



FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO
Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**
fonte **IPSOA Quotidiano**



In questo numero

FISCO

FRINGE BENEFIT CON SOGLIA DI TASSAZIONE A 3.000 EURO: QUANTO VALE IL RISPARMIO FISCALE

LAVORO

BONUS LAVORATORI DEL TURISMO: MODALITÀ APPLICATIVE, CON QUALCHE CRITICITÀ

EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E PNRR. A CHE PUNTO SIAMO?

FINANZIAMENTI

NUOVA SABATINI: QUANTO CONVIENE ALLE PMI FINANZIARE GLI INVESTIMENTI

FONDO EUROPEO PER L'INNOVAZIONE: CONTRIBUTI PER PROGETTI DI PICCOLA SCALA SULLE ENERGIE RINNOVABILI

sommario

FRINGE BENEFIT CON SOGLIA DI TASSAZIONE A 3.000 EURO: QUANTO VALE IL RISPARMIO FISCALE

Roberto Fanelli - Docente di diritto tributario d'impresa presso UniMarconi Roma e Revisore legale

Anche per il periodo d'imposta 2023, la soglia di tassazione dei fringe benefit a favore dei lavoratori dipendenti (con figli fiscalmente a carico) sale a 3.000 euro. Nell'agevolazione rientrano anche le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Quanto vale il risparmio fiscale?

Lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (art. 12, comma 2, TUIR), compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati.

Si considerano fiscalmente a carico i figli con reddito complessivo (computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica), non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a 24 anni il limite di reddito complessivo è elevato a 4.000 euro.

Per i lavoratori dipendenti diversi da quelli sopra indicati (per esempio, lavoratore dipendente senza figli) resta ferma l'applicazione della soglia ordinaria pari a 258,27 euro (art. 51, comma 3, TUIR). Si ricorda che rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell' art. 12 TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi (art. 51, comma 3, TUIR).

La disposizione si applica anche ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'art. 51 TUIR (circolare 4 novembre 2022, n. 35/E, par. 1). Limitatamente al periodo d'imposta 2023, viene confermata a 3.000 euro la soglia entro la quale il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti (fringe benefit) non concorre a formare il reddito (art. 40, comma 1, D.L. n. 48/2023 - decreto Lavoro). La norma, sempre limitatamente all'anno 2023 ed entro il limite complessivo della soglia (3.000 euro), prevede, inoltre, che rientrano nell'agevolazione anche "le somme erogate o rimborsate ai medesimi [lavoratori dipendenti con figli a carico] dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale". A proposito delle utenze, è

stato chiarito che queste devono "riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese" (circolare 4 novembre 2022, n. 35/E, par. 2.1).

La soglia di non imponibilità non costituisce una franchigia e, quindi, "nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto", vale a dire anche la quota di valore inferiore al limite di 3.000 euro (circolare n. 35/E/2022, par. 2.2). Inoltre, per l'anno 2023, il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a 200 euro per lavoratore (art. 1, comma 1, D.L. n. 5/2023). L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, "non rileva ai fini contributivi".

Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito d'impresa comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori (art. 95 TUIR). Ai fini della determinazione in denaro dei valori in natura, "si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista" (art. 51, comma 3, TUIR).

Il reddito da assoggettare a tassazione è pari al valore normale soltanto se il bene è ceduto o il servizio è prestato gratuitamente; se, invece, per la cessione del bene o la prestazione del servizio il dipendente corrisponde delle somme (con il sistema del versamento o della trattenuta), è necessario determinare il valore da assoggettare a tassazione sottraendo tali somme dal valore normale del bene o del servizio. Pertanto, la verifica che il valore sia non superiore complessivamente nel periodo d'imposta agli importi indicati, va effettuata con riferimento agli importi tassabili in capo al percettore del reddito e, quindi, al netto di quanto il dipendente ha corrisposto (con il metodo del versamento o della trattenuta e comprensivo dell'eventuale IVA a carico del dipendente) per tutti i beni o servizi di cui ha fruito nello stesso periodo d'imposta, tenendo conto di tutti i redditi percepiti, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente intrattenuti nel corso dello stesso periodo d'imposta (circolare 23 dicembre 1997, n. 326, par. 2.3.1.). I beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2023 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di 200 euro per uno o più buoni benzina più un valore di 3.000 euro per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina) nonché per le

somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Inoltre, atteso che il bonus carburante ai fini della tassazione è ricondotto nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del TUIR, si osserva che se il valore in questione è superiore a 200 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito ed è assoggettato a tassazione ordinaria (circolare n. 35/E/2022, par. 3.).

Il valore totale dei benefit - che vale anche con riferimento ai beni che sono indicati nel comma 4 dell'art. 51 (che prevede specifici criteri di forfettizzazione) - cui può fruire il lavoratore in esenzione da imposta è pari, quindi, a 3.200 euro, di cui 200 euro per uno o più buoni benzina e 3.000 euro per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina). L'agevolazione si applica limitatamente all'anno d'imposta 2023.

