

## n° 11 24 APRILE 2024





FISCOLAVOROCONTABILITÀFINANZIAMENT IMPRESABILANCIO Rassegna stampa settimanale a cura di DATAPRIME fonte IPSOA Quotidiano











nº 11 24 APRILE 2024

——In questo numero ———

### **FISCO**

SANZIONI PENALI E AMMINISTRATIVE IN MISURA PIENA O RIDOTTA: LE ALTERNATIVE DELLA RIFORMA FISCALE

ISA 2024, QUALI SONO I CRITERI DI ACCESSO AL REGIME PREMIALE

## **LAVORO**

CIGS E CRISI D'IMPRESA: QUALI SONO LE OPZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

PEDAGOGISTI E EDUCATORI PROFESSIONALI: ISTITUITO L'ALBO PROFESSIONALE

APPRENDISTATO: QUANDO È POSSIBILE LICENZIARE PRIMA DELLA FINE DEL PERIODO FORMATIVO







## SANZIONI PENALI E AMMINISTRATIVE IN MISURA PIENA O RIDOTTA: LE ALTERNATIVE DELLA RIFORMA FISCALE

Claudio Carpentieri - Responsabile Dipartimento politiche fiscali e societarie CNA

Nelle ipotesi in cui non si possono rivendicare i casi di esclusione delle sanzioni penali per omesso versamento per fatti in cui è dimostrata l'assenza del dolo ovvero non si è proceduto spontaneamente al versamento rateale del debito nella prima fase di contestazione della violazione con l'avviso bonario, il contribuente può valutare l'alternativa tra il sottostare alle sanzioni penali in misura piena, senza il versamento delle sanzioni amministrative, ovvero versare le sanzioni amministrative in misura piena insieme sanzioni penali in misura ridotta

Lo schema di decreto legislativo, approvato in via preliminare nel Consiglio dei Ministri del 21 febbraio 2024 (Atto Governo n. 144). provvede alla complessiva revisione del sistema sanzionatorio tributario sia penale che amministrativo, in attuazione degli interventi indicati dall'art. 20 della legge delega di riforma fiscale (legge n. 111/2023). Lo schema di decreto interviene in maniera significativa sul sistema sanzionatorio sia amministrativo sia penale tributario con lo scopo di contenerne l'eccessiva onerosità, come anche auspicato dalla Corte di Giustizia europea, al fine di un progressivo avvicinamento dell'attuale sistema a quelli delle legislazioni nazionali dei Paesi dell'unione.

Con tutta evidenza, sotto il profilo di carattere generale la riforma interviene, anche per migliorare il coordinamento tra sanzioni penali e sanzioni amministrative tributarie connesse a una medesima violazione, con l'evidente obiettivo di conferire maggiori possibilità ai contribuenti di evitare o ridurre le più pesanti sanzioni penali. Questo in considerazione della presenza di cause attenuanti ovvero nelle ipotesi in cui il contribuente di propria iniziativa e prima della constatazione della violazione, corregge spontaneamente gli effetti della violazione. In particolare per le violazioni di omesso versamento punibili penalmente (omesso versamento di ritenute e omesso versamento di IVA) è esclusa la punibilità penale se il fatto dipende da cause non imputabili all'autore, quando è dimostrato che l'omesso versamento è dipeso da una crisi di liquidità non transitoria dovuta all'inesigibilità dei crediti per accertata insolvenza o sovraindebitamento dei propri clienti ovvero dal mancato pagamento di crediti certi ed esigibili da parte di amministrazioni pubbliche. In effetti, si tratta di ipotesi in cui è evidente l'assenza di dolo nella commissione della violazione. Ancora, è esclusa la punibilità penale per gli omessi versamenti IVA per fatti di obiettiva incertezza ovvero per le violazioni di omesso versamento delle ritenute o anche dell'IVA, nelle ipotesi in cui il contribuente stia effettuando il versamento rateale del debito a seguito di invio del c.d. avviso bonario, ovvero, anche in caso di decadenza del piano di rateizzazione, se il debito residuo è inferiore a 50.000 euro.

Lo stesso dicasi delle ipotesi di estensione delle cause di non punibilità penale per particolare tenuità del fatto (art. 1, comma 1, lettera f, dello schema di decreto - Atto Governo n. 144). Ci si riferisce, in particolare, alla discrezionalità del giudice sulla non punibilità penale della violazione di omesso versamento, sulla base di uno o più dei seguenti elementi:

- entità dello scostamento dell'imposta evasa rispetto al valore soglia stabilito ai fini della punibilità:
- avvenuto adempimento integrale dell'obbligo di pagamento secondo il piano di rateizzazione concordato con l'amministrazi-
- entità del debito tributario residuo, quando sia in fase di estinzione mediante rateizzazione;
- situazione di crisi.

