio periodo di adeguamento alle norme ordinarie contenute nella L. 81/2017, **proroga fino al 30 giugno 2022** la possibilità, per le aziende, di ricorrere allo **smart working semplificato** ed emergenziale dei propri lavoratori senza dover necessariamente sottoscrivere accordi individuali con i lavoratori stessi, senza avere inoltre l'obbligo, in sede di comunicazione al ministero del Lavoro, di allegare l'accordo sottoscritto.

Fino al 30 giugno 2022 si potranno quindi continuare ad applicare le disposizioni previste per lo smart working semplificato ed emergenziale e pertanto:

- » i datori di lavoro potranno **disporre unilateralmente il ricorso al lavoro agile** senza la necessità di sottoscrivere un accordo individuale con i lavoratori interessati (art. 18 L. 81/2017);
- » **l'obbligo di comunicazione preventiva** al ministero del Lavoro (tramite il portale Clic Lavoro) potrà essere assolto **in modo semplificato** allegando alla comunicazione un file contenente i nominativi dei lavoratori interessati e la durata del periodo di ricorso al lavoro agile;
- » il datore di lavoro dovrà comunque **consegnare al lavoratore un'informativa** in tema di tutela della **salute e della sicurezza**.

COSA ASPETTARSI DAL 1° LUGLIO 2022?

Al termine del periodo previsto per la procedura semplificata, lo svolgimento del lavoro agile dovrà essere regolamentato **attraverso un accordo individuale** tra datore di lavoro e dipendente, tenuto conto anche di quanto eventualmente disciplinato dalla contrattazione collettiva applicabile.

Proprio in ragione delle molteplici attività necessarie per conformarsi alla normativa ordinaria, le aziende dovranno adoperarsi fin da subito per non farsi cogliere impreparate.

La definizione dell'accordo individuale dovrà basarsi sulla base di un'attenta analisi interna in grado di rispondere alle molteplici domande che ormai attanagliano gli uffici del personale:

- » cosa si intende per smart working ordinario?
- » è applicabile a tutte le funzioni aziendali?
- » è possibile svolgere solo una percentuale di attività in smart working?

- » può essere prevista una flessibilità o giorni prestabiliti?
- » come tutelare i dati aziendali con questa modalità di organizzazione del lavoro?
- » sono previsti adempimenti amministrativi?

Queste sono solo alcune delle domande da porsi per assumere una maggiore consapevolezza dello strumento e assimilare un nuovo paradigma organizzativo che permetta alle persone di bilanciare al meglio la loro vita privata con il lavoro, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Entro il 30 giugno 2022 sarà quindi necessario **preparare la propria struttura organizzativa** allo smart working, individuando la platea dei lavoratori potenzialmente interessati e sottoscrivendo con questi ultimi un accordo individuale di lavoro agile che regolamenti:

- » la **durata** dell'accordo (che potrà essere a tempo indeterminato ma anche a tempo determinato);
- » la **possibilità di recesso** nel rispetto dei termini di legge;
- » i **periodi di lavoro** all'esterno dei locali aziendali ed i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di lavoro agile;
- » gli **strumenti di lavoro** (prevedendo eventualmente forme di indennizzo qualora le parti concordino per l'utilizzo di strumentazione di proprietà del lavoratore);
- » le **modalità di svolgimento** della prestazione lavorativa in modalità agile anche con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo datoriale ed alle condotte che potrebbero dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- » i **tempi di riposo**, il diritto alla disconnessione del lavoratore e le misure tecnico-organizzative necessarie ad assicurarne l'effettiva applicazione;
- » le forme e le **modalità di controllo** della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 L. 300/70 e della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- » le forme e le modalità di **esercizio dei diritti sindacali**.

Il datore di lavoro dovrà poi consegnare al lavoratore un'informativa scritta (almeno con cadenza annuale) nella quale siano individuati i **rischi generali e specifici** connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la corretta postazione lavorativa, l'utilizzo delle apparecchiature.

L'introduzione in azienda del lavoro agile non emergenziale, pur non essendo previsto allo stato come obbligo, potrà comunque essere frutto di un percorso condiviso di **contrattazione collettiva di secondo livello** (art. 51 D.Lgs. 81/2015).

In tal senso vanno alcune esperienze aziendali che, attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, hanno regolamentato il perimetro e le modalità di ricorso al lavoro agile in azienda

in modo coerente e condiviso, contemperando le diverse istanze dell'azienda e dei lavoratori. Infine, tra gli oneri in capo all'azienda resta la comunicazione preventiva al ministero del Lavoro: infatti, ad oggi, è necessario allegare alla comunicazione di avvio l'accordo sottoscritto con il dipendente, sia in caso di comunicazione singola che massiva.

In considerazione di quanto sopra e salvo auspicabili semplificazioni amministrative, peraltro richieste dalle parti sociali anche nel Protocollo 7 dicembre 2021, le aziende dovranno tener conto delle tempistiche di invio della comunicazione e dell'eventuale predisposizione dei flussi telematici massivi, da elaborare obbligatoriamente in formato xml.

a cura di *Gianluca Petricca e Lorenzo Sagulo*
pubblicato su mementopiù.it



NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail info@nexumstp.it

www.nexumstp.it

Milano

Via Borromei, 2

Via Giovanni Pascoli, 10 - Bollate (MI)

Via Raffaello Sanzio, 5 - Cesano Boscone (MI)

Bergamo

Via Pradello, 17

Monza Brianza

Via Gorizia, 3 - Lissone (MB)

Mantova

Via Sandro Pertini, 2/15 - Marmirolo (MN)

Torino

Corso Matteotti, 42

Genova

Piazza Vittorio Veneto, 2

Padova

Via San Crispino, 106

Via Filipetto, 2 - Camposampiero

Vicenza

Piazzetta Risorgive, 21 - Brendola (VI)

Ferrara

Via Darsena, 67

Bologna

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

Perugia

Viale Centova, 6

Via della Vignola, 5 - Umbertide (PG)

Roma

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Magliana, 65/R

Via Nomentana, 935

Olbia

Via Georgia, 41 - Torre 3

Oristano

Via Tharros, 96

Napoli

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

Durazzo (ALB)