

Norme & Tributi

I controlli

Stop al reddito di cittadinanza al secondo lavoro rifiutato —p.24

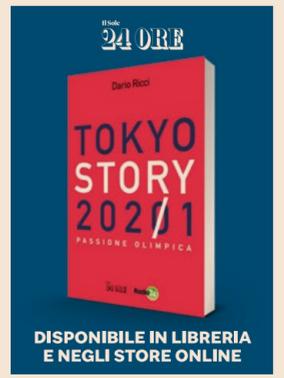
Pnrr

Amnesso il cumulo tra diverse forme di incentivo pubblico —p.28



CIRCOLARE MEF

Si alla possibilità di cumulo tra «diverse quote parti» del costo di uno stesso bene e «tra costi diversi» all'interno di un medesimo progetto. È una delle precisazioni della circolare 33/2021 del Mef.



DISPONIBILE IN LIBRERIA E NEGLI STORE ONLINE

Chiusura d'azienda: 90 giorni per il confronto con i sindacati

Manovra 2022



Nel caso di trattativa senza accordo assorbiti i tempi della legge 223

Giampiero Falasca

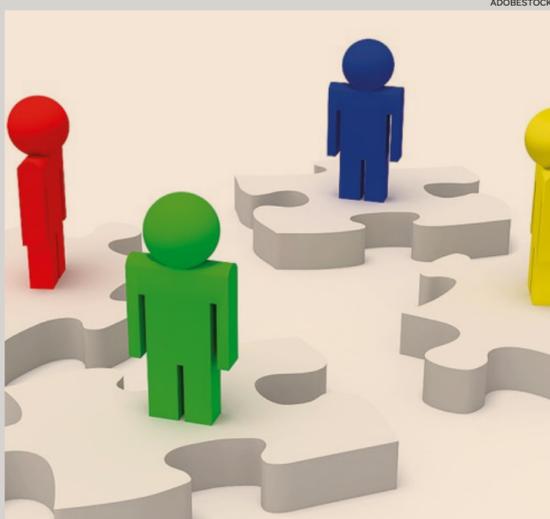
La procedura di informazione e consultazione preventiva prevista dalla legge di Bilancio 2022 (articolo 1, commi 224-236, della legge 234/2021) a carico delle imprese con almeno 250 che intendano attuare una chiusura aziendale che comporta almeno 50 esuberanti segue tappe scandite con precisione dalla legge (si veda anche «Il Sole 24 Ore» di ieri).

Il calendario della procedura ruota intorno alla data in cui il datore ipotizza di avviare un licenziamento collettivo conseguente alla decisione di chiudere l'azienda o una sua parte: da tale giorno si calcolano, a ritroso, i tempi della procedura.

Così, per fare un esempio, se si intende avviare un licenziamento collettivo il 1° giugno, si deve dare avvio alla procedura di informazione e consultazione entro il 2 marzo, per rispettare il termine di 90 giorni (calcolati come giorni liberi) di preavviso fissati dalla legge.

Con la lettera di avvio, l'impresa deve comunicare ai sindacati, all'Anpal, al ministero del Lavoro e a quello per lo Sviluppo Economico, le ragioni economiche, finanziarie, tecniche od organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e

LE SCADENZE DELLA TRATTATIVA



90 giorni prima del licenziamento collettivo

L'impresa comunica ai sindacati e alle istituzioni le ragioni, i tempi del progetto di chiusura e il numero e le caratteristiche dei lavoratori coinvolti

Entro 60 giorni dopo la comunicazione

Il datore di lavoro presenta un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche del progetto di chiusura

Entro 30 giorni dopo la presentazione del piano

Il Piano viene discusso con le parti sociali e le istituzioni

Al termine della procedura

- Accordo sul piano: viene data attuazione al piano concordato.
- Mancato accordo: il datore può avviare la procedura della legge 223/1991 (con durata ridotta a 30 giorni invece di 75)

il termine entro cui è prevista la chiusura dell'unità produttiva.

Una volta effettuata tale comunicazione, l'azienda ha tempo 60 giorni per presentare ai medesimi destinatari un piano in cui siano descritte le azioni previste per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura; nel-

l'esempio appena fatto, questo termine scade il 1° maggio.

Il piano ha alcuni contenuti obbligatori:

- le azioni previste per la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti;
- le azioni finalizzate alla

rioccupazione;

- le prospettive di cessione dell'azienda o di sua riconversione.

Dopo aver presentato il piano, il datore di lavoro ha tempo 30 giorni (nell'esempio, fino al 31 maggio) per discuterne i contenuti con le organizzazioni sindacali e le altre istituzioni coinvolte nella procedura; questa discussione si può concludere con due risultati differenti.