In tutte queste ipotesi, si può escludere la rilevanza penale del fatto, ovviamente, tenendo ferma, la rilevanza della violazione per l'applicazione della sanzione amministrativa per l'omesso versamento. Dalle ipotesi sopra descritte si discosta l'ipotesi introdotta dall'art. 1. lettera I) dello schema di decreto, in auesto caso. riferita solamente alle ipotesi di omessi versamenti IVA. Come ultima istanza, ossia quando ci si pone fuori dai casi sopra descritti, è prevista la riduzione delle sanzioni penali fino alla metà e l'esclusione delle più pesanti sanzioni accessorie, quando prima della chiusura del dibattimento il debito tributario, comprese sanzioni amministrative e interessi, è estinto ovvero quando il debito, anche in queste ipotesi, comprese le sanzioni amministrative, è in fase di estinzione mediante rateizzazione o a seguito delle procedure conciliative e di adesione all'accertamento.

Sicuramente si tratta di una possibilità ulteriore per ridurre l'effetto delle sanzioni penali. Tuttavia, c'è anche da dire che questa possibilità è l'unica che impone al contribuente di versare le sanzioni amministrative e sottostare insieme alle sanzioni penali sebbene in misura ridotta.

Si tratta, con tutta evidenza, di una ipotesi che si pone in deroga il principio di specialità delle sanzioni penali rispetto alle sanzioni amministrative tributarie, di cui all'art. 19, D.Lgs. n. 74/2000. Questo per dire, che nelle ipotesi in cui non si possono rivendicare i casi di esclusione delle sanzioni penali per omesso versamento per fatti in cui è dimostrata l'assenza del dolo (si veda quanto sopra detto) ovvero non si è proceduto spontaneamente al versamento rateale del debito nella prima fase di contestazione della violazione con il c.d. avviso bonario, il contribuente può valutare l'alternativa tra il sottostare alle sanzioni penali in misura piena, senza il versamento delle sanzioni amministrative, ovvero al versamento delle sanzioni amministrative in misura piena insieme alla riduzione delle sanzioni penali.













## ISA 2024, QUALI SONO I CRITERI DI ACCESSO AL REGIME PREMIALE

Nell'ambito degli ISA, l'Agenzia delle Entrate ha individuato con provvedimento del 23 aprile 2024 i livelli di affidabilità fiscale relativi al periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2023, cui sono riconosciuti i benefici premiali. Il documento contiene i criteri di accesso al regime premiale previsto dall'art. 9-bis D.L. n. 50/2017 per i contribuenti per i quali si applicano gli ISA, così come modificato dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 1 dell'8 gennaio 2024

Con provvedimento del 23 aprile 2024, l'Agenzia delle Entrate ha individuato i livelli di affidabilità fiscale relativi al periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2023, cui sono riconosciuti i benefici premiali. Il D.L. n. 50/2017 ha previsto uno specifico regime premiale per i contribuenti per i quali si applicano gli ISA. In particolare, l'art. 9-bis del decreto citato, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 1 dell'8 gennaio 2024, prevede:

- l'esonero dall'apposizione del visto di conformità per la compensazione di crediti per un importo non superiore a 70.000 euro annui relativamente all'imposta sul valore aggiunto e per un importo non superiore a 50.000 euro annui relativamente alle imposte dirette e all'imposta regionale sulle attività produttive;
- l'esonero dall'apposizione del visto di conformità ovvero dalla prestazione della garanzia per i rimborsi dell'imposta sul valore aggiunto per un importo non superiore a 70.000 euro annui;
- l'esclusione dell'applicazione della disciplina delle società non operative;
- l'esclusione degli accertamenti basati sulle presunzioni semplici;
- l'anticipazione di almeno un anno, con graduazione in funzione del livello di affidabilità, dei termini di decadenza per l'attività di accertamento;
- l'esclusione della determinazione sintetica del reddito complessivo, a condizione che il reddito complessivo accertabile non ecceda di due terzi il reddito dichiarato.