A tal fine, si osserva che ai sensi dell'art. 51, comma 1, TUIR, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato). Sulla base al principio di cassa, che presiede alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in relazione al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore e il momento di percezione è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore (risoluzione 14 agosto 2020, n. 46/E; circolare 23 dicembre 1997, n. 326). Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro, sia con riferimento alle erogazioni in natura mediante l'assegnazione di beni o servizi (circolare 14 luglio 2022, n. 27, par. 2). In tema di benefit erogati mediante voucher è stato precisato che il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo (circolare 29 marzo 2018, n. 5/E). Attribuendo ai propri dipendenti beni e servizi gratuiti, il datore di lavoro, anche se di medie-piccole dimensioni (purché non forfettario), può riconoscere ai dipendenti un'integrazione della retribuzione che, essendo esclusa dalla base imponibile fiscale e contributiva del dipendente medesimo, consente un risparmio complessivo che si traduce in un maggior potere d'acquisto per il dipendente rispetto alla scelta di erogare una corrispondente indennità in denaro in busta paga.

Attenzione

I risparmi sotto l'aspetto contributivo sono stati esaminati nell'articolo Fringe benefit fino a 3.000 euro: quanto può risparmiare il datore di lavoro. Caso n. 1

Un datore di lavoro persona fisica con partita IVA assegna ai dipendenti fringe benefit per un valore di 3.000 euro.

Tali importi sono esclusi da IRPEF e dalla base imponibile contributiva. Pertanto, per il dipendente si tratta di un'integrazione effettiva della retribuzione. Per il datore di lavoro il costo è integralmente deducibile. Ipotizzando che per il datore di lavoro l'aliquota marginale sia pari al 43% (oltre a IRAP del 3,9%), il costo

effettivo per il datore di lavoro è pari a:

- costo: 3.000
- risparmio fiscale: 1.407 (3.000 x 46,9%)
- costo effettivo: 1.593

In pratica, quindi, con una spesa pari a 1.593 il datore di lavoro ha incrementato la retribuzione del dipendente per un importo di 3.000 euro (incremento retribuzione/spesa: 188%).

Se il datore di lavoro incrementasse la retribuzione di 3.000 euro, le somme sarebbero integralmente soggette a tassazione contributiva e fiscale.

Valore dell'indennità in busta paga: 3.000

Oneri previdenziali sull'incremento di retribuzione (si ipotizza un'aliquota del 31%): 930 (3.000 x 31%)

Costo: 3.930

Per il datore di lavoro il costo è integralmente deducibile. Ipotizzando che per il datore di lavoro l'aliquota marginale sia pari al 43% (oltre a Irap del 3,9%), il costo effettivo sarebbe pari a:

- costo: 3.930
- risparmio fiscale: 1.843,17 (3.930 x 46,9%)
- costo effettivo: 2.086,83

Risparmio %: 23,6%

Per il dipendente l'onere fiscale (ipotizzando un'aliquota marginale del 35%) e contributivo (ad esempio del 9%) sarà pari a:

- onere contributivo: 270 (3.000 x 9%)
- onere fiscale: 955,5 [(3.000 - 270) x 35%]
- incremento effettivo: 1.774,5 (3.000 - 270 - 955,5)

In pratica, quindi, con una spesa pari a 2.086,83 il datore di lavoro ha incrementato la retribuzione dei dipendenti di un importo di 1.774,5 euro (incremento retribuzione/spesa: 85%).

Caso n. 2

Nel caso di società di capitali, la situazione sarebbe la seguente:

- costo: 3.000
- risparmio fiscale: 837 (3.000 x 27,9%)
- costo effettivo: 2.163

Con una spesa pari a 2.163 il datore di lavoro ha incrementato la retribuzione del dipendente per un importo di 3.000 euro (incremento retribuzione/spesa: 139%).

Se il datore di lavoro incrementasse la retribuzione di euro 3.000, le somme sarebbero integralmente soggette a tassazione contributiva e fiscale. Valore dell'indennità in busta paga: 3.000 Oneri previdenziali sull'incremento di retribuzione (si ipotizza un'aliquota del 31%): 930 (3.000 x 31%)

Costo: 3.930

Per il datore di lavoro il costo è integralmente deducibile. Ipotizzando che per il datore di lavoro l'aliquota marginale sia pari al 43% (oltre a Irap del 3,9%), il costo effettivo sarebbe pari a:

- costo: 3.930
- risparmio fiscale: 1.096,47 (3.930 x 27,9%)
- costo effettivo: 2.833,53

Risparmio %: 23,6%

BONUS LAVORATORI DEL TURISMO: MODALITÀ APPLICATIVE, CON QUALCHE CRITICITÀ

Dario Ceccato - Founder Ceccato Tormen & Partners

La legge di conversione del decreto Lavoro prevede un incentivo per i lavoratori del comparto turistico. In particolare, viene stabilito che, per il periodo dal 1° giugno al 21 settembre 2023, ai lavoratori interessati è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi. Se da un lato è positiva l'agevolazione per un settore che soffre per la difficoltà del reclutamento estivo, dall'altro vengono alla già luce alcune problematiche applicative. Manca un perimetro chiaro rispetto al campo di applicazione del datore di lavoro e occorre meglio chiarire qual è la documentazione e come deve essere presentata dal lavoratore che chiedere il trattamento integrativo. Quali sono le ulteriori questioni operative da risolvere?

Con la pubblicazione della legge n. 85 del 2023, di conversione del decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023), vengono recepiti diversi emendamenti integrativi ed innovativi rispetto alle previsioni del testo originario del "decreto primo maggio".

