

Norme & Tributi

Nuovo codice appalti, la pari opportunità di genere diventa facoltativa

Contratti pubblici

Nello schema di decreto l'obbligo della legge delega diventa una «possibilità»

Attenuato anche lo sconto sulle cauzioni per chi possiede la certificazione

Alessandro Galimberti
MILANO

Il nuovo Codice dei contratti pubblici, che entrerà in vigore entro il 31 marzo prossimo (termine tassativo fissato dal Pnrr europeo), fa un passo di lato sulla parità di genere e sulla pari opportunità generazionale.

Lo schema di decreto legislativo all'esame del Parlamento trasforma infatti l'«obbligo» della delega (legge 78/2022, articolo 47) nella semplice «possibilità» per le stazioni appaltanti, di prevedere nei bandi di gara negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari o come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, meccanismi e strumenti idonei a realizzare «le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa».

E, insieme a questo *downgrade* applicativo della questione generazionale e di genere, la norma in approvazione taglia anche del 10% lo sconto sulle garanzie da presentare per chi ha, da questo punto di vista, le carte in regola.

Secondo il legislatore delegato si tratta comunque di una soluzione

«in linea con quanto richiesto dal criterio di delega, ove si richiede la previsione dell'obbligo per le stazioni appaltanti di inserire, nei bandi di gara, avvisi e inviti, (...) specifiche clausole sociali con le quali sono indicati, come requisiti necessari dell'offerta, criteri orientati tra l'altro a promuovere meccanismi e strumenti anche di premialità per realizzare le pari opportunità generazionali, di genere».

L'articolo 47 della legge delega prevede per le aziende con almeno 15 dipendenti, che partecipano alle gare di appalto o che risultano affidatarie dei contratti, l'obbligo di consegnare una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile

Per le aziende pubbliche e private con più di cento dipendenti, è previsto anche l'ulteriore obbligo di pre-

sentare copia dell'ultimo rapporto sulla gender equality, step che richiede di riservare a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta tra l'altro a promuovere meccanismi e strumenti anche di premialità per realizzare le pari opportunità generazionali, di genere, lo schema di decreto attuativo attenua anche l'entità dello sconto sulle cauzioni provvisorie per i concorrenti che siano possesso della certificazione di parità di genere (certificazione UNI/PdR 125): la garanzia nella nuova formulazione avrà una riduzione del 20% e non più del 30 per cento.

Oltre allo sbiadimento dei *task* generazionali e di genere, lo schema di decreto attuativo attenua anche l'entità dello sconto sulle cauzioni provvisorie per i concorrenti che siano possesso della certificazione di parità di genere (certificazione UNI/PdR 125): la garanzia nella nuova formulazione avrà una riduzione del 20% e non più del 30 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CONVEGNO IL 14 FEBBRAIO A ROMA

Il punto sulla riforma del terzo settore

Evoluzione normativa e prassi professionale degli Enti del terzo settore.

A questo tema è dedicato il convegno organizzato dal Consiglio nazionale dei commercialisti che si svolgerà (solo in presenza) martedì 14 febbraio (dalle 9 alle 13) a Roma presso il Rome Cavalieri Hilton in via Alberto Cadlolo numero 101.

L'evento, organizzato in collaborazione con Terzjus (Osservatorio di diritto del Terzo

Settore, della filantropia e dell'impresa sociale) e il Gruppo 24 Ore, si aprirà con i saluti istituzionali di Marina Calderone, ministra del Lavoro, Elbano de Nuccio, presidente del Cndcec, e Giulio Biino, presidente del Consiglio nazionale del notariato. Il convegno è accreditato ai fini della formazione professionale continua. Per partecipare all'evento in presenza è necessario prenotarsi al link www.commercialisti.it.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il fine elusivo non incide sulla validità del contratto

Cassazione

La frode fiscale è sanzionata dalle norme tributarie e non civilistiche

Angelo Busani

Non è qualificabile in termini di nullità civilistica il contratto stipulato al fine di eludere la normativa fiscale, in quanto le conseguenze di un comportamento fiscalmente elusivo trovano di per sé, nel sistema fiscale, un apparato sanzionatorio.