I benefici previsti nei primi due punti, con riferimento all'IVA, per la specifica annualità di imposta, non risultano correlabili ai livelli di affidabilità fiscale conseguenti all'applicazione degli ISA per l'analogo periodo d'imposta, a causa della diversa scadenza dei termini di presentazione della richiesta di compensazione e/o di rimborso del credito IVA infrannuale, nonché della dichiarazione annuale IVA, rispetto al termine di presentazione della dichiarazione ai fini delle imposte dirette. Il provvedimento del 23 aprile 2024 disciplina, per il periodo d'imposta 2023, le condizioni in presenza delle quali sono applicabili i benefici appena descritti. Con riferimento alla lettera a) vengono pertanto previste due ipotesi con una graduazione del beneficio in ragione del punteggio ISA ottenuto dal contribuente. Nella prima ipotesi l'accesso al beneficio è subordinato all'attribuzione di un punteggio almeno

pari a 9 a seguito dell'applicazione degli ISA per il periodo di imposta 2023, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, relativamente:

- alla compensazione dei crediti di importo non superiore a 70.000 euro annui, risultanti dalla dichiarazione annuale IVA relativa all'anno di imposta 2024;
- alla compensazione del credito IVA infrannuale di importo non superiore a 70.000 euro annui, maturato nei primi tre trimestri dell'anno di imposta 2025;
- alla compensazione dei crediti di importo non superiore a 50.000 euro annui, risultanti dalla dichiarazione annuale relativa alle imposte dirette e all'imposta regionale sulle attività produttive per il periodo d'imposta 2023.

Tale beneficio è riconosciuto anche ai contribuenti che presentano un livello di affidabilità complessivo almeno pari a 9, calcolato attraverso la media semplice dei livelli di affidabilità ottenuti, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, a seguito dell'applicazione degli ISA per i periodi d'imposta 2022 e 2023. Nella seconda ipotesi l'accesso al beneficio è subordinato all'attribuzione di un punteggio inferiore a 9 ma almeno pari a 8 a seguito dell'applicazione degli ISA per il periodo di imposta 2023, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, relativamente:

- alla compensazione dei crediti di importo non superiore a 50.000 euro annui, risultanti dalla dichiarazione annuale IVA relativa all'anno di imposta 2024;
  alla compensazione del credito IVA infrannuale di importo non superiore a 50.000 euro annui, maturato nei primi tre trimestri dell'anno di imposta 2025;
- alla compensazione dei crediti di importo non superiore a 20.000 euro annui, risultanti dalla dichiarazione annuale relativa alle imposte dirette e all'imposta regionale sulle attività produttive per il periodo d'imposta 2023.

Tale beneficio è riconosciuto anche ai contribuenti che presentano un livello di affidabilità complessivo almeno pari a 8,5, calcolato attraverso la media semplice dei livelli di affidabilità ottenuti. anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, a seguito dell'applicazione degli ISA per i periodi d'imposta 2022 e 2023. In tutte le ipotesi, si tratta della compensazione dei crediti di importo comunque superiore a 5.000 euro annui, atteso quanto disposto dall'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto-legge 1 luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, come modificato dall'articolo 3 del citato decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50. L'utilizzo in tutto o in parte del beneficio di esenzione per crediti IVA infrannuali limita l'eventuale ulteriore utilizzo, infrannuale o annuale, atteso che l'importo complessivo dell'esonero per le richieste di compensazione effettuate nell'anno è pari a 70.000 euro nella prima ipotesi e 50.000 euro nella seconda. Anche per quanto concerne il beneficio di cui alla precedente lettera b), vengono previste due ipotesi con una graduazione del beneficio in ragione del punteggio ISA ottenuto dal contribuente.

Nella prima ipotesi è statuito che l'esonero dall'apposizione del visto di conformità, ovvero dalla prestazione della garanzia, ai fini











del rimborso del credito IVA risultante dalla dichiarazione annuale per l'anno di imposta 2024, ovvero del credito IVA infrannuale maturato nei primi tre trimestri dell'anno di imposta 2025, per un importo non superiore a 70.000 euro annui, è condizionato all'attribuzione di un punteggio almeno pari a 9 a seguito dell'applicazione degli ISA per il periodo di imposta 2023, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi.

Tale beneficio è riconosciuto anche ai contribuenti che presentano un livello di affidabilità complessivo almeno pari a 9, calcolato attraverso la media semplice dei livelli di affidabilità ottenuti, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, a seguito dell'applicazione degli ISA per i periodi d'imposta 2022 e 2023. Nella seconda ipotesi è statuito che, all'attribuzione di un punteggio inferiore a 9 ma almeno pari a 8 a seguito dell'applicazione degli ISA per il periodo di imposta 2023, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, è riconosciuto l'esonero dall'apposizione del visto di conformità, ovvero dalla prestazione della garanzia, ai fini del rimborso del credito IVA risultante dalla dichiarazione annuale per l'anno di imposta 2024, ovvero del credito IVA infrannuale maturato nei primi tre trimestri dell'anno di imposta 2025, per un importo non superiore a 50.000 euro annui. Tale beneficio è riconosciuto anche ai contribuenti che presentano un livello di affidabilità complessivo almeno pari a 8,5, calcolato attraverso la media semplice dei livelli di affidabilità ottenuti, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, a seguito dell'applicazione degli ISA per i periodi d'imposta 2022 e 2023. In tutte le ipotesi, si tratta dei crediti di importo comunque superiore a 30.000 euro annui, considerato quanto disposto dall'articolo 38-bis, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633.