Le parti possono raggiungere un accordo sull'attuazione del piano: in tal caso esso viene realizzato con le modalità e i tempi concordati tra le parti, entro una durata massima di 12 mesi. La legge non chiarisce se, durante tale periodo, sia possibile attuare, anche solo parzialmente, dei licenziamenti individuali o collettivi, ma applicando i principi generali sembra doversi dare risposta positiva, se le parti prevedono tale ipotesi nell'accordo. In ogni caso, una volta concluso il periodo di attuazione del piano, se sussistono ancora esuberanti, il datore di lavoro può procedere con il licenziamento collettivo applicando la procedura ordinaria.

Uno scenario alternativo si verifica se la discussione si conclude senza accordo: in tale ipotesi, il datore può avviare il licenziamento collettivo appena finisce l'esame del piano (e comunque non prima che siano passati 90 giorni dall'avvio della procedura), e beneficia di un accorciamento dei termini previsti dalla legge 223/1991. Considerato che si è appena conclusa la negoziazione, infatti, la legge esonera espressamente le parti dall'obbligo di esperire nuovamente l'esame congiunto, prevedendo il passaggio diretto alla fase di mediazione amministrativa (con una riduzione dei tempi da 75 a 30 giorni). Usando le date dell'esempio sopra illustrato, ciò significa che il 1° giugno può essere avviato il licenziamento collettivo, e questo si conclude il giorno 30 dello stesso mese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



INFORMAZIONI E ISCRIZIONI A TELEFISCO
All'indirizzo www.ilssole24ore.com/telefisco

APPUNTAMENTO IL 27 GENNAIO

Telefisco 2022, arrivano i chiarimenti di Gdf e agenzia delle Entrate

Telefisco 2022 dà appuntamento a giovedì 27 gennaio, dalle 9 alle 18. In occasione di Telefisco arriveranno, come di consueto, i chiarimenti a contribuenti e professionisti di agenzia delle Entrate e Guardia di finanza. La manifestazione avrà tre modalità di partecipazione online (iscrizione su www.ilssole24ore.com/telefisco).

Telefisco Base dà la possibilità di assistere gratuitamente in diretta al convegno e di fruire di 8 crediti formativi riconosciuti da Ordini e associazioni (procedure di accreditamento sono in corso con commercialisti e consulenti del lavoro, Ancit, Ancot, Int, Lait e Lapet). Lapet riconoscerà 4 crediti. I partecipanti potranno inviare quesiti agli esperti del Sole. Risposte online e sul giornale.

Telefisco Plus, al costo di 24,99 euro fino al 10 gennaio e 29,99 euro dall'11 gennaio, darà la possibilità di seguire i lavori in differita, maturando 8 crediti; accedere a un webinar con 8 relazioni ulteriori (che assicura altri 3 crediti per commercialisti, consulenti del lavoro e tributaristi Ancot e Int); ottenere la dispensa con le relazioni e le slide riassuntive in formato digitale; se non ancora abbonati consultare NT+ Fisco fino al 28 febbraio.

Telefisco Advanced darà tutti i vantaggi di Telefisco Plus e, in più: l'abbonamento gratuito per tre mesi a un Modulo 24 verticale scelto fra Iva, Tuir, Accertamento e riscossione, Contenzioso tributario, Revisione legale e Terzo settore; la possibilità di accedere a tre video di aggiornamento dedicati ai chiarimenti sulle materie dell'area prescelta in febbraio, marzo e aprile; la possibilità di confrontarsi con gli esperti nelle modalità previste dal Modulo prescelto. La formula Advanced sarà fruibile a 44,99 euro fino al 10 gennaio e a 49,98 euro dall'11 gennaio.

I temi e i relatori

TELEFISCO BASE

Precompilata Iva, scontrini e fattura elettronica	Barbara Zanardi
Gli adempimenti Iva fra regole Ue e nazionali	Benedetto Santacroce
Taglio Irap, bonus Covid, Isa e dichiarazioni 2022	Gianpaolo Ranocchi
Il taglio dell'Irpef, l'assegno unico per la famiglia e la nuova busta paga	Michela Magnani
La riforma degli ammortizzatori e le altre novità sul lavoro	Enzo De Fusco
Il patent box e le altre novità sul reddito d'impresa	Roberto Lugano
Industria 4.0 e bonus ricerca e sviluppo	Primo Ceppellini
La super Ace e gli altri incentivi alle aggregazioni	Luca Gaiani
I bonus edilizi e il 110%: i nuovi termini e le condizioni di accesso	Luca De Stefani
La cessione del credito, lo sconto in fattura e i nuovi controlli preventivi	Giorgio Gavelli
Le verifiche sui bonus fiscali e le altre novità sui controlli	Dario Deotto
La riscossione: la ripresa dell'invio delle cartelle, le rate e l'aggio	Luigi Lovecchio
Il contenzioso fra emergenza e novità legislative	Antonio Iorio
La redazione del bilancio e le regole per il collegio sindacale	Nicola Cavalluzzo
La rivalutazione e il riallineamento fra tagli ai benefici e bilanci	Marco Piazza