In altre parole, alla frode fiscale si applicano solamente le sanzioni prescritte dalla normativa tributaria e non anche sanzioni civilistiche.

È quanto la Corte di Cassazione ribadisce nell'ordinanza n. 3170 del 2 febbraio 2023, reiterando un principio già affermato con le decisioni 12327/1999 e 4785/2007, il quale, dunque, conserva la sua vigenza anche a valle di tutto il «percorso» che il concetto di elusione ha recentemente compiuto nel nostro ordinamento.

I giudici della Suprema corte peraltro precisano che, l'amministrazione finanziaria, ove ne abbia interesse, può pur sempre promuovere un giudizio civile per far dichiarare la simulazione assoluta o relativa dei contratti stipulati dal contribuente o la loro nullità per frode alla legge (ivi compresa la frode alla legge tributaria), potendo fornire la rela-

tiva prova anche per presunzioni gravi, precise e concordanti.

Tornando all'impatto dell'abuso delle norme tributarie sulla tenuta civilistica dei contratti stipulati con finalità elusiva, nella decisione 3170/2023 viene osservato che il divieto di elusione in materia tributaria è un principio che opera esclusivamente nei confronti del fisco, al fine di individuare la base imponibile di una determinata operazione o il reddito di un determinato soggetto o il disconosci-

Nei contratti l'elusione riguarda solo i rapporti tra le parti e non si applica a tutela di terzi estranei

CIRCOLARE INPS

Più contributi a colf e badanti

Con la circolare 13/2023 di ieri l'Inps ha ridefinito le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti nell'anno in corso per i lavoratori domestici. Si tratta di valori in aumento alla luce della variazione dell'8,1% registrato nell'indice dei prezzi al consumo, per le famiglie di operai e impiegati, tra il periodo gennaio 2021-dicembre 2021 e il periodo gennaio 2022-dicembre 2022.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

mento della possibilità di ottenere determinate deduzioni.

Pertanto, il divieto di elusione «non incide sulla validità del contratto nei rapporti tra le parti contraenti».

Questo ragionamento trova linfa anche nella norma anti-elusione di cui all'articolo 10-bis dello Statuto del contribuente (legge 212/2000) ove è sancito il principio secondo cui all'abuso della norma tributaria consegue l'inopponibilità del contratto all'amministrazione finanziaria, la quale, pertanto, può disconoscere i vantaggi che il contribuente ha tentato di conseguire e quindi può applicare i tributi sulla base delle norme eluse.

È chiaro che da questa regola altra considerazione non si può trarre che il legislatore ha presupposto la validità civilistica degli atti elusivi del contribuente, i quali, quindi, non sono invalidi, ma «solo» soggetti al potere di riqualficazione dell'autorità fiscale. Insomma, l'abuso del diritto in campo tributario va tenuto rigorosamente distinto dall'abuso del diritto elaborato in campo civilistico (quest'ultimo comporta la radicale nullità del contratto, ai sensi dell'articolo 1344 del Codice civile) in quanto, nella materia contrattuale, l'elusione verte sui rapporti tra le parti e non trova applicazione a tutela di interessi terzi estranei alle parti, venendo in rilievo solo l'uso distorto di un potere connesso alla titolarità di un diritto e non, come nel campo tributario, la tutela di un interesse pubblico proprio dell'amministrazione finanziaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Professioni, Stp e politiche attive priorità per il rilancio

Il tavolo del lavoro

Approvare subito l'equo compenso ma da rivedere la platea e le sanzioni

Federica Micardi

Il disegno di legge sull'equo compenso, ora in Commissione giustizia in Senato, è stato uno degli argomenti affrontati al tavolo delle professioni che si è svolto ieri con le rappresentanze dei professionisti e il ministro del Lavoro Marina Calderone.