Anche in questo caso l'utilizzo in tutto o in parte del beneficio di esenzione limita l'eventuale ulteriore utilizzo, infrannuale o annuale, atteso che l'importo complessivo dell'esonero per le richieste di rimborso effettuate nell'anno è pari a 70.000 euro nella prima ipotesi e 50.000 euro nella seconda.

Per quanto concerne il beneficio di cui alla precedente lettera c), tenuto conto che l'art. 9 del decreto legge 21 giugno 2022, n. 73 ha abrogato, a decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2022, le previsioni del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 in materia di società in perdita sistematica, è statuito che l'esclusione dell'applicazione della disciplina delle società non operative di cui all'articolo 30 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, è condizionato all'attribuzione di un punteggio almeno pari a 9 a seguito dell'applicazione degli ISA per il periodo di imposta 2023, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, ovvero ad un livello di affidabilità complessivo almeno pari a 9, calcolato attraverso la media semplice dei livelli di affidabilità ottenuti, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, a seguito dell'applicazione degli ISA per i periodi d'imposta 2022 e 2023.

Per quanto concerne il beneficio di cui alla precedente lettera d), è statuito che l'esclusione degli accertamenti basati sulle presunzioni semplici di cui all'articolo 39, primo comma, lettera d), secondo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e all'articolo 54, secondo comma, secondo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, è condizionata all'attribuzione di un punteggio almeno pari a 8,5 a seguito dell'applicazione degli ISA per il periodo di imposta 2023, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi.

Tale beneficio è riconosciuto anche ai contribuenti che presentano un livello di affidabilità complessivo almeno pari a 9, calcolato attraverso la media semplice dei livelli di affidabilità ottenuti, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, a seguito dell'applicazione degli ISA per i periodi d'imposta 2022 e 2023. Per quanto concerne il beneficio di cui alla precedente lettera e), è statuito che i termini di decadenza per l'attività di accertamento per l'annualità di imposta 2023, previsti dall'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 e dall'articolo 57, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633 sono ridotti di un anno nei confronti dei contribuenti ai quali, a seguito dell'applicazione degli ISA per il periodo di imposta 2023, è attribuito un livello di affidabilità almeno pari a 8, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi.

Per quanto concerne, infine, il beneficio di cui alla precedente lettera f), è statuito che l'esclusione della determinazione sintetica del reddito complessivo di cui all'articolo 38 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, per il periodo d'imposta 2023, è condizionata alla circostanza che il reddito complessivo accertabile non ecceda di due terzi il reddito dichiarato, e 9 all'attribuzione di un punteggio almeno pari a 9, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi.

Tale beneficio è riconosciuto anche ai contribuenti che con un livello di affidabilità complessivo almeno pari a 9, calcolato attraverso la media semplice dei livelli di affidabilità ottenuti, anche per effetto dell'indicazione di ulteriori componenti positivi, a seguito dell'applicazione degli ISA per i periodi d'imposta 2022 e 2023. Per accedere ai benefici di cui alle lettere da a) a f) del comma 11 del citato articolo 9-bis è inoltre necessario che:

nel caso in cui il contribuente consegua redditi di impresa e di lavoro autonomo, applichi gli ISA per entrambe le categorie reddituali;
 nel caso in cui il contribuente applichi due diversi ISA, compreso il caso in cui si tratti del medesimo ISA applicato sia per l'attività di impresa che per quella di lavoro autonomo, il punteggio attribuito a seguito dell'applicazione di ognuno di tali ISA, anche sulla base di più periodi d'imposta, sia pari o superiore a quello minimo individuato per l'accesso ai benefici.

L'individuazione delle soglie di accesso ai predetti benefici è stata effettuata in conformità a quelle già individuate con riferimento al periodo d'imposta 2022, tenuto conto dei dati dichiarativi relativi a tale annualità. Sulla base di tali dati, emerge che una parte significativa dei contribuenti maggiormente affidabili, anche al netto di eventuali ulteriori componenti positivi dichiarati, si attesta sopra la soglia individuata con il punteggio pari a 8; al fine di far accedere ai benefici premiali di cui alle lettere c), d) ed











f), particolarmente rilevanti ai fini dell'esercizio delle attività di controllo dell'Agenzia, i contribuenti che presentano profili di affidabilità più elevati, atteso quanto previsto dal comma 12 dell'articolo 9-bis del decreto, si è provveduto a graduare la soglia di accesso incrementandola di un importo pari a "0,5" per quanto riguarda i benefici premiali di cui alla lettera d) e di un importo pari a "1" per quelli di cui alle lettere c) ed f).