LE INTERVISTE DEGLI ESPERTI

Raffaele Rizzardi, Franco Roscini Vitali, Gabriele Sepio

TELEFISCO PLUS E ADVANCED

Superbonus e altri bonus edilizi in presenza di general contractor	Marco Zandonà
L'impatto economico e patrimoniale delle nuove regole sulla rivalutazione	Andrea Vasapoli
Bonus ricerca e sviluppo: i controlli fiscali e i risvolti penali	Laura Ambrosi
La crisi d'impresa: la nuova composizione negoziata	Giulio Andreani
Le novità italiane ed europee sull'anticiclaggio: nuovi reati di riciclaggio e frode, criptovalute e superbonus	Valerio Vallefuoco
Il nuovo orientamento del Fisco sul trust	Angelo Busani
Le novità fiscali per il settore agricolo	Alessandra Caputo
Il Terzo settore alla svolta del Registro	Marina Garone

Cessione di beni strumentali tassati 600 euro

Passaggio di impresa

Tassazione fissa nel caso di continuazione attività e salvaguardia degli occupati

Angelo Busani

Imposte di registro, ipotecaria e catastale in misura fissa (di 200 euro ciascuna) per il trasferimento di immobili strumentali nell'ambito di una cessione di azienda o di un ramo d'azienda: lo stabilisce la legge di bilancio 2022 (legge 234/2021, articolo 1, comma 237).

L'innovazione consiste nel fatto che, prima del 1° gennaio 2022, il valore del trasferimento dei beni immobili compresi in un contratto di cessione di azienda (o di ramo) era gravato dalle imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di 50 euro cadauna e dall'imposta di registro in misura proporzionale nella misura del:

- 15% (minimo mille euro) se si trattava di terreni agricoli (a meno che l'acquirente non fosse un im-

prenditore agricolo professionale, un coltivatore diretto o soggetti - anche societari - equiparati, caso nel quale si applica la specifica agevolazione di cui all'articolo 2, comma 4-bis, del Dl 194/2009);
- 9% (minimo mille euro) in ogni altro caso.

Questo panorama impositivo rimane in vigore, ma ad esso ora si aggiunge dunque il caso del trasferimento, in uno con l'azienda o il ramo d'azienda, di «beni immobili strumentali»: il valore di tali immobili, se isolato dal valore di cessione dell'azienda di cui fanno parte (il quale rimane imponibile, di regola, con l'aliquota del 3%), verrà pertanto tassato complessivamente con 600 euro.

Per beni immobili «strumentali» pacificamente si intendono quelli individuati «di regola, su un criterio oggettivo legato alla classificazione catastale degli stessi, a prescindere, quindi, dal loro effettivo utilizzo» vale a dire quelli classificati in Catasto nella categoria A/10 («qualora la destinazione ad ufficio o studio privato risulti» dal relativo titolo edilizio) e nei gruppi catastali B, C, D ed E (circolare 22/E/2013, circolare 18/E/2013, ris-

oluzione 430182/1991, circolare 36/1989, nota irezione generale del Catasto 3/330/1989).

La nuova norma manifesta però un certo frettoloso redazionale quando, nel suo primo periodo, subordina la sua applicazione a due condizioni (la «continuazione dell'attività» dell'azienda oggetto di cessione e il «mantenimento degli assetti occupazionali») e poi quando, invece, nel suo secondo periodo, nel dettare le fattispecie in cui si ha decadenza dall'agevolazione (comminando il recupero dell'imposizione «ordinaria», ma nessuna sanzione):

- dimentica il «mantenimento degli assetti occupazionali» (quindi si apre il tema se il mancato mantenimento integri una fattispecie di decadenza);
- indica, come ipotesi di decadenza, la «cessazione dell'attività» aziendale entro cinque anni dall'atto agevolato e il «trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili» in questione entro il quinquennio predetto.

Quanto alla condizione del «mantenimento degli assetti occupazionali» non pare che ne esista una definizione normativa. Quin-

© RIPRODUZIONE RISERVATA