Tra le diverse novità introdotte dalla legge di conversione, tra le quali rileviamo la disciplina del contratto a termine (in tema di rinnovi contrattuali) o la proroga del lavoro agile riservata ai lavoratori fragili o ai genitori con figli under 14 anni (alle condizioni già previste dai decreti stessi, più volte prorogati), emerge una disposizione propria del comparto turistico ed alberghiero di sicuro interesse pratico per gli addetti al settore. In effetti l'art. 39 bis della legge n. 85/2023, rubricato "Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere", conduce verso la creazione, non proprio di nuova istituzione, di una diversa aliquota fiscale rimessa all'istituto della maggiorazione per il lavoro festivo e notturno proprie (diremo endemiche) del comparto turistico.

Una aliquota fiscale diversa da quelle ordinarie, nell'intento, meritorio, di valorizzare maggiormente quell'attività maggiormente gravosa resa in periodi specifici dell'estate 2023.

La lettura del disposto in parola, in realtà, tradisce la rubrica stessa laddove la detassazione lascia il posto alla creazione di un elemento integrativo che, con le aliquote fiscali, sembra non avere nulla a che fare. La previsione in discussione muove da una evidenza pacifica. L'anno 2023 risente, per mille determinazioni, della difficoltà del reclutamento estivo in quei settori che, troppo spesso, non sono stati considerati come trainanti l'economia nazionale. La previsione di un abbattimento fiscale al fine di incentivare (o, forse, premiare) i lavoratori del comparto turistico

in un determinato periodo dell'anno (nel caso di specie, l'estate) risulta chiaramente condivisibile, soprattutto in favore di quelle redditualità non particolarmente elevate.

Ciò non di meno, una norma che dispone la corresponsione di un "trattamento integrativo speciale" va dunque letta con attenzione e compresa nelle sue tematiche applicative.

Al comma primo viene, infatti, previsto come "per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs n. 66/2003, effettuato nei giorni festivi". In attesa, ovviamente, dei chiarimenti amministrativi in materia, quanto mai necessari, è già possibile ipotizzare alcune difficoltà applicative del disposto in parola:

- se il periodo temporale è evidentemente circoscritto e definito all'estate 2023, manca un perimetro chiaro rispetto al campo di applicazione del datore di lavoro ovvero di quel "comparto del turismo" che appare incerto nella sua identificazione. Ad esempio, se alcuni settori (l'alberghiero in primis) risultano sicuramente compresi, c'è da chiedersi se il settore ristorativo, magari in località non turistiche, o i pubblici esercizi in generale saranno ricompresi nell'alveo dell'art 39 bis;

- invero, vi sono poi molte attività le quali hanno una spiccata intensificazione ciclica statisticamente fortemente legate al turismo in sé (manutenzione di impianti balneari o/e montani, attività commerciali aperte solo nei poli turistici, etc) che astrattamente potrebbero comunque risentire degli effetti benevoli della "detassazione" (soprattutto nelle giornate festive). Una identificazione, per quanto alle imprese, rimessa ai codici ATECO appare quanto mai necessaria (ma sarà cura dell'Agenzia delle Entrate intervenire nel merito);

- l'agevolazione viene rimessa alla determinazione di una base imponibile pari alla somma tra:

- 1) le "retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno";
 - 2) e le "prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2002 n.66, effettuato nei giorni festivi".
- In questo caso, a rigor di norma, si dovrebbe tener conto dello straordinario festivo (e non del lavoro festivo in sé) da determinarsi secondo il D.Lgs. n. 66/2003 e, quindi, non secondo la contrattazione collettiva (quindi lo straordinario festivo si verificherebbe solo se vi fosse superamento dell'orario normale ordinario e non di un eventuale orario giornaliero);

Una volta determinato l'imponibile, sarà cura del sostituto di imposta erogare un 15% di tale valore a titolo di trattamento integrativo speciale, chiaramente sente ai fini fiscali e contributivi.

Al fine del riconoscimento di questo elemento integrativo, devono però coesistere due condizioni soggettive, riferite al lavoratore/trice:

- ai sensi del secondo comma art 39 bis, il reddito da lavoro dipendente del percipiente non deve aver superato nel 2022 40.000 euro;

- il sostituto d'imposta riconoscerà il trattamento integrativo

speciale solo su richiesta del lavoratore, con attestazione per iscritto dell'importo del reddito anno 2022;

Chiaramente, attesa la natura del trattamento (che dovrà essere compensato con modello F24), appare necessaria non tanto una dichiarazione ma la produzione di documentazione atta a corroborare il reddito percepito (CU o modello 730) al fine di evitare erogazioni illegittime per mancanza dei presupposti. Per quanto la norma appare condivisibile sotto il profilo della ratio, l'operatività pragmatica non pare libera da tematiche. Basti pensare a questo:

- in attesa dei chiarimenti dell'Amministrazione Finanziaria (basti pensare alla creazione di un codice tributo) deve rilevarsi come tutti i dipendenti cessati dal 1° giugno ad oggi potrebbero vantare il riconoscimento di tale elemento, imponendo ai sostituti di imposta la riapertura di buste paga (o la valutazione in ordine alla convenienza o meno);
- in una logica di tipo predittivo, propria di ogni interprete del diritto del lavoro, forse converrebbe erogare il trattamento solo a termine del 21 settembre 2023, ovvero quando la base di calcolo sia compiuta e definita;
- con ogni probabilità, le aziende si troveranno a dover ragionare in termini di "arretrati" dato che le retribuzioni di giugno 2023 sono in fase di elaborazione "avanzata" e prossime al pagamento; Attendiamo dunque i chiarimenti necessari. Speriamo con sana urgenza pragmatica.

EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E PNRR. A CHE PUNTO SIAMO?

Vincenzo Ferrante - Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Il Ministero del Lavoro ha recentemente reso noto il rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2023. Una fotografia degli andamenti del mercato del lavoro attraverso i dati che sono stati rilasciati, appunto, sulla base delle comunicazioni obbligatorie che ogni imprenditore è tenuto ad effettuare all'autorità pubblica al momento dell'instaurazione (o della cessazione) di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato. L'analisi dei dati complessivi dice molto della composizione del nostro mercato del lavoro. E purtroppo, malgrado l'attuazione del PNRR sia oramai in fase avanzata, il Paese sembra ancora ben lontano da quegli obiettivi di incremento dell'occupazione (che c'è, ma è modesta) e di miglioramento della qualità dell'occupazione.

Mentre oramai sembra definitivamente terminato il periodo della pandemia, si possono cominciare a fare i primi bilanci dei cambiamenti che ha dovuto affrontare il mercato del lavoro nel triennio 2020-2022: si tratta di una valutazione importante

perché, anche a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge di conversione del decreto "del primo maggio" (D.L. 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"), potrebbe scoprirsi che alcuni dei caratteri che hanno connotato il quadro complessivo degli ultimi venti anni hanno registrato un'evoluzione.

Non sarebbe illogico che, prima di qualunque proposta di modifica della disciplina vigente, quale si rinviene ancor oggi negli otto decreti legislativi in cui si articolava il Jobs Act del 2015, si ripettesse l'esperienza del 2003, quando il Governo allora in carica fece predisporre da un gruppo di economisti e di giuristi un "libro bianco" sul mercato del lavoro.

Da questo punto di vista si deve dire come, anche se non mancano segnali di lento miglioramento, restano sempre preoccupanti i dati sull'occupazione in Italia, poiché, innanzi tutto, resta confermata la tendenza di fondo di una limitata diffusione dell'occupazione regolare, poiché, su poco meno di 59 milioni di persone residenti, sono stimati in 23 milioni gli italiani che lavorano. Si tratta, come si vede, di una percentuale che si attesta intorno al 40% e che si colloca molto lontano dalla porzione della popolazione attiva degli altri Stati europei.

Ovviamente, è del tutto fisiologico che una parte della popolazione sia "mantenuta" da qualcun altro, perché o troppo giovane o troppo vecchia per lavorare: ed in questo senso si deve aggiungere che le pensioni INPS in pagamento al 2023 (per vecchiaia, invalidità e ai superstiti) erano in numero di 13.685.475, mentre i giovani fra 0 e 18 anni sono circa 9 milioni, tenendo conto di un numero di nuovi nati in costante calo, e che si colloca di poco al di sotto delle 400.000 unità per anno. Detratta questa quota (ma si tenga presente che molti sono i pensionati che legittimamente svolgono attività lavorativa e che molti giovani accedono al mercato del lavoro ancor prima di aver raggiunto la maggiore età) resta che, secondo le stime, mancano all'appello quasi 13 milioni di persone in età lavorativa. Si tratta di una percentuale enorme (pari ad oltre il 21% della popolazione residente) che non si sa bene cosa faccia.

L'inattività, invero, sembra interessare soprattutto gli italiani, atteso che l'apporto di manodopera straniera rimane tendenzialmente invariato nelle sue dimensioni complessive, senza dimenticare la progressiva integrazione (testimoniata da matrimoni "misti" che oramai raggiungono circa un terzo del numero fatto registrare ogni anno), che porta molti stranieri a richiedere ed ottenere la nazionalità italiana. I dati rilevati in ordine al lavoro degli stranieri, dunque, sono limitati solo a quanti operano in Italia o avvalendosi della libertà di movimento riservata ai cittadini degli altri Stati europei (senza, quindi, dover rinunciare alla propria cittadinanza di origine, come ad es. molti cittadini rumeni) o che comunque sono in possesso di un valido permesso di soggiorno. In questo senso, si deve dire che il numero di stranieri rilevati è pari a poco più di 5 milioni, la stragrande maggioranza dei quali sono lavoratori (87,1%), mentre secondo l'INPS nel 2021 erano 280.923 i pensionati (7,2%) e 224.086 percettori di prestazioni a sostegno del reddito (5,7%). Si suppone che una certa quota di

chi risulta estraneo al mercato del lavoro sia costituita da lavoratori “scoraggiati”, che cioè, dopo aver tentato di trovare un’occupazione, abbiano alla fine rinunciato (senza che però si comprenda bene a quali fonti di reddito costoro possano attingere per assicurarsi il pane quotidiano).

Un’altra importante fetta, poi, è costituita da lavoratori “in nero” o irregolari, che prestatò la loro attività senza che il datore di lavoro effettui le dovute comunicazioni alle autorità pubbliche (le stime parlano di un numero impressionante che oscillerebbe fra i 3 e i 4 milioni di persone, che comprende però anche lavoratori che sfuggono agli stessi uffici dell’anagrafe perché irregolarmente presenti sul territorio nazionale).

Un’altra parte di soggetti, infine, è dedicata ad attività del tutto illegali, perché criminose (e questo senza dire che ogni anno vengono scoperte alcune decine di migliaia di imprese completamente ignote al Fisco e agli istituti previdenziali, seppure attive nei normali settori produttivi).

Interessante, in questa situazione, è quindi esaminare i dati che sono stati rilasciati recentemente dal Ministero del Lavoro sulla base delle comunicazioni obbligatorie che ogni imprenditore è tenuto ad effettuare all’autorità pubblica al momento dell’instaurazione (o della cessazione) di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato.

Questi dati sono valutati su base trimestrale e si riferiscono ai “flussi”, in ingresso o in uscita, dal mercato del lavoro (e riguardano circa un sesto degli occupati, posto che sono circa 15 milioni i lavoratori subordinati impiegati in Italia in forza di un contratto a tempo indeterminato). Essi mostrano un certo dinamismo, segnalando la presenza di opportunità importanti per chi fosse interessato ad entrare oggi o nei prossimi mesi nel mondo del lavoro, anche se si registra un certo rallentamento rispetto allo scorso anno, essendosi oramai esaurito l’effetto conseguente al venir meno delle restrizioni che erano state imposte dalla pandemia.

Nel primo trimestre 2023, dunque, il numero complessivo di “attivazioni” di contratti di lavoro ha toccato i 3 milioni 323 mila, in aumento del 3,1% rispetto allo stesso trimestre dell’anno precedente. Si tratta, tuttavia, di un dato che tiene conto dei contratti, di qualunque durata, anche brevissima (1-2 giorni), di modo che ove si faccia questione del numero di occupati (che stipulano in un anno anche due o più contratti di breve durata), si scopre che l’occupazione a termine ha riguardato 2 milioni 326 mila lavoratori, mentre le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato sono state, nel complesso, modeste, risultando pari nel trimestre a 209 mila lavoratori.

Il dato complessivo su base annua continua, quindi, a registrare una crescita (+5,0%) delle assunzioni a tempo determinato, seppure secondo una dinamica in attenuazione rispetto al tasso di crescita annuo registrato in precedenza, quando si era avuta una ripresa quasi vertiginosa delle attivazioni. Questo dato mostra una tendenza al rallentamento, come è altresì dimostrato dalla riduzione del tasso delle risoluzioni dei rapporti di lavoro (con una diminuzione sia delle dimissioni, sia dei licenziamenti, inferiori di 33 mila rispetto al primo trimestre del 2022). Anche l’analisi dei

dati complessivi rispetto ai flussi “in ingresso” dice molto della composizione del mercato del lavoro in Italia: solo il 22%, infatti, è fatto di assunzioni a tempo indeterminato, mentre il contratto a termine la fa ancora da padrone, segnando un dato pari al 63,1% sul totale annuo delle assunzioni; si riducono anche il peso dell’apprendistato (il 2,9% del totale) e delle collaborazioni coordinate e continuative (pari al 31%). Alta, tuttavia, rispetto al numero complessivo degli occupati, rimane la percentuale degli occupati a tempo indeterminato (che dovrebbe così oscillare intorno ai cinque sestimi del totale degli occupati).

Concludendo, non sembrano mancare le occasioni per trovare lavoro, ma in un contesto di occupazione poco professionalizzata e, in certa misura, di relazioni nelle quali comunque sembra mancare, da entrambi i lati, una prospettiva e un solido affidamento sulla loro proiezione nel tempo. Malgrado l’attuazione del PNRR sia oramai in fase avanzata, il Paese sembra insomma ancora ben lontano da quegli obiettivi di incremento dell’occupazione (che c’è, ma è modesta) e di miglioramento della qualità dell’occupazione. Ancora una volta, quindi, si registra una carenza di investimenti nei settori, come l’istruzione tecnica ed universitaria, che potrebbe consentire il miglioramento della qualità del lavoro.

NUOVA SABATINI: QUANTO CONVIENE ALLE PMI FINANZIARE GLI INVESTIMENTI

Rita Friscolanti - Esperta di finanza agevolata - Se.Ges srl

Per l’acquisto, o per l’acquisizione in leasing, di beni materiali (macchinari, impianti, beni strumentali d’impresa, attrezzature nuovi di fabbrica e hardware) o immateriali (software e tecnologie digitali) a uso produttivo, le PMI possono beneficiare del contributo Nuova Sabatini. Attraverso la misura, è possibile ottenere un contributo in conto impianti correlato a un finanziamento di una banca o società di leasing, di importo compreso da un minimo di 20.000 a un massimo di 4 milioni di euro, a copertura totale dell’investimento. Sono previste maggiorazioni in caso di investimenti in beni 4.0 e green. Il contributo è cumulabile con il credito di imposta beni strumentali. Quanto si può risparmiare?

Possono presentare domanda di agevolazione le micro, piccole e medie imprese (PMI), di tutti i settori produttivi, compresi quelli della pesca e dell’agricoltura (ad eccezione del settore finanziario e assicurativo di cui alla sezione K della classificazione delle attività economiche ATECO 2007), che:

- hanno la sede legale o una unità locale in Italia e sono regolarmente costituite ed iscritte nel Registro delle imprese ovvero nel Registro delle imprese di pesca. Le imprese estere, con sede in uno Stato Membro o dell’Unione Europea e che non hanno una

sede locale in Italia alla data di presentazione della domanda, devono provvedere alla relativa apertura in sede di presentazione della richiesta di erogazione del contributo, pena la revoca delle agevolazioni concessa;

- sono nel pieno e libero esercizio dei propri diritti, non sono in liquidazione volontaria o sottoposte a procedure concorsuali;
- non rientrano tra i soggetti che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in un conto bloccato gli aiuti individuati quali illegali o incompatibili dalla Commissione europea;

- non si trovano in condizioni tali da risultare impresa in difficoltà. Sono ammissibili alle agevolazioni le spese relative all'acquisto, anche in leasing finanziario, di beni strumentali nuovi di fabbrica, strettamente funzionali alla realizzazione dei programmi concernenti:

1) investimenti in beni strumentali: l'acquisto, o l'acquisizione nel caso di operazioni di leasing finanziario, di macchinari, impianti, beni strumentali di impresa, attrezzature nuovi di fabbrica ad uso produttivo e hardware classificabili, nell'attivo dello stato patrimoniale, alle voci B.II.2, B.II.3 e B.II.4, dell'articolo 2424 del codice civile, nonché di software e tecnologie digitali destinati a strutture produttive già esistenti o da impiantare;

2) investimenti 4.0: l'acquisto, o l'acquisizione nel caso di operazioni di leasing finanziario, di beni materiali nuovi di fabbrica e immateriali, aventi come finalità la realizzazione di investimenti in tecnologie, compresi gli investimenti in big data, cloud computing, banda ultralarga, cybersecurity, robotica avanzata e mecatronica, realtà aumentata, manifattura 4D, Radio frequency identification (RFID) e sistemi di tracciamento e pesatura dei rifiuti, di cui agli allegati A e B alla legge n. 232/2016, come elencati, rispettivamente, negli allegati 6/A e 6/B della circolare n. 410823 del 6 dicembre 2022;

3) investimenti green (operativa dal 1° gennaio 2023): l'acquisto, o l'acquisizione nel caso di operazioni di leasing finanziario, di macchinari, impianti e attrezzature nuovi di fabbrica ad uso produttivo, a basso impatto ambientale, nell'ambito di programmi finalizzati a migliorare l'ecosostenibilità dei prodotti e dei processi produttivi. I beni oggetto di agevolazione devono essere ad uso produttivo e strumentali all'attività svolta dall'impresa ed essere ubicati presso l'unità produttiva dell'impresa in cui è realizzato l'investimento. L'investimento deve essere interamente coperto da un finanziamento, bancario o in leasing:

- di durata non superiore a 5 anni
- di importo compreso tra 20.000 euro e 4 milioni di euro (fermo restando che per il settore della pesca e acquacoltura non possono essere concessi aiuti a favore di progetti con spese ammissibili superiori a 2,5 milioni di euro, né aiuti il cui equivalente sovvenzione lordo sia superiore a 1,25 milioni di euro per beneficiario e per anno). Il finanziamento può essere assistito dalla garanzia del Fondo PMI fino all'80% dell'ammontare del finanziamento stesso. L'avvio degli investimenti deve essere successivo alla data di invio alla banca/intermediario finanziario della domanda di accesso al contributo. Gli investimenti devono essere conclusi entro 12 mesi dalla data di stipula del contratto di finanziamento bancario o di

leasing finanziario, con un'estensione di ulteriori 6 mesi per le sole iniziative con contratto stipulato dal 1° gennaio 2022 al 30 giugno 2023. Il contributo erogato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy consiste in un contributo in conto impianti.

L'ammontare del contributo è pari al valore degli interessi calcolati, in via convenzionale, su un finanziamento della durata di 5 anni e di importo uguale all'investimento ad un tasso d'interesse annuo pari a:

- 2,75 % per gli investimenti ordinari;
- 3,575 % per gli investimenti 4.0;
- 3,575 % per gli investimenti green. Ai fini del riconoscimento del contributo maggiorato, è richiesto il possesso, da parte dell'impresa beneficiaria, di un'idonea certificazione ambientale di processo oppure di prodotto sui beni oggetto dell'investimento o di un'idonea autodichiarazione ambientale rilasciata da produttori, importatori o distributori dei beni.

Non esiste alcuna correlazione tra il tasso di interesse applicato dalla banca e il contributo che viene concesso dal Ministero.

Il contributo è cumulabile:

- con il credito d'imposta per investimenti nel Mezzogiorno, nei limiti delle intensità massime previste dal pertinente Regolamento di esenzione applicabile per settore;
- con le agevolazioni previste dal Conto energia, nel rispetto dei limiti contemplati dall'articolo 26, D.Lgs. 28/2011 e dai regolamenti di esenzione applicabili al settore specifico;
- con gli interventi previsti all'interno del PNRR nei limiti delle intensità massime previste dal pertinente regolamento di esenzione applicabile per settore e fatte salve le specifiche disposizioni normative che regolano le singole misure finanziate all'interno del PNRR, nonché il rispetto del divieto di doppio finanziamento, conformemente a quanto evidenziato nella Circolare RGS del MEF del 14 ottobre 2021, n. 21 e ulteriormente chiarito nella Circolare RGS del MEF del 31 dicembre 2021, n. 33;

- con tutte le misure fiscali di carattere generale che, applicandosi alla generalità delle imprese, non configurano aiuti di Stato. In tal caso non trovano applicazioni i limiti in materia di cumulo previsti dalla disciplina Nuova Sabatini. Rientra in tale ambito, il credito di imposta per investimenti in beni strumentali. Il cumulo, tuttavia, non deve determinare il superamento del costo di acquisizione. Le domande di agevolazione devono essere compilate in via esclusivamente telematica pena l'improcedibilità della stessa, attraverso la procedura disponibile nella sezione "Compilazione domanda di agevolazione" della piattaforma informatica dedicata alla misura collegandosi all'indirizzo internet <https://benistrumentali.dgiai.gov.it>.

Ad avvenuta compilazione della domanda, verrà reso disponibile il Codice Unico di Progetto - CUP associato all'istanza, da riportare nelle fatture elettroniche, sia di acconto che di saldo, riguardanti i beni per i quali sono state ottenute le agevolazioni.

Una volta apposta la firma digitale, si deve procedere all'invio della domanda, esclusivamente da un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC), all'indirizzo PEC della banca/intermediario finanziario a cui si chiede il finanziamento, scelta tra quelle

aderenti all'iniziativa (l'elenco è disponibile sul sito del Ministero delle Imprese e del Made in Italy).

Un'impresa può presentare più domande di agevolazione a diversi soggetti finanziatori purché relative a programmi d'investimento diversi e a condizione che il valore complessivo dei finanziamenti per singola impresa non superi i 4 milioni di euro (fermo restando che per il settore della pesca e acquacoltura non possono essere concessi aiuti a favore di progetti con spese ammissibili superiori a 2,5 milioni di euro, né aiuti il cui equivalente sovvenzione lordo sia superiore a 1,25 milioni di euro per beneficiario e per anno).

Le domande possono essere presentate fino all'esaurimento delle risorse disponibili e alla conseguente chiusura dello sportello, comunicata con apposito provvedimento del Direttore generale per gli incentivi alle imprese. Risparmio %

Si supponga che nel mese l'impresa Alfa, di media dimensioni, stipuli con una banca aderente alla Nuova Sabatini un finanziamento di 110.000 euro per l'acquisto di un macchinario.

Il contributo Nuova Sabatini ottenibile dall'impresa è pari a:

- nel caso di investimento ordinario: 8.489,10 euro;
- nel caso di investimento 4.0 o investimento green: 11.101,62 euro.

Costo totale intervento	Contributo spettante		% di risparmio
110.000	Investimento ordinario	8.489,10	7,71 %
	Investimento 4.0	11.101,62	10,09 %
	Investimento green	11.101,62	10,09 %

FONDO EUROPEO PER L'INNOVAZIONE: CONTRIBUTI PER PROGETTI DI PICCOLA SCALA SULLE ENERGIE RINNOVABILI

Giovanna Greco - Dottore commercialista

Fino al 19 settembre consorzi pubblici o privati possono presentare proposte a valere sul Fondo europeo per l'innovazione per progetti di piccola scala nel settore delle energie rinnovabili. I progetti devono avere una durata di almeno tre anni e devono essere realizzati nel territorio dell'UE, Norvegia o Islanda, oppure in Irlanda del Nord, a condizione che il progetto riguardi la generazione, la trasmissione, la distribuzione o la fornitura di elettricità. Dovranno avere un importo minimo di 2,5 milioni di euro ed un

massimo di 7,5 milioni di euro. Il contributo massimo ricevibile dal Fondo per l'innovazione è il 60% dei costi ammissibili. Come presentare domanda?

Fino al 19 settembre è possibile presentare proposte a valere sul Fondo europeo per l'innovazione (Innovation Fund) per progetti di piccola scala.

Innovation Fund è lo strumento UE che sostiene e promuove la dimostrazione di tecnologie innovative a basse emissioni di carbonio supportando progetti volti alla diffusione commerciale di tali tecnologie, con l'obiettivo di portare sul mercato soluzioni industriali per decarbonizzare l'Europa e sostenere la sua transizione verso la neutralità climatica. Gli obiettivi del bando sono:

- sostenere progetti dimostrativi di tecnologie, processi, modelli di business o prodotti/servizi altamente innovativi, sufficientemente maturi per il mercato, che presentano un elevato potenziale di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra;
- offrire un sostegno finanziario adeguato alle esigenze di mercato e ai profili di rischio dei progetti ammissibili, attraendo nel contempo risorse pubbliche e private aggiuntive.

I progetti di piccola scala nel quadro del Fondo per l'innovazione sono relativi a tecnologie innovative nel campo delle energie rinnovabili, della decarbonizzazione di industrie ad alta intensità energetica, dello stoccaggio di energia e della cattura, utilizzo e stoccaggio del carbonio.

I progetti che saranno finanziati da questo bando del Fondo per l'innovazione dovranno contribuire alla transizione verso un'economia neutrale dal punto di vista climatico entro il 2050 e all'obiettivo di ridurre le emissioni di almeno il 55% entro il 2030, come previsto dalla di almeno il 55% entro il 2030, come definito dalla Legge Europea sul Clima e nel Green Deal europeo nonché dagli obiettivi stabiliti nel piano REPowerEU in materia di rinnovabili, efficienza energetica e idrogeno rinnovabile. I progetti devono essere presentati da consorzi formati da più soggetti senza limitazione alla loro composizione. Sono soggetti eleggibili a presentare una proposta di progetto tutti i soggetti in possesso di personalità giuridica, privati o pubblici, stabiliti in qualsiasi paese del mondo. I progetti devono avere una durata di almeno tre anni e devono essere realizzati nel territorio dell'UE, Norvegia o Islanda, oppure in Irlanda del Nord, a condizione che il progetto riguardi la generazione, la trasmissione, la distribuzione o la fornitura di elettricità. I beneficiari e gli enti affiliati devono registrarsi nel Registro dei Partecipanti, prima di presentare la proposta, e dovranno essere convalidati dal Servizio Centrale di Convalida (REA).

È possibile partecipare al consorzio anche con ruoli diversi dai beneficiari ed entità affiliate ad esempio come partner associati, subappaltatori, terze parti che forniscono contributi in natura, ecc. I progetti saranno valutati in base ai seguenti criteri:

- grado di innovazione. Se una proposta ottiene un punteggio inferiore alla soglia minima di questo criterio, la valutazione viene interrotta (i criteri rimanenti non vengono valutati né assegnati punteggi);
- potenziale di riduzione delle emissioni di gas serra e maturità

del progetto. Se una proposta ottiene meno del 50% dei punti totali per il criterio “Maturità del progetto” o se ottiene un punteggio inferiore alla soglia minima nell'ambito del criterio Potenziale di riduzione delle emissioni di GHG, la valutazione viene interrotta (i restanti criteri non vengono valutati né attribuiti). - scalabilità e efficienza dei costi. Quest'ultimo criterio è calcolato come rapporto tra l'ammontare del contributo richiesto e l'ammontare della riduzione delle emissioni di gas serra ottenute dal progetto. Il budget disponibile per l'invito è di 100.000.000 di euro per le sovvenzioni e di 5.000.000 di euro per il sostegno allo sviluppo dei progetti.

I singoli progetti, invece, dovranno avere un importo minimo di 2,5 milioni di euro ed un massimo di 7,5 milioni di euro.

Il contributo massimo ricevibile dal Fondo per l'innovazione è il 60% dei costi ammissibili. Tutte le proposte devono essere presentate direttamente online tramite il portale Funding & Tenders Portal, sistema di presentazione elettronica.

Le domande cartacee non sono quindi accettate.

La presentazione avviene in due fasi:

- a) creazione di un account utente e registrazione della propria organizzazione. Per utilizzare il Sistema di presentazione (l'unico modo per presentare la domanda), tutti i partecipanti devono creare un account utente EU Login. Una volta ottenuto un account EU Login, è possibile registrare la propria organizzazione nel Registro dei partecipanti. Una volta completata la registrazione, si riceverà un codice di identificazione dei codici di identificazione del partecipante (PIC) di nove cifre;
- b) presentazione della proposta, accedendo al sistema di presentazione elettronica tramite la pagina tematica nella sezione “Search Funding & Tenders”. Il termine ultimo per la presentazione delle proposte è fissato alle ore 17:00 del 19 settembre 2023.



ARCA

EVOLUTION

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

Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



SCADENZE



SETTIMANALI

17 luglio 2023

Denuncia e versamento contributi Casagit

INPGI - Gestione separata - Collaborazioni coordinate e continuative - Denuncia e versamento dei contributi

INPS - Versamento contributi lavoro dipendente

Inps - Versamento DEL TFR al Fondo di Tesoreria inps

Liquidazione periodica IVA per soggetti con obbligo mensile

Rateizzazione versamento imposte da Redditi 2023 ed IRAP 2023 per soggetti titolari di partita IVA

Rateizzazione versamento IVA annuale

Ravvedimento entro 90 giorni delle ritenute e dell'IVA mensile

Ravvedimento relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile

Ravvedimento tardivo versamento acconto IMU 2023

Ritenute sui redditi di lavoro autonomo, di dipendente e su provvigioni

Trasmissione dati operazioni transfrontaliere passive

Versamento del contributo alla gestione separata INPS

Versamento del contributo alla gestione separata INPS

Versamento dell'imposta sostitutiva su plusvalenze per cessioni a titolo oneroso di partecipazioni (risparmio amministrato)

Versamento delle ritenute sui dividendi corrisposti nel trimestre solare precedente

Versamento imposta di produzione e consumo

Versamento imposta sostitutiva sui risultati della gestione patrimoniale

Versamento imposta sulle transazioni finanziarie

20 luglio 2023

Comunicazione tax crediti pagamenti elettronici

Comunicazioni obbligatorie somministrati

PREVINDAI - Denuncia e versamento contributi

PREVINDAPI - Denuncia e versamento contributi

Ravvedimento diritti camerali dovuti per l'anno 2022 per imprese soggette ad ISA

Trasmissione telematica dei dati relativi alle operazioni di verifica periodica degli apparecchi misuratori fiscali

Versamento a saldo dei contributi INPS artigiani e commercianti soggetti agli ISA

Versamento del contributo alla gestione separata INPS per i titolari di partita IVA soggetti agli ISA

SCADENZE



SETTIMANALI

Versamento dell'IRPEF, dell'IRAP, IVA, addizionali regionale e comunale ed imposte sostitutive risultanti dalla dichiarazione per l'anno 2022 Redditi 2023 PF e SP soggetti agli ISA

Versamento diritti camerali

Versamento imposta e IVA in seguito a adeguamento agli ISA per i ricavi o compensi conseguiti nel corso del 2022

Versamento in acconto dei contributi a percentuale INPS artigiani e commercianti soggetti agli ISA

Versamento saldo e primo acconto IRES, imposta sostitutiva, IVA e IRAP risultanti dalla dichiarazione dei redditi per l'anno 2022 (Redditi 2023 società di capitali, enti commerciali ed enti non commerciali) soggetti agli ISA

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