L'individuazione del livello di affidabilità per l'accesso ai benefici premiali di cui alle lettere a) e b), relativo alle soglie più elevate introdotte dalle modifiche operate dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 1 dell'8 gennaio 2024, è stata effettuata tenuto anche conto di quanto indicato nella relazione illustrativa al nuovo decreto legislativo.

## CIGS E CRISI D'IMPRESA: QUALI SONO LE OPZIONI PER IL DATORE DI **LAVORO**

#### Giovanni Greco - Consulente del lavoro

Nell'ipotesi di crisi d'impresa o insolvenza aziendale, con riferimento a congiunture estranee all'ordinarietà, il datore di lavoro può utilizzare la CIGS per la gestione dei rapporti di lavoro. Per poter beneficiare del trattamento di integrazione salariale straordinaria le aziende devono però rispettare specifici requisiti. Quali sono? Chi può beneficiare della CIGS? Quali procedure occorre seguire operativamente? Qual è la durata massima a seconda della differente causale?

L'istituto della cassa integrazione guadagni costituisce una forma di tutela previdenziale, mediante la cui concessione, in presenza di determinati requisiti, la prestazione del lavoratore viene sospesa temporaneamente o ridotta a fronte di un predeterminato trattamento economico di tipo previdenziale, sostitutivo della retribuzione. Possono beneficiare del trattamento di integrazione salariale straordinaria e sono, pertanto, soggette a relativi obblighi contributivi, le aziende che rispettano specifici requisiti.

Per quanto attiene il requisito dimensionale, si rileva che lo strumento è attivabile da quei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che non sono destinatari delle tutele previste dai fondi di solidarietà bilaterali, dai fondi bilaterali alternativi e dal fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Fermo restando il predetto requisito occupazionale, rientrano, pertanto, nel campo di applicazione della CIGS anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

L'ambito di applicazione della CIGS è inoltre esteso, a prescindere dal numero dei dipendenti a:

- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle

società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale;

- partiti e movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel relativo registro nazionale (art. 4, c. 2, D.L. n. 149/2013, conv. in legge n. 13/2014). Il trattamento ordinario e quello straordinario (anche sommati) di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi, anche continuativi in un quinquennio mobile. Nello specifico, la durata massima della CIGS per la causale riorganizzazione aziendale può protrarsi per un periodo massimo di 24 mesi, mentre nel caso di crisi aziendale, il trattamento di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi. Nell'ipotesi particolare della causale "contratto di solidarietà", la durata complessiva può arrivare fino a 36 mesi, in quanto, nel calcolo del quinquennio mobile, se esso viene usufruito nei primi 2 anni, viene computato per la metà.

In termini di specialità, la durata massima dei trattamenti per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e quelle di cui all'art. 10, c. 1, lett. n) e o), D.Lgs. n. 148/2015, è stabilita in 30 mesi. Per tali fattispecie non si applica la previsione dell'art. 22, c. 5, con riferimento al contratto di solidarietà, riguardante il computo nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente. Secondo la disciplina vigente, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori

A fronte dell'eventuale richiesta avanzata entro i successivi 3 giorni dai soggetti collettivi o dal datore di lavoro, è previsto un esame congiunto, da tenersi anche in modalità telematica, sulla situazione, avente ad oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi d'impresa.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione del datore di lavoro, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

La domanda amministrativa di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata, per tutte le causali d'intervento, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo e deve essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Il Codice della crisi e dell'insolvenza disciplina per la prima volta in modo organico la sorte dei rapporti di lavoro subordinato in caso di insolvenza dell'imprenditore.

Nella liquidazione giudiziale è ribadito il principio sancito dall'art. 2119, c.c., in tema di fallimento e dall'art. 189, c. 1, D.Lgs. n. 14/2019, ove si stabilisce che l'apertura della procedura nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento. Nell'impianto originario della legge n. 223/1991, l'art. 3











ritagliava la specifica disciplina della CIGS concorsuale e faceva sì che se ne potesse beneficiare di default, sul solo presupposto dell'apertura della procedura di insolvenza.