Nel corso dell'incontro Professioni Italiane, Adepp e Confprofessioni, organismi di rappresentanza delle professioni ordinarie, non, hanno presentato un documento congiunto con proposte su otto temi prioritari: dall'equo compenso alle Stp, dalle politiche attive alla sicurezza, dalla semplificazione - sia burocratica che legislativa - alla sussidiarietà, fino ai permessi non retribuiti per i consiglieri nazionali e territoriali.

In merito all'equo compenso le associazioni ritengono prioritaria l'approvazione del Ddl, definendone i principi e le modalità applicative. Occorrerà, però - scrivono in un comunicato congiunto -, che

Politiche attive e fiscali di scopo per accrescere il welfare dei liberi professionisti

immediatamente si apportino quelle modifiche importanti che stanno molto a cuore ai professionisti, a cominciare dall'estensione della platea dei committenti chiamati a rispettare l'equo compenso e a modifiche sul tema sanzionatorio; le associazioni si dicono pronte a presentare emendamenti se le modifiche venissero inserite già nel corso del passaggio al Senato. Un'opzione auspicata dalla presidente del Colap (coordinamento delle libere associazioni professionali) Emiliana Alessandruci, che dichiara: «Meglio metterci altri sei mesi e produrre una buona legge piuttosto che approvare in fretta e furia un testo inapplicabile, e lo dico a tutela di tutti i professionisti, compresi gli ordinistici».

Tra i temi affrontati la norma sulle Stp, società tra professionisti, poco diffusa, sottolineano Professioni Italiane, Adepp e Confprofessioni, a causa dei «limiti strutturali della disciplina legislativa». Tre le linee di intervento proposte nel documento congiunto: una regolamentazione più flessibile delle possibilità di intervento dei soci finanziatori, in linea con gli altri paesi europei; la neutralità fiscale delle operazioni di trasformazione; l'affidamento alle Casse della specifica normativa previdenziale.

Nel corso dell'incontro si è di nuovo parlato dell'istituzione di sportelli dedicati ai lavoratori autonomi nei Centri per l'impiego, così da favorire l'incontro tra domanda e offerta. Da Confprofessioni è arrivata anche la richiesta di potenziare l'Isarco, l'indennità straordinaria di continuità reddituale che si è rivelato un importante strumento di protezione sociale per i professionisti non ordinistici». Per il Colap è invece necessario puntare su politiche attive (invece che passive), come sgravi per chi apre la partita Iva.

Sul solo fronte previdenziale l'Adepp, l'associazione delle Casse di previdenza, ha presentato un proprio documento, tra le priorità la ridefinizione dei confini dell'autonomia gestionale delle Casse e l'ampliamento del welfare attraverso la fiscalità di scopo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CONVEGNO APPALTI CON SALVINI
«Il nuovo Codice degli appalti: semplice modifica normativa o reale cambio culturale?». Al convegno organizzato dagli Ordini locali dei commercialisti e

degli avvocati - e da Adc - oggi a Milano (9-17, Unione commercialisti di Corso Venezia) intervengono tra gli altri il ministro Matteo Salvini e il sottosegretario Alessandro Morelli.

La mole di lavoro dell'Agenzia no per compensare

Cassazione

Regole uguali per tutti anche nel giudizio di ottemperanza per il ritardo nei rimborsi

Dario Deotto
Luigi Lovecchio

La mole di lavoro degli uffici dell'Agenzia del entrate che ha determinato ritardo nella esecuzione del rimborso non costituisce una valida ragione per disporre la compensazione delle spese nel giudizio di ottemperanza. L'affermazione perentoria è contenuta nell'ordinanza n. 3220, depositata ieri dalla Corte di Cassazione.

La vicenda riguardava un contribuente che aveva presentato una istanza di rimborso di imposte indebitamente versate e che aveva dovuto attendere l'esito sia del giudizio di primo e secondo grado, sia quello finale dinanzi alla Corte di Cassazione. Nonostante la sentenza di Cassazione, l'Ufficio non aveva ancora provveduto a erogare le somme dovute, costringendo così la parte privata ad attivare il giudizio di ottemperanza, previa notifica della prescritta intimazione ad adempiere.

