

Questa Newsletter nasce, quale servizio ulteriore offerto da BK Legal (società di avvocati), con l'intento di portare a conoscenza della Clientela i temi di grandissima attualità giuridica di interesse per le imprese. L'iniziativa deriva dalla consapevolezza della crescente complessità dell'attuale situazione economico-sociale, che richiede ormai sistematicamente la risoluzione di problematiche legali sempre più spesso connesse a questioni commerciali e di tecnica fiscale. I contributi che ospiterà potranno quindi offrire lo spunto per ulteriori approfondimenti, che la redazione tutta di BK Legal è pronta a fornire.

Confidiamo di dare in tal modo risposta ad una avvertita esigenza del mondo delle imprese e di incontrare il gradimento della nostra Clientela.

DIRITTO PENALE

APPEAL DEL PIANO TRANSIZIONE 4.0. INDEBITA FRUIZIONE DEI CREDITI DI IMPOSTA ED ESIMENTE DEL LEGITTIMO AFFIDAMENTO

I. Con la Legge di Bilancio 2020 e il Piano Transizione 4.0, che rappresentano l'indirizzo di politica industriale dell'Italia, sono state sostituite le precedenti misure conosciute come Piano Impresa 4.0 e Industry 4.0.

Al posto di iperammortamento e superammortamento è stata quindi pensata un'unica misura, il **credito di imposta** per beni strumentali.

È prevista anche una misura specifica per i beni immateriali, in particolare i *software* ed ulteriori crediti di imposta per le categorie: Ricerca e sviluppo; Progetti *green* e trasformazione digitale, nonché *Design*.

Le aliquote dei crediti di imposta variano a seconda della categoria di beni i cui costi si vogliono compensare.

Il credito di imposta è un credito che il contribuente (nel caso specifico l'azienda) vanta nei confronti dello Stato e che può essere utilizzato per compensare eventuali debiti dell'azienda nei confronti dell'erario, per il pagamento dei tributi e, quando ammesso, se ne può chiedere il rimborso nella dichiarazione dei redditi.

Il credito di imposta 2021, concretamente fruibile tramite compensazione con il modello F24, vale per beni nuovi ordinati dal 16 novembre 2020, acquistati, anche in *leasing*, e consegnati dal 16 novembre 2020 e fino al 31 dicembre 2021, ovvero consegnati entro il 30 giugno 2022, a condizione che entro la data del 31 dicembre 2021 il relativo ordine risulti accettato dal venditore e sia avvenuto il pagamento di acconti in misura almeno pari al 20% del costo di acquisizione.

Possono accedere al credito di imposta 2021 tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico di appartenenza, dalla dimensione e dal regime fiscale.

Sono però escluse le imprese destinatarie di **sanzioni interdittive** ai sensi dell'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. (responsabilità "parapenale delle società").

II. Nel caso in cui, a seguito dei controlli, sia accertata l'indebita fruizione, anche parziale, del credito di imposta per il mancato rispetto delle condizioni richieste, ovvero a causa della inammissibilità dei costi sulla base dei quali è stato determinato l'importo fruito, l'Agenzia delle Entrate applica le sanzioni di cui all'art. 13, comma 5, del DL. 471 del 1997.

Ove venga ottenuto **fraudolentemente**, tanto l'ipotesi di credito maggiore di quello spettante, quanto l'ipotesi di credito inesistente, potranno rientrare nella fattispecie penalmente rilevante del reato tributario di "**indebita compensazione**" di un credito di imposta inesistente, di cui all'art. 10-*quater*, comma 2, D. Lgs. n. 74/2000.

Tuttavia - come si evince dalla risposta del Mef alla interrogazione parlamentare n. 3-02610 dello scorso 5 agosto - nei casi in cui la fattispecie non presentasse specifiche criticità di tipo documentale ed emergesse la buona fede del contribuente, può trovare applicazione l'esimente delle "*obiettive condizioni di incertezza*" relative al dettato normativo, prevista dall'**art. 15 della Legge sui reati tributari**.

Tale norma, del resto, si pone in ossequio ed in perfetta sintonia con il **principio della tutela del legittimo affidamento e della buona fede del contribuente** nei casi di errori del contribuente, sancito dall'art. 10 dello Statuto del contribuente (D.L. 27 luglio 2000, n. 212).

La tutela del legittimo affidamento – tradizionalmente considerato espressione dei principi di uguaglianza, di legalità in materia di prestazioni patrimoniali imposte, di capacità contributiva, di legalità, buon andamento e imparzialità dell'agire amministrativo, di cui agli articoli 3, 23, 53 e 97 della Costituzione - è stata ritenuta riferibile alle situazioni caratterizzate da un'apparente legittimità e coerenza dell'attività dell'Amministrazione finanziaria, in senso favorevole al contribuente; dalla buona fede di questi, rilevabile da una condotta connotata dall'assenza di qualsiasi violazione del dovere di correttezza; dall'eventuale esistenza di circostanze specifiche e rilevanti, idonee a indicare la sussistenza dei primi due presupposti.

Avv. Massimo Biffa

DIRITTO AMMINISTRATIVO

UNA SENTENZA INTERESSANTE SUL TEMA DELLE OPERE EDILIZIE

Con sentenza n. 1435 del 4.10.2021, il T.A.R. Puglia, Bari, è tornato ad esprimersi sul concetto di volumetria legittimamente esistente.

La pronuncia - avente ad oggetto l'impugnazione di un diniego al rilascio di un permesso di costruire presentato ai sensi della L.R. Puglia n. 14/2009 (c.d. Piano Casa) - fornisce un puntuale e significativo chiarimento in *subiecta* materia, affermando che la realizzazione di un'opera edilizia avente volumetria inferiore a quella assentita non può che ritenersi legittima.

Il Giudice Amministrativo ha infatti rappresentato che in questo senso depone che la difformità rilevante dal punto di vista edilizio è quella che deriva da un mutamento consistente (e, quindi, in aumento) di cubatura ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 del D.P.R. n. 380/2001.

In ragione di tale principio, quindi, il T.A.R. Puglia, Bari, ha accolto il ricorso e, per l'effetto, annullato il provvedimento di diniego.

Qui di seguito il link per il testo della decisione :

https://www.giustizia-amministrativa.it/web/guest/dcsnpr?p_p_id=GaSearch_INSTANCE_2NDgCF3zWBwk&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_GaSearch_INSTANCE_2NDgCF3zWBwk_javax.portlet.action=searchProvedimenti&p_auth=NuwwTvJh&p_p_lifecycle=0

Avv. Michele Perrone

DIRITTO DEL LAVORO

GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO

Il Decreto-legge n. 127 del 21 settembre 2021, ha esteso a tutti i lavoratori della pubblica amministrazione del settore privato, siano essi lavoratori autonomi o dipendenti, l'obbligo di dotarsi del cosiddetto "Green Pass", vale a dire della "*certificazione in formato digitale e stampabile, emessa*

dalla piattaforma nazionale del Ministero della Salute, contenente un QR Code per verificarne autenticità e validità, attraverso la quale viene certificata l'avvenuto completamento del ciclo vaccinale oppure la negatività del tampone al virus del COVID-19."

Più in particolare, l'obbligo di dotarsi del Green pass vige per tutti i dipendenti, i collaboratori, i lavoratori autonomi, gli stagisti e i volontari che svolgano a qualsiasi titolo attività all'interno dei luoghi di lavoro, presso uffici e aziende di qualsiasi dimensione.

Gli unici soggetti esclusi sono coloro che hanno ottenuto una certificazione di esenzione dalla vaccinazione da parte del ministero della salute, secondo i criteri definiti con la circolare del 4 agosto 2021.

L'ambito gestionale che più di altri risulterà esser coinvolto da tali interventi normativi è quello relativo alla gestione del personale dipendente.

In primo luogo appare necessario evidenziare come l'introduzione dell'obbligo del Green pass per tutti i lavoratori ha reso necessari alcuni interventi normativi in tema di gestione dei rapporti di lavoro tra le aziende ed i propri dipendenti.

Il decreto-legge n. 127/2021 ha infatti previsto che il lavoratore risultato privo di green pass non possa più essere sospeso dalla prestazione lavorativa in esito all'apertura di un vero e proprio procedimento disciplinare, bensì dovrà essere ritenuto assente ingiustificato a far data dal primo giorno in cui sia risultato sprovvisto del già menzionato certificato. Tale norma, se da un lato non comporta modifiche sostanziali per il lavoratore, al quale in ogni caso non verrà corrisposta la retribuzione per i giorni in cui sia risultato assente, sotto un altro profilo consente invece ai datori di lavoro di esimersi da quella congerie di atti formali precedentemente prescritti, quali l'obbligo della contestazione disciplinare, l'obbligo di mantenere la retribuzione fino alla conclusione del procedimento stesso - fatto salvo il caso della sospensione della retribuzione formalmente intimata - , oltre che scongiurare il rischio di vedersi impugnato il procedimento disciplinare da parte del dipendente.

L'assenza ingiustificata perdura fino al momento in cui il lavoratore sarà in grado di fornire al proprio datore di lavoro il certificato, ma in ogni caso non potrà perdurare oltre il 31 dicembre 2021, data a partire dalla quale il datore di lavoro rientrerà in possesso di tutte le prerogative relative alla gestione del rapporto di lavoro, incluse quelle inerenti alla possibilità di un recesso.

Appare opportuno peraltro sottolineare che tale normativa scavalca le regolamentazioni previste dai contratti collettivi nei casi in cui questi prevedano la possibilità di licenziamento in caso di un prolungamento dell'assenza ingiustificata.

Un ulteriore elemento di novità introdotto dal legislatore risiede nella possibilità, per i datori di lavoro che abbiano meno di 15 dipendenti, di procedere con assunzioni a tempo determinato per un massimo di 10 giorni, per sostituire i lavoratori che risultino assenti ingiustificati ai sensi della DL 127/2021 per oltre 5 giorni.

Tali assunzioni possono essere rinnovabili per una volta, arrivando quindi a coprire un arco temporale di 20 giorni, durante il quale si presuppone che il lavoratore risultato assente ingiustificato abbia potuto provvedere all'ottenimento del certificato in parola. Diversamente, il lavoratore rimarrà comunque assente ingiustificato al massimo fino al 31 dicembre 2021 ed il datore di lavoro avrà in ogni caso la possibilità di procedere con ulteriori assunzioni secondo le modalità ordinarie.

Da ultimo, il legislatore ha previsto che la sanzione amministrativa a carico del lavoratore per l'accesso presso il proprio luogo di lavoro senza il Green pass vada dai 600 ai 1.500 €, mentre per i datori di lavoro che non abbiano proceduto ai controlli, o che abbiano ommesso di predisporre tutte le necessarie azioni di compliance e di adeguamento, la sanzione andrà dai 400 ai 1.000 €.

In tema di apparato sanzionatorio, tuttavia, sono stati specificatamente previsti possibili ulteriori successivi interventi da parte degli organi amministrativi, ed in particolare da parte del Presidente del Consiglio su indicazione dei ministeri competenti, volti a definire ulteriormente ed in maniera più specifica le fattispecie e le condizioni di imputabilità del lavoratore e/o del datore di lavoro, con specifico riguardo al settore del pubblico impiego.

Avv. Matteo Falchetti

PRIVACY

KIT PRIVACY GREEN PASS - COSA CAMBIA CON IL D.L. 127 DEL 21.09.2021

A seguito dell'emanazione del Decreto Legge 105/21 convertito con L. 126 del 16.09.2021, istitutivo dell'obbligatorietà del green pass per i dipendenti, nonché del Decreto Legge 127/21 del 21 settembre 2021, che estende tale obbligo a tutti i dipendenti pubblici e privati a far data dal 15 ottobre 2021, andranno predisposti i seguenti imprescindibili adempimenti:

Adozione misure organizzative

Predisposizione procedura per l'attuazione delle modalità operative di verifica del Green Pass e gestione adempimenti in presenza di soggetti non in possesso o privi del Green Pass

Informativa green pass dipendente/ Informativa green pass terzi

Predisposizione informativa specifica Green Pass per tutti i dipendenti e per tutti i soggetti non dipendenti che a vario titolo hanno diritto di accesso

Nomina delegati alla verifica e istruzioni procedura verifica green pass

Predisposizione delega ai soggetti individuati per la verifica del Green Pass e istruzioni per gli adempimenti

Adeguamento Registro dei trattamenti

Implementazione del Registro dei Trattamenti con l'ulteriore trattamento di verifica del Green Pass

La mancata adozione delle superiori misure, può dar luogo alla comminazione delle sanzioni previste nel D.L. 127/21 oltre a costituire violazione della norma in materia di protezione dei dati personali.

Avv. Alessandro Borgese