La cancellazione dell'istituto ad opera della legge n. 92/2012 è stata integrale, senza alcuna possibilità di deroga, neppure quando sia attivata la procedura di cessione del complesso aziendale. CIGS per crisi aziendale. Con l'abrogazione della CIGS concorsuale, secondo la filosofia riformatrice del legislatore, non avrebbe dovuto più esistere nell'ordinamento alcuno strumento specifico per la gestione della sospensione del rapporto previsto prima dall'art. 72 legge fall. e oggi dall'art. 189 CCII. Senonchè la CIGS concorsuale è riapparsa e resa ammissibile per via amministrativa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con le circolari 22 gennaio 2016, n. 1 e 26 luglio 2016, n. 24. Il Dicastero del lavoro ha, infatti, previsto, con riferimento ad imprese che abbiano richiesto la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in forza delle causali d'intervento previste dalla previgente normativa, nonché dall'art. 21 del vigente D.Lgs. n. 148/2015, e che, in costanza di fruizione del trattamento richiesto, siano sottoposte a procedura concorsuale con prosecuzione dell'esercizio d'impresa, al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori, il trattamento potrà essere autorizzato - ovviamente limitatamente al periodo già richiesto - in favore dei lavoratori dipendenti, a condizione che gli organi della procedura si impegnino a proseguire e concludere il programma inizialmente presentato.

Con la circ. n. 24/2016, integrativa della circ. n. 1/2016, il Ministero ha fornito ulteriori chiarimenti, individuando la causale legittimante la fruizione del trattamento straordinario in quella relativa alla crisi aziendale ex art. 21, lett. b), D.Lgs n. 148/2015, precisando che, in caso di fallimento, la concessione della CIGS è subordinata alla presentazione di un programma di crisi aziendale, in cui il piano di risanamento è volto alla concreta e rapida cessione dell'azienda o di parte di essa con il trasferimento dei lavoratori. Diversamente, il curatore dovrà, senza indugio, valutare il recesso immediato dai rapporti di lavoro subordinato pendenti, nel rispetto delle procedure di legge.

#### CIGS per cessazione attività

L'art. 1, c. 172, della legge di Bilancio ha prorogato per il 2024 il trattamento di sostegno al reddito di cui all'art. 44, D.L. n. 109/2018 (decreto Genova), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 130/2018, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento CIGS di 12 mesi e nel limite di spesa di 50 milioni di euro. Nello specifico, l'art. 44, D.L. n. 109/2018, per il periodo intercorrente dal 29 settembre 2018 a tutto il 2020 e in termini circoscritti alle risorse destinate allo scopo - successivamente rifinanziate di anno in anno - ha introdotto nell'ordinamento una specifica ipotesi di CIGS per crisi aziendale fruibile per un periodo massimo di 12 mesi, in deroga alla durata massima complessiva di cui agli artt. 4 e 22, D.Lgs. n. 148/2015. Tale misura, subordinata a un accordo in sede governativa in presenza della Regione interessata, può essere invocata: - dalle imprese, anche in procedura concorsuale, che abbiano

cessato o stiano cessando la propria attività produttiva, sussistendo concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale;

- quando sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
- ove siano previsti specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata per competenza territoriale. Nella lettera della norma, la concessione della CIGS in questo caso particolare è tutt'ora subordinata alla presenza di almeno una delle tre sottoindicate condizioni:
- concrete prospettive di cessione dell'azienda con conseguente riassorbimento dell'occupazione;
- reindustrializzazione del sito produttivo:
- specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata.

#### CIGS per transizione occupazionale

Nel corso dell'anno 2024 continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'art. 22 ter, D.Lgs n. 148/2015, che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria. Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli artt. 4 e 22, D.Lgs. n. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale. La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, attraverso la circ. 18 marzo 2022, n. 6, ha fornito le indicazioni operative rispetto allo strumento di cui all'art. 22 ter, D.Lgs. n. 148/2015. Per l'accesso a questo trattamento di integrazione salariale straordinario è necessario aver espletato la procedura sindacale di cui all'art. 24, D.Lgs. n. 148/2015.

In tale sede, per la finalità propria dell'intervento, vanno individuati e indicati i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito.

Stante la particolarità dell'intervento, il Legislatore ha espressamente disposto che lo stesso non debba essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e, dunque, che lo stesso sia considerato in deroga ai limiti temporali di cui agli artt. 4 e 22, D.Lgs. n. 148/2015.











f), particolarmente rilevanti ai fini dell'esercizio delle attività di controllo dell'Agenzia, i contribuenti che presentano profili di affidabilità più elevati, atteso quanto previsto dal comma 12 dell'articolo 9-bis del decreto, si è provveduto a graduare la soglia di accesso incrementandola di un importo pari a "0,5" per quanto riguarda i benefici premiali di cui alla lettera d) e di un importo pari a "1" per quelli di cui alle lettere c) ed f).

L'individuazione del livello di affidabilità per l'accesso ai benefici premiali di cui alle lettere a) e b), relativo alle soglie più elevate introdotte dalle modifiche operate dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 1 dell'8 gennaio 2024, è stata effettuata tenuto anche conto di quanto indicato nella relazione illustrativa al nuovo decreto legislativo.

### PEDAGOGISTI E EDUCATORI PROFESSIONALI: ISTITUITO L'ALBO PROFESSIONALE

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge n. 55 del 2024 vengono istituiti l'Albo professionale e l'ordine dei pedagogisti e degli educatori professionali. Il provvedimento normative individua i requisiti professionali utili alla iscrizione nell'albo e le modalità di funzionamento degli enti

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 55 del 15 aprile 2024 con cui viene istituito l'Albo professionale e l'ordine dei pedagogisti, ovvero degli specialisti dei processi educativi che, operando con autonomia scientifica e responsabilità deontologica, esercita funzioni di coordinamento, consulenza e supervision pedagogica per la progettazione, la gestione, la verifica e la valutazione di interventi in campo pedagogico, educativo e formative rivolti alla persona, alla coppia, alla famiglia, al gruppo, agli organismi sociali e alla comunità in generale. Per esercitare la professione di pedagogista è necessario il possesso di uno dei seguenti titoli di studio:

- a) laurea specialistica o magistrale in programmazione e gestione dei servizi educativi, classi 56/S e LM-50;
- b) laurea specialistica o magistrale in scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua, classi 65/S e LM-57;
- c) laurea specialistica o magistrale in scienze pedagogiche, classi
- d) laurea specialistica o magistrale in teorie e metodologie dell'e-learning e della media education, classi 87/S e LM-93;
- e) laurea in scienze dell'educazione o in pedagogia Per esercitare la professione di educatore socio-pedagogico sono
- necessari: a) il conseguimento del titolo di laurea triennale, previo accertamento delle competenze professionali acquisite con il tirocinio
- b) in alternativa, il possesso della corrispondente qualifica attribuita ai sensi dei commi 595, primo periodo, 597 e 598 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

c) l'iscrizione nell'albo degli educatori professionali socio-pedagogici dell'Ordine delle professioni pedagogiche ed educative. Sono istituiti l'albo dei pedagogisti e l'albo degli educatori professionali socio-pedagogici. Gli iscritti agli albi dei pedagogisti e degli educatori professionali socio-pedagogici costituiscono l'Ordine delle professioni pedagogiche ed educative, articolato su base regionale e, limitatamente alle province autonome di Trento

e di Bolzano, su base provinciale.

## **APPRENDISTATO:** QUANDO È POSSIBILE LICENZIARE PRIMA DELLA FINE DEL PERIODO **FORMATIVO**

#### Debhorah Di Rosa - Consulente del lavoro

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato per il quale è, però, prevista una scadenza alla fine del periodo formativo. Tuttavia, l'interruzione del contratto in costanza di periodo formativo può essere effettuata adducendo specifica e comprovabile motivazione in caso di giusta causa, giustificato motivo soggettivo e oggettivo. L'interruzione del contratto in costanza di periodo formativo non necessita, invece, di alcuna motivazione in caso di superamento del periodo di comporto, mancato superamento del periodo di prova o cessazione dell'attività aziendale. Qual è la procedura che deve seguire il datore di lavoro che intende procedere con il licenziamento di un apprendista?

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, finalizzato all'occupazione dei giovani e al primo inserimento nel mondo del lavoro. Per questa ragione l'azienda oltre ad erogare la retribuzione e a permettere all'apprendista di svolgere la prestazione manuale o intellettuale prevista nel contratto deve impartirgli direttamente o tramite soggetti terzi gli insegnamenti necessari a consequire:

- un titolo di studio (apprendistato per la qualifica);
- le competenze professionali necessarie per lo svolgimento di una determinata mansione (apprendistato professionalizzante);
- formazione utile al conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione.

Il piano formativo individuale si articola in formazione professionalizzante e formazione di base e trasversale, rimessa alla regolamentazione regionale, cui è rimesso anche l'onere di finanziare l'offerta pubblica formativa destinata all'ottenimento di queste competenze, e/o alla contrattazione collettiva.

Elemento fondamentale rimane l'apprendimento attraverso il lavoro svolto in azienda: la possibilità di accorciare e ridurre la durata massima è legata dunque al riconoscimento, da parte del tutor che segue l'apprendista, dell'avvenuto raggiungimento delle

previsto dal corso di studi;













competenze contenute nel PFI.

La formazione obbligatoria dell'apprendista svolta dev'essere riportata sul piano formativo individuale, che nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in quello di alta formazione è predisposto direttamente dall'istituzione formativa in collaborazione con l'azienda.

L'attività formativa dev'essere realizzata nel rispetto dei limiti di durata massima dell'apprendistato:

- 3 anni (4 anni in caso di diploma quadriennale regionale o 2 anni per i contratti per l'acquisizione oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici) nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale:
- 3 anni (5 anni nell'artigianato) nell'apprendistato professionalizzante; Nell'apprendistato di alta formazione e ricerca la durata massima è definita da regioni e province autonome sentite le parti sociali, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro può decidere di interrompere il rapporto in essere oppure confermarlo. Allo stesso tempo l'apprendista può dimettersi al termine della formazione oppure accettare la conferma, ove prevista dal datore di lavoro. È possibile riconoscere la qualifica professionale a un apprendista anche prima del termine del periodo formativo stabilito nel contratto, anticipando in questo modo la "trasformazione" del contratto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La trasformazione anticipata, stante il conseguente venir meno dell'obbligo formativo nei confronti dell'apprendista, può in taluni casi generare il dubbio che si tratti di una fattispecie di ricorso fraudolento al contratto di apprendistato: per questa ragione si prevede che la legittimità della trasformazione anticipata sia condizionata al rispetto degli obblighi formativi da parte dell'azienda, fino al giorno effettivo della trasformazione. Occorre in primis accertarsi della qualità del piano formativo individuale e della sua adeguata durata. Anche se il contratto di apprendistato è a norma di legge un contratto a tempo indeterminato, è comunque prevista una scadenza alla fine del periodo formativo.

Ecco perché è solo al termine dell'apprendistato entrambe le parti possono interrompere liberamente il rapporto: in questo caso, il periodo di preavviso per le dimissioni o il licenziamento decorre dalla data in cui termina l'apprendistato.

N.B. Se la parte che recede non rispetta il preavviso deve corrispondere all'altra l'indennità sostitutiva prevista dal contratto collettivo applicato.

Per interrompere il rapporto a fine periodo formativo, azienda e dipendente non sono obbligati ad addurre alcuna motivazione a sostegno della decisione. Il recesso al termine del periodo di apprendistato, infatti, è uno di quei casi di cosiddetto "recesso ad nutum" (un altro è il licenziamento o le dimissioni in periodo di prova) per la cui legittimità non si richiede la presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. N.B. Questa disposizione non trova applicazione all'apprendistato professionalizzante senza limiti di età destinato al reinserimento di titolari di un trattamento di NASpI ed ai lavoratori in CIGS da "transizione occupazionale" (art. 22- ter del D.Lgs. n. 148/2015): in questo caso infatti il ricorso all'apprendistato costituisce una misura agevolativa di politica attiva del lavoro, soggetta ab origine alle tutele crecenti. L'interruzione del contratto in costanza di periodo formativo può essere effettuata adducendo specifica e comprovabile motivazione in caso di:

- giusta causa: condotta talmente grave da rendere impossibile la continuazione del rapporto anche per un solo giorno (in questo caso non occorre rispettare alcun periodo di preavviso);
- giustificato motivo soggettivo: inadempimento agli obblighi contrattuali da parte del lavoratore:
- giustificato motivo oggettivo: per necessità organizzative aziendali. L'interruzione del contratto in costanza di periodo formativo non necessita di alcuna motivazione in caso di:
- superamento del periodo di comporto;
- mancato superamento del periodo di prova;
- cessazione dell'attività aziendale.

Inoltre, nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, se opportunamente attestato dall'istituzione formativa. Il datore di lavoro che intende procedere con il licenziamento di un apprendista deve:

- dare comunicazione al centro per l'impiego, tramite l'invio del modello UniLav:
- versare il contributo NASpI all'INPS, tramite modello F24;
- riconoscere l'indennità sostitutiva in busta paga, in caso di mancato rispetto del periodo di preavviso.

Sintesi delle fattispecie di interruzione anticipata apprendistato Superamento del periodo di comporto

Mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (solo per apprendistato I livello)

Giusta causa (senza obbligo di preavviso)

Giustificato motivo soggettivo

Giustificato motivo oggettivo

Mancato superamento del periodo di prova Cessazione dell'attività aziendale









Reggio Calabria Via Laboccetta, 7 Tel 0965 890809















Valore | Semplicità | Innovazione

Il software in cloud con il Cliente al centro: condivisione di dati e informazioni, analisi e report avanzati con un'interfaccia chiara e innovativa.

Più produttività con una gestione delle attività contabili e fiscali semplificata. Più velocità con un'unica soluzione per la condivisione di report e documenti con colleghi e clienti. Più tempo da dedicare alla consulenza strategica



# A RCA EVOLUTION

Semplice e modulare, scegli la soluzione ERP giusta per la tua azienda











# con Te nel lavoro di tutti i giorni