Nelle more del giudizio di ottemperanza, finalmente, l'Ufficio provvedeva ad effettuare il rimborso. Il giudizio si concludeva con la cessazione della materia del contendere e con la compensazione delle spese giudiziali.

A supporto della decisione di compensazione, il giudice della ex Ctr rilevava che una eventuale condanna alle spese si sarebbe rivelata non giustificata «in considerazione dell'enorme mole dei rimborsi che l'ufficio ha dovuto e deve tuttora gestire, in applica-

zione della normativa sopra richiamata, mole che senz'altro giustifica i ritardi rilevati dalla controparte».

Il contribuente pertanto impugnava la pronuncia del giudice di secondo grado in Cassazione, eccependo l'illegittimità della disposta compensazione, alla luce della motivazione adottata dal Collegio di merito.

La Cassazione ha accolto le tesi del contribuente, osservando come la compensazione delle spese possa essere pronunciata solo qualora sussistano «gravi ed eccezionali ragioni che devono essere espressamente motivate» (articolo 15, Dlgs. 546/1992). Peraltro, costituisce orientamento consolidato del giudice di legittimità che il vizio di motivazione nella decisione di compensazione delle spese può essere fatto valere nel ricorso per Cassazione (Cassazione n. 2206/2019). Come ripetutamente affermato dalla Suprema Corte, inoltre, le gravi ed eccezionali ragioni devono ricercarsi, ad esempio, nella novità della questione, nella sussistenza di orientamenti giurisprudenziali difformi o nel sopravvenire di novità che hanno reso incerta la soluzione della questione. Ne consegue che eventuali difficoltà operative degli uffici periferici nel gestire determinati contenziosi non può in alcun modo rappresentare un valido motivo per disporre la compensazione delle spese. Da qui la cassazione della pronuncia con rinvio al giudice di secondo grado.

L'ordinanza odierna ribadisce pertanto ancora una volta, ove ce ne fosse davvero bisogno, che la regola della condanna alle spese di giudizio deve essere uguale per tutti e che la stessa trova applicazione anche nel giudizio di ottemperanza. Né i carichi di lavoro degli uffici possono rappresentare elementi rilevanti ai fini della decisione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Possibile nominare medici competenti diversi per chi lavora da remoto

Sicurezza

Secondo la Commissione interpellati va però scelto tra loro un coordinatore

Mauro Pizzin

Per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori in smart working è possibile nominare medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti interessati, individuando tra loro un medico con funzioni di coordinamento.

Il chiarimento arriva dalla Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che così si è pronunciata nella risposta all'interpello 1/2023 dello scorso 26 gennaio con cui Confcommercio aveva chiesto, «stante il massivo utilizzo di lavoro agile» se per i dipendenti in questa condizione fosse possibile la nomina di medici competenti «specificamente individuati per apposite aree territoriali (province e/o regioni) e appositamente nominati esclusivamente per tali aree e per tipologie di lavoratori operanti da tali aree».

Nell'articolare la sua risposta la commissione ha ricordato anzitutto il ruolo del medico competente, definito dall'articolo 2 del Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/2008) come soggetto che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri

compiti previsti dal Testo unico. Ha poi chiarito che in base all'articolo 29, comma 1, del Dlgs 81 per sorveglianza sanitaria si intende l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

In questo contesto, ai lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza mediante collegamento informatico e telematico, secondo quanto stabilito dall'articolo 3 del testo unico, vanno applicate le disposizioni del Titolo VII «indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa».

Per dare il semaforo verde alla nomina di più medici competenti la commissione fa poi riferimento all'articolo 39, comma 6 del testo unico, il quale stabilisce che nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese, nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti, individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento. Si tratta di una disposizione applicabile, in presenza delle condizioni predette, anche per i lavoratori in smart working e che porterà il medico competente nominato ad assumere tutti gli obblighi e le responsabilità previste dal Dlgs 81.

Da parte sua, infine, il datore di lavoro dovrà riaggiornare il documento di valutazione dei rischi alla luce delle modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 29, comma 3, del testo unico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA