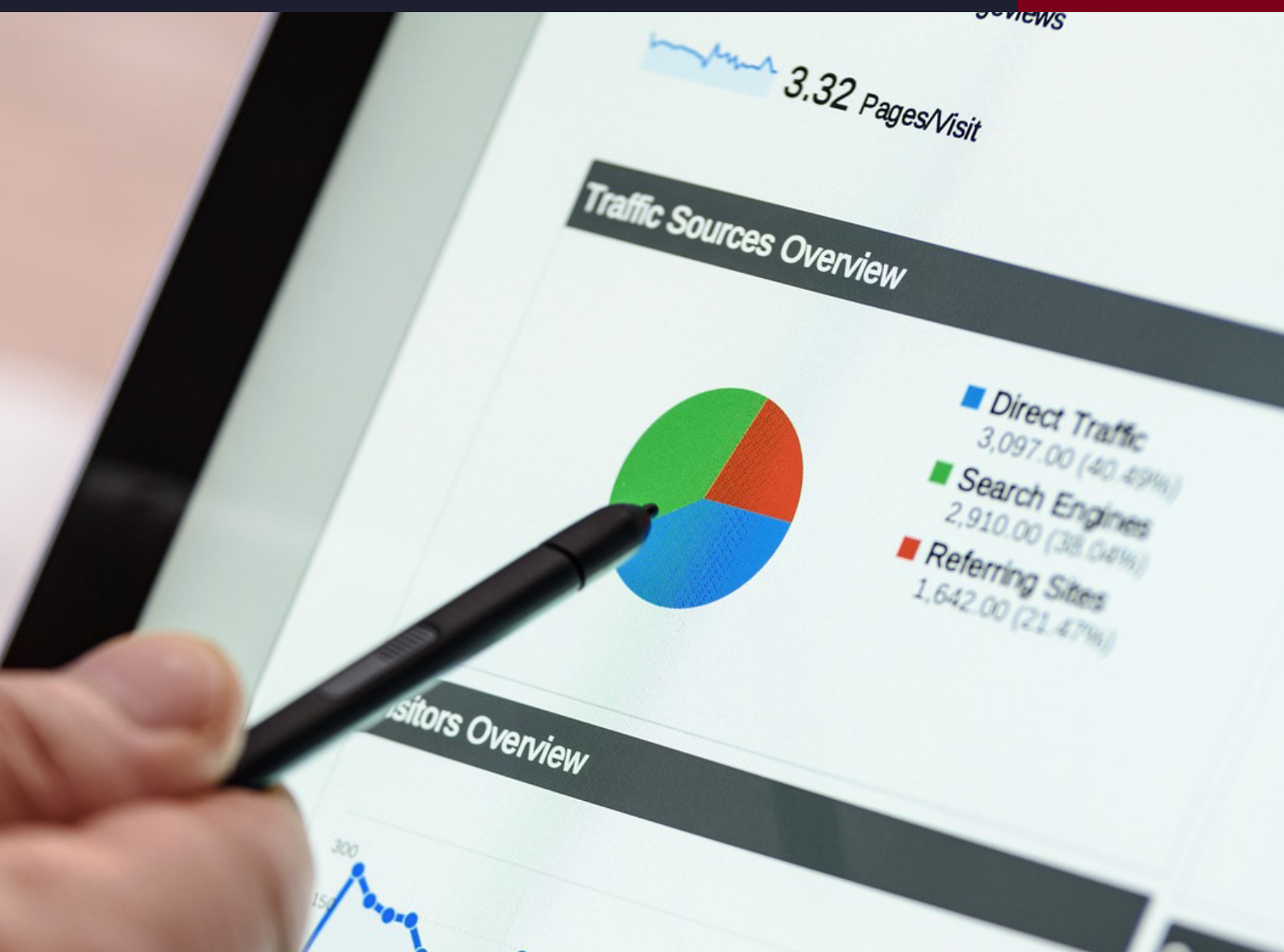


# Newsletter di aggiornamento

Realizzata da 24 Ore Professionale  
in collaborazione con Studio Crispino



## CONTENUTI

<b>EDITORIALE</b>	3
<b>NOTIZIE DALLO STUDIO</b>	
<b>Responsabilità Sociale d'Impresa: welfare aziendale come strumento per ridurre il cuneo fiscale</b> Martina Ingala, Consulente del lavoro e Specialista in formazione	5
<b>Gli Incentivi per l'Assunzione di Personale in Italia: Promuovere l'Occupazione e lo Sviluppo Economico</b> Elisa Di Costa, Specialista paghe e contributi	8
<b>Gli Incentivi a Fondo Perduto in Italia: Sostegno Finanziario per le Imprese</b> Giovanni Terlato, Commercialista e Revisore, Specialista in Finanza Agevolata	12
<b>Bandi nazionali di prossima pubblicazione</b>	14
<b>Come l'incentivo sulla formazione 4.0 ha impattato sulle performance e sulla fiscalità di un'impresa</b> Massimo Millesoli, Avvocato, Esperto in Progettazione Sociale	18
<b>Le Società Holding in Italia: Caratteristiche e Vantaggi Fiscali per le Imprese</b> Armando Crispino, Commercialista e Revisore - Titolare dello Studio Crispino	20
<b>Rottamazione dei ruoli: Novità della legge di bilancio 2023</b> Giovanni Terlato, Commercialista e Revisore, Specialista in Finanza Agevolata	22
<b>Responsabilità penale delle imprese. Il Modello 231 per la prevenzione del rischio e per la cultura della legalità</b> Marco Galati, Avvocato penalista	25
<b>Team Paghe</b>	28
<b>NEWS E APPROFONDIMENTI DA 24 ORE PROFESSIONALE</b>	
<b>Le nuove incentivazioni per le assunzioni nel decreto lavoro</b> Dario Ceccato, Francesca Dall'Acqua, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 19 maggio 2023, n. 21, p. 21-23	31
<b>La dilazione non esclude la punibilità dei reati</b> Rosanna Acierno, Il Sole 24 Ore, Estratto da "La Settimana Fiscale" Edizione del 17 maggio 2023, n. 20, p. 52-57	36
<b>Beni strumentali, la Nuova Sabatini</b> Grimaldi Alliance, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Edicola Fisco" 3 maggio 2023, p. 76-77	43



**Proprietario ed Editore:**  
Il Sole 24 ORE S.p.A.

**Sede legale e amministrazione:**  
Viale Sarca, 223 - 20126 Milano

**Redazione:**  
24 Ore Professionale

© 2023 Il Sole 24 ORE S.p.a  
Tutti i diritti riservati.  
È vietata la riproduzione  
anche parziale e con  
qualsiasi strumento.

I testi e l'elaborazione  
dei testi, anche se curati  
con scrupolosa attenzione,  
non possono comportare  
specifiche responsabilità  
per involontari errori  
e inesattezze.

**CHIUSA IN REDAZIONE:**  
29 maggio 2023

Cari lettori,

sono lieto di presentarvi questo progetto editoriale che rappresenta uno strumento utile per l'imprenditore e l'impresa.

Ci è richiesto, sia come imprenditori che come consulenti, di innovare le nostre imprese sia in termini tecnologici, che, maggiormente, di Know How. Da questa consapevolezza nasce la volontà di offrirvi uno strumento che, in un mercato sempre più complesso e dinamico, metta al centro la cultura di impresa come elemento di sviluppo e crescita.

Lo Studio Crispino è da sempre un punto di riferimento per imprese e professionisti che cercano un supporto qualificato nelle diverse aree della gestione aziendale. Dalla fiscalità ordinaria alla finanza agevolata, dalla consulenza del lavoro alla sicurezza sul lavoro, lo Studio offre un approccio multidisciplinare, grazie a un team composto da dottori commercialisti, consulenti del lavoro e avvocati, in grado di rispondere alle esigenze più disparate.

Il nuovo magazine dello Studio Crispino quindi, si pone come punto strumenti di informazione e comunicazione sulle opportunità di finanziamento, sulle best practice in materia di gestione del personale e sicurezza sul lavoro. Un contenitore di idee e spunti, ma anche di esperienze e storie di successo, che possano ispirare e guidare i lettori nel loro percorso di crescita professionale e aziendale.

Con il lancio del magazine, lo Studio Crispino conferma la sua vocazione all'innovazione e al servizio delle imprese, proponendosi non solo come consulente, ma anche come partner, in grado di offrire non solo competenze tecniche, ma anche una visione strategica, un supporto costante nel processo di crescita e di sviluppo delle imprese. Un valore aggiunto, un punto di partenza per costruire insieme il futuro delle imprese.

Ospiteremo interviste e contributi di imprenditori, manager e professionisti di successo, che condivideranno le loro esperienze e i loro consigli per affrontare le sfide del mondo del lavoro e per crescere nel mercato globale; a tal fine vi invitiamo a iscrivervi al webinar per confrontarsi sulle tematiche affrontate in ogni singolo numero.

Vi auguriamo una buona lettura e un proficuo percorso di crescita professionale, sempre al fianco dello Studio Crispino.

*Armando Crispino, Commercialista e Revisore  
Titolare dello Studio Crispino*



# notizie dallo Studio

[studiocrispino.com](http://studiocrispino.com)



# Responsabilità Sociale d'Impresa: welfare aziendale come strumento per ridurre il cuneo fiscale



**Martina Ingala**  
Consulente del lavoro,  
Specialista in formazione.

Negli ultimi anni, il concetto di Responsabilità sociale d'impresa (CSR - Corporate Social Responsibility) ha guadagnato sempre più rilevanza nelle strategie di branding reputation e miglioramento dei processi di lavoro e delle performance dei dipendenti. Le imprese moderne hanno compreso che il benessere dei dipendenti è un fattore cruciale per il successo a lungo termine e la sostenibilità dell'azienda stessa. In questo studio, esamineremo in dettaglio il concetto di welfare aziendale nonché i vantaggi apportati all'impresa, anche in termini di agevolazioni fiscali.

## Cos'è la Responsabilità sociale d'impresa?

La RSI può essere definita come l'insieme di misure e servizi che un'impresa mette in atto per migliorare la qualità di della vita dei propri dipendenti. Queste misure possono includere diversi benefici, tra cui programmi di assistenza sanitaria, polizze assicurative, servizi di consulenza finanziaria, programmi di sviluppo professionale, flessibilità lavorativa, servizi per il benessere fisico e mentale, e molto altro ancora. L'obiettivo principale del welfare aziendale è quello di migliorare la soddisfazione e la produttività dei dipendenti attraverso un sostegno concreto e mirato.

## Vantaggi per le Imprese:

**Miglioramento della produttività:** Investire sul benessere dei dipendenti può tradursi in un miglioramento della produttività. Nelle realtà aziendali, il dipendente che si sente apprezzato e supportato sarà motivato e coinvolto nel proprio lavoro. Un ambiente lavorativo

positivo incentrato sul benessere crea un circolo virtuoso che porta l'azienda al successo, ovvero al raggiungimento degli obiettivi.

**Attrazione e trattenimento dei talenti:** In un mercato del lavoro sempre più competitivo, offrire programmi di welfare aziendale di qualità può essere un fattore strategico per attrarre e trattenere talenti di alto livello. I dipendenti sono più propensi a rimanere a lungo termine in un'azienda che si preoccupa del loro benessere e che offre vantaggi che vanno al di là del semplice stipendio. Ciò riduce il turnover del personale e permette all'azienda di mantenere competenze cruciali all'interno dell'organizzazione.

**Riduzione dell'assenteismo e dei costi sanitari:** Un'attenzione particolare al welfare aziendale può contribuire a ridurre l'assenteismo e i costi sanitari associati.

**Miglioramento dell'immagine aziendale:** Un'impresa che dimostra un autentico impegno verso il benessere dei propri dipendenti acquisisce una reputazione positiva.

### Ecco alcuni dei vantaggi fiscali che le imprese possono ottenere

Il "cuneo fiscale" si riferisce alla differenza tra il costo del lavoro per l'azienda e il salario netto che il dipendente riceve effettivamente. In altre parole, rappresenta l'ammontare delle imposte e dei contributi sociali che gravano sul costo del lavoro per l'impresa. Questa differenza crea un "cuneo" tra quanto l'azienda spende per assumere un dipendente e quanto effettivamente il dipendente riceve nel suo stipendio netto.

Il welfare aziendale può contribuire ad abbattere il cuneo fiscale in diversi modi:

**Esenzione fiscale per i premi di produzione:** per i premi di produzione erogati alle aziende fino a 3.000 euro annui per ciascun lavoratore. In questo modo, le imprese possono premiare i dipendenti per il loro lavoro senza gravare sui costi fiscali.

**Esenzione fiscale per i buoni pasto:** Le imprese possono fornire ai propri dipendenti buoni pasto esentasse fino a un massimo di 8 euro giornalieri per ciascun lavoratore.

**Imposta sostitutiva dei premi di risultato** in denaro pari al 5%; i premi sostituiti in benefit sono esclusi dalla formazione del reddito e mantengono comunque il vantaggio della non imponibilità contributiva.

### Cosa può fare lo Studio Crispino:

**Analisi finanziaria:** può analizzare la situazione finanziaria dell'impresa per valutare la fattibilità dell'implementazione del welfare aziendale. Questa analisi può includere la valutazione del budget disponibile, la stima dei costi e dei benefici attesi, nonché l'identificazione delle potenziali opportunità fiscali;

**Consulenza fiscale:** può fornire consulenza sulle agevolazioni fiscali e gli incentivi disponibili per l'implementazione del welfare aziendale. Possiamo identificare le normative fiscali pertinenti, spiegare i requisiti e le condizioni per beneficiare

degli incentivi fiscali;

**Strutturazione dei piani di welfare aziendale:** può aiutare l'azienda a strutturare i piani di welfare aziendale in base alle esigenze specifiche dei dipendenti e alle risorse disponibili. Possono fornire indicazioni sulla scelta dei benefici da offrire, sulla progettazione dei programmi di assistenza sanitaria, polizze assicurative, servizi di consulenza finanziaria, ecc.

**Valutazione e gestione dei costi:** può supportare l'azienda nella valutazione e nella gestione dei costi associati all'implementazione del welfare aziendale. Possono fornire analisi dei costi-benefici, valutare le possibili economie di scala o negoziare tariffe preferenziali con i fornitori dei servizi di welfare.

**Monitoraggio e adempimenti:** Una volta implementato il sistema di welfare aziendale, può svolgere attività di monitoraggio per valutare l'efficacia del programma e apportare eventuali correzioni o miglioramenti. Inoltre, possono occuparsi degli adempimenti fiscali correlati, come la gestione delle dichiarazioni fiscali e l'aggiornamento sugli eventuali cambiamenti normativi.

Consulenza legale: può lavorare a stretto contatto con professionisti legali per garantire che l'implementazione del welfare aziendale sia conforme alle leggi e alle normative vigenti.

In sintesi, possiamo fornire una consulenza specializzata per supportare l'azienda nella progettazione, nell'implementazione e nella gestione di un sistema di welfare aziendale, consentendo all'impresa di massimizzare i benefici per i dipendenti e sfruttare le opportunità fiscali disponibili.

# Gli Incentivi per l'Assunzione di Personale in Italia: Promuovere l'Occupazione e lo Sviluppo Economico



**Elisa Di Costa**  
specialista paghe  
e contributi

In un periodo in cui l'occupazione rappresenta una priorità per le imprese e per il governo, l'Italia offre una serie di incentivi e agevolazioni per incoraggiare le aziende a creare nuovi posti di lavoro. Questi incentivi mirano a ridurre i costi associati all'assunzione di personale e a stimolare la crescita economica del paese. In questo articolo, esploreremo i principali incentivi per l'assunzione di personale in Italia, che possono rappresentare un'opportunità preziosa per le imprese che desiderano espandersi e contribuire all'occupazione.

## *Sgravi contributivi per le nuove assunzioni*

Una delle principali agevolazioni per le imprese che assumono nuovo personale in Italia è rappresentata dagli sgravi contributivi. Questi sgravi consentono alle aziende di beneficiare di una riduzione dei contributi previdenziali a carico dell'azienda per un determinato periodo di tempo. L'entità degli sgravi varia in base al tipo di assunzione effettuata e alle caratteristiche del lavoratore, come ad esempio se si tratta di un giovane, un disoccupato di lunga durata o un beneficiario di reddito di cittadinanza.

## *Contratti di lavoro agevolati*

In Italia, esistono vari contratti di lavoro agevolati che offrono vantaggi sia per l'azienda che per il lavoratore. Ad esempio, il contratto a tempo determinato può consentire alle imprese di assumere personale per un periodo specifico senza oneri aggiuntivi legati alla stabilizzazione del rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, esistono incentivi per la trasformazione di contratti a

tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, incoraggiando così la stabilità occupazionale.

#### *Sussidi per l'assunzione di categorie svantaggiate*

Per promuovere l'inclusione sociale e l'occupazione di categorie svantaggiate, come giovani senza esperienza lavorativa, persone con disabilità o inoccupati di lunga durata, esistono sussidi e agevolazioni specifiche. Questi sussidi possono consistere in contributi economici, riduzioni dei contributi previdenziali o esoneri fiscali, offrendo così un incentivo aggiuntivo alle imprese per assumere personale proveniente da queste categorie.

#### *Agevolazioni per l'apprendistato*

L'apprendistato rappresenta una forma di inserimento lavorativo che combina formazione e lavoro effettivo, offrendo ai giovani l'opportunità di acquisire competenze sul campo. Le imprese che assumono apprendisti possono beneficiare di agevolazioni contributive e fiscali, che rendono più conveniente l'inserimento di giovani nel mondo del lavoro e favoriscono la creazione di nuove opportunità occupazionali.

### **Principali incentivi alla assunzioni**

<b>Assunzione agevolata</b>	<b>Regime</b>
<b>Giovani under 36</b>	<p>Giovani con meno di 36 anni (35 anni e 364 giorni) che non abbiano avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uno sgravio del 100% della contribuzione a carico datore di lavoro;</li> <li>• un tetto annuo per dipendente di 8.000 euro;</li> <li>• una durata di 36 mesi, ovvero 48 mesi nelle Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</li> </ul>
<b>Donne svantaggiate</b>	<p>Donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi</li> <li>• prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree svantaggiate;</li> <li>• prive di impiego da almeno 24 mesi, ovunque residenti;</li> <li>• con una professione o di un settore economico caratterizzata da un tasso di disparità uomo-donna superiore al 25%.</li> </ul> <p>Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uno sgravio del 100% della contribuzione a carico datore di lavoro;</li> <li>• un tetto annuo di 8.000 euro;</li> <li>• una durata massima di 18 mesi.</li> </ul>

<b>Sostituzione di maternità</b>	<p>Lavoratori a tempo determinato assunti in sostituzione di lavoratrici in astensione obbligatoria o per congedo parentale da datori di lavoro con meno di 20 dipendenti. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uno sgravio del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro;</li> <li>• fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice sostituita.</li> </ul>
<b>Lavoratori con disabilità</b>	<p>Persone disabili con riduzione della capacità lavorativa e con disabilità intellettiva e psichica entro determinati limiti. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un incentivo parametrato sul grado di invalidità del lavoratore e spetta in misura variabile tra il 35% e il 70% della retribuzione imponibile;</li> <li>• una durata di 36 mesi oppure di 60 mesi.</li> </ul> <p>L'incentivo viene concesso entro il limite delle risorse finanziarie stanziare disponibili anno per anno.</p>
<b>Lavoratori detenuti o internati</b>	<p>Detenuti e internati assunti dalle cooperative sociali e dalle aziende pubbliche e private che assumono. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lo sgravio del 95% della contribuzione complessivamente dovuta (quota a carico del datore di lavoro e quota lavoratore);</li> <li>• una durata pari a quella del rapporto di lavoro in stato di detenzione e per ulteriori 18 mesi successivi alla detenzione per i lavoratori che hanno beneficiato della semilibertà ovvero di 24 mesi per coloro che non ne hanno beneficiato.</li> </ul> <p>L'incentivo viene concesso entro il limite delle risorse finanziarie stanziare disponibili anno per anno.</p>
<b>Lavoratori in CIGS</b>	<p>Lavoratori che abbiano fruito di CIGS per almeno 3 mesi, dipendenti da azienda beneficiaria di CIGS da almeno 6 mesi assunti a tempo pieno e indeterminato. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• una contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura prevista per gli apprendisti;</li> <li>• una durata di 12 mesi.</li> </ul> <p>Una disciplina specifica trova applicazione nei confronti dei lavoratori titolari dell'assegnazione di ricollocazione.</p>
<b>Lavoratori in NASpl</b>	<p>Percettori di NASpl assunti a tempo pieno e indeterminato. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un incentivo economico del 20% dell'indennità NASpl spettante al lavoratore;</li> <li>• per i periodi di prestazione non ancora fruiti.</li> </ul>

<b>Lavoratori over 50</b>	<p>Donne e uomini con più di 50 anni di età, disoccupati da almeno 12 mesi. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uno sgravio del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, senza tetto massimo;</li> <li>• una durata di 12 mesi per le assunzioni a termine e 18 mesi per quelle a tempo indeterminato.</li> </ul>
<b>Percettori reddito di cittadinanza</b>	<p>Beneficiari del reddito di cittadinanza. Per le assunzioni 2023 sono previste due agevolazioni alternative tra loro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a favore dei datori di lavoro privati che nel corso del 2023 assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto l'esonero del 100% dei contributi nel limite di 8.000 euro annui, per una durata di 12 mesi (Legge di bilancio 2023);</li> <li>• beneficio economico previsto per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza (art. 8 del DL 4/2019).</li> </ul>
<b>Sistema duale</b>	<p>Giovani nel percorso di alternanza scuola-lavoro. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un esonero del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro entro un tetto annuo di 3.000 euro per lavoratore;</li> <li>• una durata massima di 36 mesi.</li> </ul>
<b>Giovani under 30</b>	<p>Giovani che non abbiano compiuto il 30° anno di età (fino a 29 anni e 364 giorni), che non sono stati occupati in passato a tempo indeterminato. Per le assunzioni 2023 è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un esonero del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, entro il tetto di 3.000 euro annui per lavoratore;</li> <li>• una durata massima di 36 mesi.</li> </ul>
<b>Lavoratori con assegno di ricollocazione</b>	<p>Il datore di lavoro che assume lavoratori titolari dell'assegno di ricollocazione beneficia di una agevolazione contributiva, consistente in un esonero pari al 50% dei contributi a proprio carico, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro annui. Per i rapporti a tempo determinato la durata dell'agevolazione è pari a 12 mesi mentre è pari a 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato.</p>

# Gli Incentivi a Fondo Perduto in Italia: Sostegno Finanziario per le Imprese



**Giovanni Terlato**  
Commercialista e Revisore,

Specialista in Finanza  
Agevolata  
Da sempre un riferimento  
importante  
per lo Studio Crispino

In un contesto economico in continua evoluzione, le imprese italiane possono fare affidamento su una serie di incentivi a fondo perduto per ottenere un supporto finanziario prezioso. Gli incentivi a fondo perduto rappresentano risorse economiche che vengono erogate alle imprese senza l'obbligo di restituzione. In questo articolo, esploreremo cosa sono gli incentivi a fondo perduto in Italia e come possono aiutare le imprese a svilupparsi e crescere.

## *Definizione degli incentivi a fondo perduto*

Gli incentivi a fondo perduto sono strumenti di supporto finanziario forniti dallo Stato italiano, dalle regioni o da altre entità pubbliche o private. Questi incentivi mirano a promuovere lo sviluppo economico, sostenere l'innovazione, creare occupazione e stimolare gli investimenti delle imprese. A differenza dei finanziamenti a rimborso o dei prestiti, gli incentivi a fondo perduto non richiedono la restituzione delle risorse ricevute.

## *Tipologie di incentivi a fondo perduto*

Gli incentivi a fondo perduto possono assumere diverse forme, tra cui:

- a. contributi finanziari diretti: Le imprese possono ricevere un importo monetario per coprire parte delle spese sostenute per progetti di investimento, ricerca e sviluppo, formazione o altre attività specifiche.
- b. agevolazioni fiscali: Gli incentivi a fondo perduto possono anche assumere la forma di CREDITI D'IMPOSTA.

### Settori e requisiti di accesso

Gli incentivi a fondo perduto sono disponibili per un'ampia gamma di settori, tra cui l'industria, il commercio, l'artigianato, l'agricoltura, l'energia, l'ambiente e l'innovazione tecnologica. I requisiti di accesso variano a seconda del tipo di incentivo e delle politiche adottate dalle diverse entità che li erogano.

Le imprese devono presentare progetti ben strutturati e rispettare criteri specifici per poter accedere agli incentivi.

## STUDIO CRISPINO COSA FACCIAMO PER TE

### BONUS E INCENTIVI

#### CREDITO DI IMPOSTA

- Mezzogiorno
- Beni industria 4.0
- Resto al Sud (nuove aperture)
- Bando ristorazione
- Bando Inail
- Bando ripresa Sicilia

#### NUOVA SABATINI

- Rimborso degli interessi

#### AGEVOLAZIONI

Agevolazioni perfettamente cumulabili che insieme permettono di aumentare la quota di agevolazioni sul progetto presentato

#### COSA FACCIAMO PER TE

- PRE SCREENING
- PREDISPOSIZIONE
- DOCUMENTAZIONE
- RENDICONTAZIONE

# Bandi nazionali di prossima pubblicazione

## PARCO AGRISOLARE

### Beneficiari:

- a) imprenditori agricoli**, in forma individuale o societaria;
- b) imprese agroindustriali**, in possesso di codice ATECO di cui all'Avviso da emanarsi ai sensi dell'articolo 13;
- c) indipendentemente dai propri associati, le cooperative agricole** che svolgono attività di cui all'articolo 2135 del Codice civile e **le cooperative o loro consorzi**;
- d) i soggetti di cui alle lettere a), b) e c) costituiti in forma aggregata** quale, a titolo esemplificativo, **associazioni temporanee di imprese (A.T.I.), raggruppamenti temporanei di impresa (R.T.I), reti d'impresa, comunità energetiche rinnovabili (CER).**

### Spese ammissibili:

**Acquisto e la posa in opera di pannelli fotovoltaici sulle coperture di fabbricati strumentali all'attività dei Soggetti beneficiari.**

Unitamente a tale attività, possono essere eseguiti uno o più **interventi di riqualificazione** ai fini del **miglioramento dell'efficienza energetica: rimozione e smaltimento dell'amianto dai tetti**, realizzazione dell'**isolamento termico dei tetti**, realizzazione di un **sistema di aerazione** connesso alla sostituzione del tetto.

**Contributo a fondo perduto fino all'80% della spesa ritenuta ammissibile.**

## NUOVA SABATINI GREEN

Il bando è destinato alle micro piccole e medie imprese appartenenti a tutti i settori produttivi, inclusi **agricoltura e pesca**, **ad eccezione** del settore delle attività finanziarie e assicurative.

Le **spese ammissibili sono relative ad investimenti «green» correlate all'acquisto, di macchinari, impianti e attrezzature nuovi di fabbrica ad uso produttivo, a basso impatto ambientale.**

L'agevolazione consiste in un contributo il cui ammontare è determinato in misura pari al valore degli interessi calcolati, su un finanziamento di **5 anni** di importo uguale all'investimento, ad un tasso d'interesse annuo pari al 3,575%.

**Bando aperto dall'1.01.2023**

## FARE IMPRESA IN SICILIA

### Beneficiari

Possono accedere al bando i **giovani di età compresa tra i 18 ed i 40 anni** che intendono costituire una nuova iniziativa imprenditoriale in forma di micro o piccola impresa. Può presentare domanda **sia chi intende avviare** una nuova attività **sia le imprese costituite da meno di 36 mesi**.

Sono finanziabili nuove imprese che operano principalmente nei seguenti settori:

- Produzione di **beni nei settori dell'industria, dell'artigianato, della trasformazione dei prodotti agricoli**;
- Fornitura di servizi alle imprese e alle persone;
- Commercio di **beni e servizi, compreso il franchising**;
- Attività della **filiera culturale**, finalizzata alla **valorizzazione e alla fruizione del patrimonio culturale, ambientale e paesaggistico e prodotti e servizi per l'innovazione sociale**.
- **Spese ammissibili**:
- Sono finanziabili le seguenti spese:
- **Ristrutturazione di immobili** (nei limiti del 30%);
- **Acquisto di impianti, macchinari ed attrezzature**;
- **Software, know-how**;
- **Formazione specialistica** (nei limiti del 10%);
- **Spese per la progettazione**.

Le agevolazioni prevedono un contributo a fondo perduto delle spese ammissibili: **pari al 90%** per le **imprese costituite da meno di 36 mesi** **pari al 75%** per chi intende avviare una **nuova attività** e non ha ancora costituito l'impresa.

## FONDI PNRR BONUS RISTORANTI (1)

### Destinatari: Ristoranti, pasticcerie e gelaterie

Il bando è destinato alle PMI aventi codice Ateco **56.10.11 - 56.10.30 - 10.71.20**, le imprese devono essere costituite da almeno 10 anni o in alternativa aver acquistato prodotti DOP, IGP, SQNPI e prodotti biologici per almeno il 5% del totale.

Le **spese ammissibili sono relative all'acquisto di macchinari professionali e all'acquisto di beni strumentali** connessi all'attività d'impresa.

L'agevolazione è un contributo a **Fondo Perduto a copertura del 70%** per un importo massimo di euro **30.000**.

### FONDI PNRR BONUS RISTORANTI (2)

#### Destinatari: Ristoranti, pasticcerie e gelaterie

Il bando è destinato alle PMI aventi codice Ateco 56.10.11 - 56.10.30 - 10.71.20, le imprese devono essere costituite da almeno 10 anni o in alternativa aver acquistato prodotti DOP, IGP, SQNPI e prodotti biologici per almeno il 5% del totale.

Le **spese ammissibili sono relative alla remunerazione lorda relativa all'insediamento nell'impresa, con contratto di apprendistato, di uno o più giovani diplomati nei servizi dell'enogastronomia e dell'ospitalità alberghiera.**

L'agevolazione è un contributo a Fondo perduto a copertura del 70% per un importo massimo di euro 30.000.

### BANDO TRANSIZIONE ECOLOGICA ORGANISMI CULTURALI E CREATIVI "TOCC"

L'incentivo, volto a fornire supporto ai **settori culturali e creativi**, attraverso contributi finanziari, per realizzare attività, progetti o prodotti volti a **contribuire all'azione per il clima**, coniugando design e sostenibilità, orientando il pubblico verso **comportamenti più responsabili nei confronti della natura e dell'ambiente**, ha una **dotazione finanziaria di € 20 milioni**.

#### Beneficiari

L'agevolazione è rivolta alle **Micro e piccole imprese**, in forma societaria di capitali o di persone, incluse le **società cooperative**, le **associazioni non riconosciute**, le **fondazioni**, le organizzazioni dotate di personalità giuridica no profit, nonché agli Enti del Terzo settore, iscritti o in corso di iscrizione al "RUNTS", che risultano costituiti al 31 dicembre 2021 e che operano nei settori culturali e creativi e nei seguenti ambiti di intervento:

- Musica
- Audiovisivo e radio
- Moda
- Architettura e design
- Arti visive
- Spettacolo dal vivo e festival
- Patrimonio culturale materiale e immateriale
- Artigianato artistico
- Editoria, libri e letteratura
- Area interdisciplinare (per chi opera in più di un ambito di intervento tra quelli elencati)

#### Agevolazioni e spese ammissibili:

Le agevolazioni sono concesse sotto forma di **contributo a fondo perduto, fino**

**all'80% delle spese ammissibili e comunque per un importo massimo di € 75.000**, nel rispetto del regolamento de minimis.

- a) impianti, macchinari, attrezzature, arredi e mezzi mobili di ultima generazione, a basso impatto ambientale e finalizzati all'utilizzo del ciclo produttivo green;
- b) servizi specialistici e beni immateriali ad utilità pluriennale, limitati a programmi informatici, brevetti, licenze e marchi, nonché certificazioni, know-how e conoscenze tecniche;
- c) opere murarie fino al limite massimo del 20% del progetto di spesa ammissibile;
- d) Spese per capitale circolante (materie prime, materiali di consumo, semilavorati, prodotti finiti, utenze, canoni di locazione prestazione di servizi funzionali al progetto, nuovo personale assunto) fino al limite massimo del 20% del progetto di spesa ammissibile.

Le domande possono essere presentate online sul sito di Invitalia **dalle ore 12,00 del 11 maggio 2023 fino alle ore 18,00 del 12 luglio 2023**. Procedura valutativa a graduatoria.

CASE HISTORY: CREDITO D'IMPOSTA FORMAZIONE PER SAPORI 4.0

## Come l'incentivo sulla formazione 4.0 ha impattato sulle performance e sulla fiscalità di un'impresa



**Massimo Millesoli**  
Avvocato

Esperto  
in Progettazione Sociale  
Affianca lo Studio  
Crispino in consulenza e  
progetti di formazione

L'insieme di cambiamenti, tecnologie e innovazioni che stanno caratterizzando l'epoca che stiamo vivendo e che condizioneranno in maniera ancora più radicale gli anni a venire, pone tutte le imprese che vogliono sopravvivere, dinanzi a varie sfide riguardanti la rideterminazione del proprio modello di Business e della propria strategia di crescita.

Anche imprese di successo debbono essere capaci di abbandonare la "comfort zone" in cui operano, rinnovandosi per affrontare le nuove sfide dettate dalle innovazioni tecnologiche, altrimenti rischiano di collassare sulle fondamenta del loro stesso successo.

Con l'incentivo sulla Formazione 4.0, promosso dal Governo italiano, molte imprese hanno investito sulle proprie risorse umane per farsi trovare pronti a raccogliere queste sfide.

In questo articolo vogliamo presentarti il caso della S.P.O. Zentrum srl, nata agli inizi degli anni '70 a Sesto Fiorentino e rilevata nel 2009 dagli imprenditori catanesi del Gruppo Rizzo, già da anni impegnati nella coltivazione di prodotti agrumari. Iniziò allora un processo di fusione della S.P.O. ZENTRUM con le aziende agricole del gruppo, che diede alla produzione commercializzata un'impronta decisamente Siciliana con particolare riguardo agli agrumi e ai pomodori.

Oggi la S.P.O. Zentrum srl, è capogruppo di una filiera ben più articolata, costituita da 230 ettari di agrumeti, 42 ettari di pescheti e albicoccheti, 60.000 mq di serre coltivate a pomodoro nel cuore del territorio IGP di Pachino, per una produzione che include alcuni dei prodotti più gustosi e tradizionali della terra siciliana: gli agrumi di Sicilia nelle varietà più selezionate di arance, limoni, mandarini e pompelmi; pomodori Ciliegino, Grappolo, Datterino, Cuore di bue, Oblungo e Marinda, frutta esti-

va come le pesche Tabacchiere, le albicocche e i meloni.

L'esigenza di governare questo processo e sfruttare appieno le sue enormi potenzialità ha indotto gli amministratori della S.P.O. Zentrum srl a predisporre un Piano di formazione del personale nelle materie aventi ad oggetto le così dette tecnologie abilitanti, vale a dire le tecnologie che, grazie all'interconnessione tra settori, possono essere applicate al processo produttivo dell'impresa.

Un Piano di formazione realizzato grazie all'incentivo sulla Formazione 4.0, che permette alle imprese di ottenere un credito d'imposta per le spese sostenute per la formazione del personale in ambiti legati alla digitalizzazione e all'Industria 4.0.

*"Ho creduto subito all'opportunità che lo Studio Crispino mi ha presentato sia per la stima e la fiducia riposta nei confronti del Dott. Crispino, ma anche per la necessità di implementare e ottimizzare l'offerta formativa per la mia azienda. Ogni risorsa, umana e tecnologica, della mia impresa ha fabbisogni che devono essere soddisfatti, così come investiamo nell'avanzamento tecnologico, così si deve investire nell'addestramento e formazione dei dipendenti. L'imprenditore deve conoscere, analizzare e valutare le potenzialità della propria impresa, con una visione che anticipi sempre le esigenze del mercato, per riuscire ad ottenere questi goals, bisogna essere preparati e aggiornati. La squadra vince se la strategia è di valore."* - con queste parole l'amministratore dott. Giacomo Rizzo ci esprime la valenza di sviluppare progetti dedicati al sostegno e alla crescita delle imprese.

Nello specifico il nostro progetto ha previsto attività formative orientate ad efficientare tutti i processi produttivi dell'impresa mediante l'addestramento all'uso dei macchinari che erano stati recentemente introdotti nella catena di produzione.

La formazione 4.0 ha permesso di fornire agli operai addetti alla produzione e al confezionamento una formazione mirata all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze per la corretta gestione e utilizzo dei macchinari aziendali; ha garantito maggiore flessibilità del lavoro, la riduzione dei tempi di produzione dei prodotti; una maggiore velocità della produzione in serie; la riduzione degli errori e del fermo macchina; la diminuzione della quantità degli scarti di produzione; in generale la crescita della competitività aziendale il miglioramento della salute e del benessere degli operai e la migliore qualità della produzione dei prodotti.

Il credito d'imposta formazione 4.0 è un incentivo fiscale introdotto in Italia per promuovere gli investimenti delle imprese nella formazione professionale dei propri dipendenti, in linea con i principi della cosiddetta Industria 4.0. Questo credito d'imposta mira a favorire l'acquisizione di competenze tecnologiche e digitali da parte delle imprese, al fine di migliorare la loro competitività e adattabilità all'evoluzione tecnologica. Il credito d'imposta si applica alle spese sostenute per la formazione dei dipendenti in materie quali l'intelligenza artificiale, l'Internet delle cose (IoT), la robotica, la realtà aumentata, la stampa 3D, la cybersecurity e altre tecnologie abilitanti, può coprire il 40% delle spese sostenute per la formazione dei dipendenti, fino a un massimo di 300.000 euro all'anno per ciascuna impresa.

Modalità di fruizione: Il credito d'imposta formazione 4.0 può essere utilizzato in compensazione.

# Le Società Holding in Italia: Caratteristiche e Vantaggi Fiscali per le Imprese



**Armando Crispino**  
Commercialista  
e Revisore

Titolare dello Studio  
Crispino

Nel contesto economico italiano, le società holding rivestono un ruolo di crescente importanza e rappresentano un modello strategico di gestione aziendale. Attraverso una struttura ben definita, queste società permettono una gestione più efficace delle attività economiche, offrendo al contempo diversi vantaggi, compresi quelli fiscali. In questo articolo, esploreremo cosa sono le società holding in Italia, la loro struttura e i vantaggi fiscali che esse offrono alle imprese.

## *Cos'è una società holding*

Una società holding è un'entità legale che detiene una partecipazione di controllo in una o più società operanti in diversi settori economici. Le holding non sono direttamente coinvolte nelle attività operative delle società controllate, ma ne gestiscono e coordinano gli aspetti finanziari, legali e strategici. In Italia, le società holding possono assumere diverse forme giuridiche, tra cui società per azioni (S.p.A.), società a responsabilità limitata (S.r.l.) e società cooperative.

## *Vantaggi fiscali delle società holding in Italia*

Le società holding italiane possono beneficiare di diversi vantaggi fiscali, tra cui

- consolidato fiscale: il consolidato fiscale consente alle holding e alle società controllate di aggregare i loro risultati fiscali, compensando utili e perdite all'interno del gruppo. Questo meccanismo riduce il carico fiscale complessivo e semplifica la gestione delle dichiarazioni dei redditi delle singole società;
- regime del "participation exemption": in Italia, le società holding possono beneficiare del regime del

- “participation exemption”, che prevede l'esenzione parziale o totale dall'imposta sul reddito delle società (IRES) per i dividendi e le plusvalenze realizzate dalla vendita di partecipazioni qualificate. Questo regime favorisce la crescita e l'espansione delle imprese italiane attraverso investimenti strategici e acquisizioni;
- **deduzione degli interessi passivi:** le società holding italiane possono dedurre gli interessi passivi pagati sui prestiti utilizzati per finanziare l'acquisto di partecipazioni, fino a un certo limite stabilito dalla legge. Questa deduzione contribuisce a ridurre il carico fiscale delle holding e a favorire gli investimenti e la crescita del gruppo;
  - **regime del “patent box”:** le società holding che detengono diritti di proprietà intellettuale (brevetti, marchi, disegni e modelli, ecc.) possono beneficiare del regime della “patent box”, che prevede un'aliquota IRES ridotta per i redditi derivanti dall'utilizzo di tali diritti. Questo incentivo fiscale promuove l'innovazione e lo sviluppo tecnologico delle imprese italiane.

### Conclusione

Le società holding in Italia rappresentano un importante strumento di gestione e coordinamento delle attività economiche per i seguenti motivi:

- **gestione Strategica:** una società holding può semplificare la gestione e il coordinamento di diverse attività economiche o società. Permette di raggruppare sotto un'unica entità le partecipazioni in altre società, facilitando la supervisione delle operazioni, la pianificazione strategica e la presa di decisioni.
- **protezione del Patrimonio:** la holding può aiutare a proteggere il patrimonio aziendale. Isolando le diverse attività aziendali in società separate, si limita il rischio finanziario a ciascuna di esse. Se una delle società controllate dovesse fallire o incontrare problemi legali, le altre società del gruppo sarebbero protette.

I 21

### Vantaggi Fiscali

- **efficienza operativa:** una holding può portare a una maggiore efficienza operativa attraverso la condivisione di risorse e servizi tra le società del gruppo. Ad esempio, le diverse società possono condividere servizi come la contabilità, le risorse umane, l'IT e le operazioni di marketing, riducendo i costi e migliorando l'efficienza.
- **facilità di Finanziamento e Crescita:** le società holding possono facilitare l'accesso al capitale e la crescita dell'impresa. Possono emettere azioni o obbligazioni, o contrarre prestiti, per finanziare investimenti o acquisizioni. Inoltre, la struttura della holding può facilitare l'espansione in nuovi settori o mercati, attraverso la creazione o l'acquisizione di nuove società.

# Rottamazione dei ruoli

## Novità della legge di bilancio 2023



**Giovanni Terlato**  
Commercialista e Revisore,

Specialista in Finanza  
Agevolata  
Da sempre un riferimento  
importante  
per lo Studio Crispino

L'art. 1 co. 231 - 252 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023) ha previsto una nuova "rottamazione dei ruoli", che riguarda i carichi consegnati all'Agente della riscossione dall'1.1.2000 al 30.6.2022.

Si deve quindi avere riguardo alla consegna del ruolo (antecedente alla notifica della cartella di pagamento) oppure alla trasmissione del flusso di carico (successiva alla notifica dell'accertamento esecutivo o dell'avviso di addebito INPS).

Rientrano nella rottamazione, in linea generale, tutti i carichi tributari e i contributi previdenziali e assistenziali INPS nonché i premi INAIL. Anche i ruoli formati dagli enti locali e da altri enti beneficiano della rottamazione.

Sono esclusi dalla rottamazione le ingiunzioni fiscali e gli accertamenti esecutivi degli enti locali (esempio, i Comuni) che non si avvalgono dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione, quindi che riscuotono in proprio oppure mediante concessionario locale.

### BENEFICI

La rottamazione dei ruoli ha come principale effetto lo stralcio automatico delle sanzioni amministrative e degli interessi compresi nei carichi, quindi in primo luogo degli interessi da ritardata iscrizione a ruolo.

Non sono dovuti nemmeno gli interessi di mora, ovvero gli interessi che spettano all'Agente della riscossione se gli importi sono pagati decorsi 60 giorni dalla notifica della cartella di pagamento o dell'accertamento esecutivo.

Del pari, vengono meno gli aggi di riscossione, pari al

3% o al 6% delle somme iscritte a ruolo (a seconda del fatto che quanto intimato nella cartella di pagamento sia o meno stato pagato nei termini). Si ricorda che gli aggi di riscossione sono stati abrogati dall'1.1.2022.

Le somme a titolo di capitale (imposte, contributi) e le spese di esecuzione nonché di notifica della cartella di pagamento vanno pagate per intero.

### **SANZIONI PER VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA**

Per quanto riguarda le sanzioni inerenti a violazioni del Codice della strada, queste non sono stralciate per effetto della rottamazione.

Lo stralcio riguarda infatti solo gli aggi, gli interessi e le maggiorazioni dell'art. 27 co. 6 della L. 689/81.

### **SANZIONI NON TRIBUTARIE/CONTRIBUTIVE**

Rientrano nella rottamazione anche i carichi inerenti alle sanzioni non tributarie e non contributive, si pensi alle sanzioni valutarie o a quelle irrogate dall'Anti-trust.

In questo caso, lo stralcio è circoscritto agli aggi e agli interessi, mentre le sanzioni vanno pagate per intero.

### **ESCLUSIONI**

Alcune fattispecie sono escluse nella rottamazione:

- risorse proprie tradizionali dell'UE (dazi e diritti doganali);
- IVA riscossa all'importazione;
- somme dovute a seguito di recupero di aiuti di Stato dichiarati incompatibili con la normativa dell'Unione europea;
- crediti derivanti da pronunce della Corte dei Conti;
- multe, ammende e sanzioni pecuniarie dovute a seguito di provvedimenti e sentenze penali di condanna.

I 23

### *PRECEDENTI ROTTAMAZIONI DEI RUOLI E "SALDO E STRALCIO"*

I debitori che avevano presentato domanda per le precedenti rottamazioni dei ruoli e per il c.d. "saldo e stralcio" degli omessi pagamenti possono avvalersi della rottamazione della L. 197/2022, anche se fossero decaduti per irregolarità nel pagamento delle rate.

Coloro i quali non sono decaduti e hanno, quindi, ancora rate da pagare possono ometterne il pagamento onde presentare domanda di rottamazione entro il 30.6.2023. Ciò riguarda in particolare le rate scadenti a febbraio 2023.

La domanda va presentata dal contribuente mediante l'applicazione informatica predisposta dall'Agente della riscossione.

Il termine decadenziale per la domanda scade il 30.6.2023.

## VERSAMENTI

Il carico può essere dilazionato in 18 rate scadenti:

- le prime due, per un importo pari, ciascuna, al 10% delle somme dovute, scadenti il 31.7.2023 e il 30.11.2023;
- le altre, scadenti il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre di ogni anno successivo.

È anche possibile pagare in unica soluzione entro il 31.7.2023.

Il tardivo, insufficiente oppure omesso pagamento preclude i benefici della rottamazione. Per i tardivi versamenti c'è una tolleranza di cinque giorni.

Il pagamento può avvenire secondo le modalità indicate nella comunicazione di liquidazione degli importi, quindi ad esempio mediante domiciliazione bancaria, bollettini precompilati oppure presso gli uffici dell'Agente della riscossione.

## EFFETTI

Con la presentazione della domanda di rottamazione il debitore non è più considerato moroso nei confronti dell'Erario.

Di conseguenza, non possono essere iniziate azioni cautelari (fermi, ipoteche) né tanto meno esecutive (pignoramenti). Rimangono i fermi e le ipoteche in essere.

Possono essere sbloccati i pagamenti delle Pubbliche amministrazioni, che, per gli importi superiori a 5.000,00 euro, di norma sono bloccati in presenza di ruoli scaduti. Inoltre, può essere rilasciato il DURC.

## DILAZIONI DEI RUOLI

Dal giorno in cui è presentata la domanda sino al 31.7.2023 sono sospesi gli obblighi di pagamento derivanti da dilazioni dei ruoli in essere.

Il 31.7.2023 i piani di dilazione pregressi sono automaticamente revocati.

Solo se l'Agente della riscossione nega la rottamazione è possibile riprendere i pagamenti delle rate che erano rimasti sospesi.

## DECADENZA

La rottamazione si perfeziona con l'esatto e tempestivo pagamento delle somme oppure di tutte le rate.

Il tardivo, insufficiente oppure omesso pagamento preclude i benefici della rottamazione. Per i tardivi versamenti c'è una tolleranza di cinque giorni.

Riemerge quindi il debito a titolo di sanzioni amministrative, interessi compresi nei carichi, interessi di mora e aggi di riscossione.

È possibile presentare domanda di dilazione del debito residuo, secondo le regole ordinarie.

# Responsabilità penale delle imprese. Il Modello 231 per la prevenzione del rischio e per la cultura della legalità



**Marco Galati**  
**Avvocato penalista**

e collaboratore in cattedra presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Catania. Affianca lo Studio Crispino in servizio di consulenza e assistenza giudiziale e stragiudiziale.

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 ha introdotto in Italia un importante strumento di responsabilità amministrativa per le società e gli enti. Conosciuto come Modello 231, questo strumento prevede la responsabilità delle imprese per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da parte di dirigenti, dipendenti o collaboratori.

Nell'attuale panorama aziendale, l'importanza di una gestione etica e trasparente è diventata sempre più evidente. Per le imprese italiane, il Modello 231 rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere un'adeguata cultura della legalità, prevenire il rischio di reati aziendali e proteggere la reputazione dell'azienda. In questo articolo, esploreremo cosa è il Modello 231 e perché è utile per le imprese.

## *Definizione e scopo del Modello 231:*

Il Modello 231, o Sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, è un insieme di norme e procedure adottate dalle imprese al fine di prevenire la commissione di reati specifici, come la corruzione, il riciclaggio di denaro e altre frodi aziendali. Questo modello di organizzazione rappresenta un sistema di governance che favorisce la trasparenza, l'etica e il rispetto delle leggi all'interno dell'azienda.

## *Ambito di applicazione:*

Il Modello 231 è obbligatorio per le società italiane, sia

pubbliche che private, di qualsiasi dimensione e settore, nonché per le associazioni, gli enti e le fondazioni. Ogni azienda deve adattare il Modello 231 alle proprie esigenze e specificità, definendo i reati aziendali rilevanti e adottando misure preventive adeguate.

#### *Principali elementi del Modello 231:*

Il Modello 231 si basa su una serie di elementi chiave, tra cui:

- a. Nomina di un Organismo di Vigilanza: L'azienda deve istituire un organo indipendente di vigilanza, responsabile della supervisione del rispetto delle norme del Modello 231 e dell'adozione di azioni correttive.
- b. Identificazione dei reati aziendali: L'azienda deve individuare i reati aziendali rilevanti e definire le misure preventive e correttive adeguate per prevenirli.
- c. Codice etico e politiche interne: L'azienda deve adottare un codice etico e definire politiche interne che promuovano un comportamento etico da parte dei dipendenti e stabiliscano regole chiare per la prevenzione dei reati.
- d. Programmi di formazione: È fondamentale fornire ai dipendenti una formazione adeguata sul Modello 231, i reati aziendali e le politiche interne, al fine di promuovere la consapevolezza e la comprensione delle norme aziendali.
- e. Sistema di segnalazione e sanzioni disciplinari: L'azienda deve mettere a disposizione dei dipendenti un canale di segnalazione per eventuali violazioni del Modello 231 e stabilire sanzioni disciplinari adeguate per coloro che violano le norme aziendali.

| 26

#### *Benefici del Modello 231 per le imprese*

Nonostante possa sembrare un ulteriore obbligo normativo, l'adozione del Modello 231 porta con sé una serie di vantaggi significativi per le imprese.

#### **Limitazione della responsabilità**

Il principale vantaggio dell'adozione del Modello 231 è la possibilità di limitare o escludere la responsabilità amministrativa dell'ente in caso di commissione di reati previsti dal Decreto. Se l'impresa dimostra di avere adottato e attuato in maniera efficace un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire tali reati, può evitare sanzioni significative, che possono includere multe, interdizione da attività, confisca e pubblicazione della sentenza.

#### **Miglioramento dell'immagine aziendale**

L'adozione del Modello 231 può contribuire a migliorare l'immagine e la reputa-

zione dell'impresa. In un mercato sempre più attento alle questioni di responsabilità sociale delle imprese, un'organizzazione che dimostra un impegno proattivo verso la prevenzione dei reati e la promozione di una cultura etica può guadagnare la fiducia di clienti, fornitori, investitori e della comunità in generale.

### **Accesso a finanziamenti pubblici**

In alcuni casi, l'adozione del Modello 231 può essere un prerequisito per l'accesso a finanziamenti pubblici o per la partecipazione a gare d'appalto. Anche in assenza di obblighi specifici, l'adozione di un Modello 231 può rappresentare un punto a favore nell'assegnazione di contratti pubblici, in quanto dimostra l'adeguatezza dell'organizzazione sotto il profilo della prevenzione dei reati.

### **Miglioramento della governance aziendale**

L'adozione e l'attuazione del Modello 231 possono contribuire al miglioramento della governance aziendale. Il processo di definizione del Modello implica infatti un'analisi approfondita delle attività dell'impresa e dei relativi rischi di reato, e può portare a una maggiore consapevolezza e a un miglior controllo dei processi aziendali.

L'adozione del Modello 231 rappresenta una scelta strategica che va oltre il semplice adempimento normativo. Attraverso questo strumento, le imprese possono proteggersi da rischi legali significativi, migliorare la loro reputazione e la loro governance, e aumentare la loro competitività nel mercato.

# Team Paghe

In questa nostra prima uscita abbiamo il piacere di presentarvi il nostro Team paghe



**Silvio Di Fini**  
Consulente del lavoro



**Elisa Di Costa**  
Abilitata esperta In Paghe  
e Contributi

| 28



**Martina Ingala**  
Consulente del lavoro




# ● LIVE WEBINAR

per approfondire insieme gli argomenti trattati in rivista!

## MARTEDÌ 20, GIUGNO 17:30

Iscriviti al webinar  
inviando una email a:  
[marketing@studiocrispino.com](mailto:marketing@studiocrispino.com)

**CHIAMA ORA**

 095-530060

 [www.studiocrispino.com](http://www.studiocrispino.com)

**news**  
e approfondimenti

a cura di

**24**ORE  
PROFESSIONALE

# Le nuove incentivazioni per le assunzioni nel decreto lavoro

Dario Ceccato, Francesca Dall'Acqua, Il Sole 24 Ore, Estratto da "Guida al Lavoro", Edizione del 19 maggio 2023, n. 21, p. 21-23

Primo maggio. Nel 2023, data che assume un significato ulteriore rispetto ai festeggiamenti della festa del lavoro.

Nel giorno della festività nazionale il Consiglio dei Ministri ha approvato il c.d. il Decreto Lavoro (pubblicato in GU in data 4 maggio 2023 al numero 48) recante *"Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"*. Tale norma, nell'ardire di ridipingere le regole di molteplici istituti (dal tempo determinato ai benefits sino alla trasparenza) muove altresì dalla volontà di implementare le principali misure di sussidio e sostegno al reddito, nonché di potenziare le politiche di incentivazioni al lavoro.

| 31

Focalizzandosi sugli incentivi alle assunzioni, è evidente il collegamento tra le stesse e una "fragilità" dei destinatari (siano essi percettori dell'Assegno di Inclusione, siano essi NEET, siano disabili). In effetti il Decreto Lavoro pone l'accento su tre tipologie di agevolazioni riferite, appunto, a pari categorie di beneficiari ovvero:

1. in relazione ai futuri beneficiari dell'Assegno di Inclusione (art 1 DL 48/2023 istituito, si badi bene, a decorrere dal 1° gennaio 2024), quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, formazione, lavoro e politiche attive, il testo di legge prevede, nei casi di assunzione da parte di datori di lavoro di soggetti beneficiari di Assegno di Inclusione, la previsione di un esonero contributivo fino ad un massimo di 12 mesi (o 24 mesi, come vedremo);
2. vengono altresì previste agevolazioni, in favore delle imprese private, nei casi di assunzione di Giovani Under 30, codificati come NEET e registrati al programma operativo nazionale "iniziativa occupazione giovanile".
3. viene da ultimo istituito un fondo al fine di consentire gli enti del terzo Settore, quali associazioni di volontariato ed organizzazioni non lucrative di utilità

sociale, la possibilità di occupare persone con disabilità (Legge n. 68 del 1999) di età inferiore a trentacinque anni.

Entriamo nel merito.

### **Assegno di Inclusione ed agevolazioni (art. 1 e 10)**

L'Assegno di Inclusione, come riportato all'art. 1 del D.L. n. 48/2023, costituisce una misura di sostegno economico, condizionata alla *"prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa"*, nell'ottica di una politica attiva al lavoro.

Tale beneficio, come disciplinato dall'art. 2, può essere richiesto dai nuclei familiari, che rispettino i limiti ISEE fissati dalla lettera b) del Decreto Lavoro, in presenza di:

1. un soggetto con disabilità;
2. componenti minorenni o con almeno sessant'anni d'età.

Con riferimento agli incentivi economici riconosciuti in capo ai datori di lavoro privati che assumono i soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione, l'articolo 10 della norma in parola dispone un'agevolazione pari all'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ad esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 euro annui per 12 mesi.

Tale esonero verrà riconosciuto per le assunzioni di lavoro subordinato a tempo indeterminato, siano queste a tempo pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato.

L'ultimo capoverso del primo comma dell'art 10 in parola dispone come *"L'esonero e' riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2"*.

In effetti, il secondo comma concede ai datori di lavoro privati, che assumano i beneficiari dell'Assegno con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, sia questo a tempo pieno o parziale, per un periodo massimo di dodici mesi – salva la previsione di un contratto di durata inferiore – un esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, ad esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di 4.000 euro su base annua.

Dalla lettura del combinato disposto del secondo comma coordinato con l'ultimo periodo del primo, si evince come l'agevolazione possa perdurare per n°24 mesi massimi, dei quali i primi 12 riferiti al tempo determinato (massimo 4.000,00 euro annui) e, in caso di trasformazione, per ulteriori 12 mesi (per 8.000,00 euro annui). Al fine di circoscrivere eventuali comportamenti elusivi e fraudolenti da parte dei datori di lavoro privati, l'art. 10, comma 1, prevede la restituzione dell'esonero fruito (e maggiorato delle sanzioni civili) nei casi di licenziamento entro 24 mesi successivi all'assunzione, ad eccezione dei casi per giusta causa o giustificato motivo.

Le eccezioni appena citate suonano quantomeno singolari. Basti pensare a questo: tendenzialmente i licenziamenti, per essere legittimi, si sorreggono sull'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo (sia esso soggettivo o oggettivo – legge 604/1966). La locuzione utilizzata sembra, nei fatti, precisare che verrà punito il licenziamento privo di ragioni legittime, non il licenziamento quale "atto"; peraltro, sempre esaminando la norma, un recesso intimato per superamento del comporta darebbe adito alla richiesta di restituzione dei contributi non pagati in quanto la fattispecie del comporta non è annoverabile né tra la giusta causa né all'interno del giustificato motivo;

Da ultimo deve osservarsi come l'agevolazione in trattazione sia legata al c.d. "deminimis" (comma 8 art 10) e, in ogni caso, sia compatibile ed aggiuntive con le previsioni di cui alla legge di bilancio 2023 (Legge 197/2022 art 1 commi 297 e 298 e Legge 68/1999 art 13 – in particolare i riferimenti sono al c.d. under 36, alle donne prive di un regolare impiego ed ai soggetti disabili).

### **Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)**

Di significativa rilevanza risulta la previsione dell'art. 27 del Decreto Lavoro in materia di occupazione giovanile il quale, nel pieno rispetto della legislazione europea (art. 32, reg. n. 651 del 2014), riconosce un incentivo ai datori di lavoro privati che assumano giovani cosiddetti *NEET* ("Not in Education, Employment or Training") con contratti a tempo indeterminato (anche di somministrazione) o per contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

L'art. 27 riconosce, a domanda, un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 di giovani:

- che alla data dell'assunzione non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno di età;
- che si qualificano come *NEET* ovvero che, al momento dell'assunzione, non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione;
- che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani, ovvero il cosiddetto "Youth Guarantee" europeo finalizzato alla lotta alla disoccupazione giovanile. L'agevolazione nei confronti dei soggetti *NEET* si ritiene cumulabile con gli altri incentivi ed esoneri contributivi previsti dalla vigente normativa, tra cui, di particolare interesse per via dell'ambito di applicazione "comune", l'agevolazione *Under 36* prorogata dall'art. 1, comma 297 della Legge di Bilancio 2023. In caso di cumulo tra più incentivi, il comma 2 dispone la riduzione dell'incentivo *NEET* dal 60 al 20 per cento della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore *NEET* assunto.

Chiaramente la c.d. agevolazione *Under 36*, alla data odierna, risulta lettera morta. In effetti il comma 297 della Legge 197/2022 (istitutivo e confermativo, appun-

to, della misura in parola) è in attesa del c.d. *temporaryframework* da parte della Commissione Ue il quale stenta ad arrivare.

Da un punto di vista operativo, il datore di lavoro interessato alla fruizione del beneficio (che, in concreto, avverrà mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili) dovrà trasmettere tramite apposita procedura telematica nel portale Inps la domanda di fruizione del beneficio. L'Istituto, entro il termine di 5 giorni, fornirà le indicazioni necessarie circa l'effettiva sussistenza dell'incentivo e, in caso di risposta affermativa, indicherà al datore di lavoro l'ammontare fruibile dallo stesso.

A questo punto l'imprenditore sarà tenuto, entro il termine perentorio di 7 giorni (pena decadenza dal beneficio), alla stipula del contratto di lavoro con il soggetto incentivato dandone comunicazione, entro i 7 giorni successivi, all'ente previdenziale per mezzo della procedura telematica disponibile sul sito dell'Inps.

### **Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità (art. 28)**

Con lo scopo di incentivare le competenze professionali e l'inclusione del mondo del lavoro dei giovani under 35 con disabilità, viene disposta l'istituzione di un Fondo destinato agli enti del Terzo settore, alle associazioni di volontariato e alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale che intendano concludere contratti di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 con soggetti affetti da disabilità.

La norma, dunque, si palesa come retroattiva, allorquando verrà regolamentato il fondo stesso.

Si ricorda come gli Enti del terzo settore, definiti dall'art. 4 del D.lgs. n. 117 del 2017, includano a titolo esemplificativo, le organizzazioni di volontariato, gli enti filantropici, le imprese sociali, le associazioni (riconosciute o non), le fondazioni e gli altri enti di carattere privato (diversi dalle società) costituiti per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Malgrado l'entrata in vigore del testo di legge, la piena efficacia ed applicazione dell'incentivo disciplinato dall'articolo 28 viene rimandata ad un momento successivo. Infatti, come riportato al comma 2, le modalità di ammissione, la quantificazione ed erogazione del contributo, nonché le modalità e i termini di presentazione delle domande, verranno definitivi, entro il 1° marzo 2024, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per la disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Pertanto:

- entro il primo marzo 2024 dovrà essere regolamentato il fondo in parola;
- che potrà disporre agevolazioni in favore degli enti del terzo settore (ed altri richiamati)
- per assunzioni già effettuate dal 01 agosto 2022 e fino al 31 dicembre 2023 a mezzo contratto a tempo indeterminato (non precluso il part time);

## Conclusioni

Diverse, dunque, le agevolazioni rimesse in favore di soggetti definibili “fragili” ovvero rimesse a loro ausilio. La disposizione in relazione ai c.d. NEET appare più prossima, per quanto all’applicazione concreta, ferma restando la conversione in legge di questo decreto che, speriamo, non determini mutamenti di rilievo.

# La dilazione non esclude la punibilità dei reati

Rosanna Acierno, Il Sole 24 Ore, Estratto da “La Settimana Fiscale” Edizione del 17 maggio 2023, n. 20, p. 52-57

## LA VICENDA

Nel respingere il ricorso proposto da un amministratore unico di una società, con sentenza n. 10730 del 14 marzo 2023, la Terza Sezione Penale della Corte di Cassazione ha ribadito che la mera concessione di un piano di dilazione nell'ambito di una qualunque definizione agevolata e il regolare e tempestivo pagamento delle rate non escludono la punibilità penale del reato di omesso versamento dell'Iva.

In particolare, la vicenda posta a base della sentenza in commento trae origine dalla condanna di un amministratore unico di società da parte della Corte di Appello per il reato di omesso versamento Iva.

Secondo la Corte d'Appello, infatti, la circostanza che, nel caso di specie, non era stato pagato l'intero debito concernente **l'imposta evasa entro il termine processuale** dell'apertura del dibattimento di primo grado, era ostativa all'applicazione dell'articolo 13 del Dlgs 74/2000.

Tale disposizione normativa, lo si ricorda, anche con riferimento al reato di omesso versamento dell'Iva, prevede la non punibilità del delitto se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, i debiti tributari, comprese sanzioni amministrative e interessi, sono stati estinti mediante integrale pagamento degli importi dovuti, anche a seguito delle speciali procedure conciliative e di adesione all'accertamento previste dalle norme tributarie, nonché del ravvedimento operoso.

Così, a seguito della condanna, l'amministratore si era rivolto alla Suprema Corte lamentando la falsa applicazione, da parte dei Giudici della Corte di Appello, della causa di non punibilità di cui all'articolo 13 del Dlgs 74/2000, atteso che lo stesso aveva concordato con l'agenzia delle Entrate la cosiddetta «rottamazione» dei debiti tributari introdotta, a suo tempo, dal Dl 119/2018, e che, confor-

| 36

memente, a quanto stabilito dalla disposizione normativa che aveva introdotto la predetta definizione agevolata, aveva in corso un regolare piano di dilazione che stava onorando con il tempestivo pagamento delle rate alle scadenze prefissate.

Invero, nel rilevare che il giudizio espresso dalla Corte di Appello non presentava alcuna criticità formale e sostanziale, la Terza Sezione Penale della Cassazione ha respinto la doglianza dell'imputato precisando che, sebbene la **rottamazione** – costituendo di fatto un **accordo di definizione agevolata delle pendenze tributarie** che assicurano comunque il recupero, da parte dell'Erario, delle somme dovute – possa essere certamente ricompresa nel novero delle speciali procedure conciliative che consentono l'applicabilità della «causa di non punibilità», l'articolo 13 del Dlgs 74/2000 è tuttavia chiaro nel prevedere che la «causa di non punibilità» opera soltanto a condizione che, entro la dichiarazione di apertura del dibattimento, intervenga l'integrale pagamento del debito, non essendo sufficiente il mero accordo tra contribuente e Fisco circa la possibilità di pagare le somme dovute secondo un piano di dilazione.

Come, infatti, statuito dal consolidato **orientamento giurisprudenziale** di legittimità condiviso dal Collegio giudicante *«in tema di reati tributari, l'accordo tra il contribuente e l'Amministrazione finanziaria per la rateizzazione del debito, qualunque comporti la rimodulazione della sua scadenza, che viene scansionata nel tempo in corrispondenza ai termini delle singole rate, non esclude che, al verificarsi di detta scadenza senza la soddisfazione totale del debito, il reato resti comunque configurabile, in quanto la previsione di una causa sopravvenuta di non punibilità del fatto lascia immutata l'illiceità della condotta, che non può essere scriminata ai sensi dell'articolo 51 c.p. né ai sensi dell'articolo 59, comma 4 del c.p., per cui l'effetto novativo dell'obbligazione che deriva dall'accordo tra il contribuente e l'Amministrazione rimane circoscritto all'ambito tributario, non producendo conseguenze sul piano penale»* (cfr. Corte Cassazione, n. 16472 del 28 febbraio 2020 e n. 48375 del 13 luglio 2018).

Inoltre, a parere dei Giudici Supremi, solo attraverso questo meccanismo di operatività appena delineato, l'articolo 13 del Dlgs 74/2000 non viola i **principi costituzionali**, risultando assicurati in tal modo un equo temperamento tra il diritto di difesa dell'imputato, la ragionevole durata del processo e la necessità di tutela dell'Erario.

Questa interessante e recentissima pronuncia offre lo spunto non solo per esaminare la cosiddetta «**causa di non punibilità**» e la cosiddetta «circostanza attenuante» stabilite, rispettivamente, dagli articoli 13 e 13-bis del Dlgs 74/2000 per alcuni specifici reati, ma anche per capire se, ad esempio, tra le «*speciali procedure conciliative e di adesione all'accertamento previste dalle norme tributarie*» che consentono l'applicabilità della causa di non punibilità o della circostanza attenuante, possano rientrare anche le diverse definizioni agevolate introdotte, anche da ultimo, dalla Legge 197/2022.

## LA CAUSA DI NON PUNIBILITÀ E LA CIRCOSTANZA ATTENUANTE

La riforma del diritto penale-tributario operata dal Dlgs 158/2015 e proseguita poi, da ultimo con il DI 124/2019, ha introdotto, tra l'altro, per alcuni reati una speciale «causa di non punibilità» connessa all'integrale pagamento dei debiti tributari, mentre nella disciplina previgente, il pagamento del debito poteva integrare unicamente una circostanza attenuante, oltre ad essere presupposto per l'ammissibilità al patteggiamento, che continua ad essere prevista per i reati non espressamente inclusi nella predetta «causa di non punibilità».

In particolare, l'articolo 13 del Dlgs 74/2000 rubricato «*Causa di non punibilità. Pagamento del debito tributario*» prevede la non punibilità di alcuni reati tributari qualora il pagamento del debito tributario, comprensivo di sanzioni e interessi, anche a seguito di **procedure conciliative** e di **adesione all'accertamento** previste dall'ordinamento fiscale, avvenga prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado.

In base al citato articolo 13 del Dlgs 74/2000 i delitti che possono beneficiare della «causa di non punibilità» sono:

- il **reato di omesso versamento di ritenute dovute o certificate**, disciplinato dall'articolo 10-bis del Dlgs 74/2000;
- il **reato di omesso versamento dell'Iva**, disciplinato dall'articolo 10-ter del Dlgs 74/2000;
- il **reato di indebita compensazione di crediti non spettanti**, disciplinato dall'articolo 10-quater, comma 1 del Dlgs 74/2000,

a condizione che prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado il contribuente versi integralmente le somme dovute all'Erario, comprese sanzioni amministrative e interessi, anche a seguito delle speciali procedure conciliative e di adesione all'accertamento previste dalle norme tributarie, nonché del ravvedimento operoso.

Lo stesso articolo 13 del Dlgs 74/2000 stabilisce, inoltre, che possono beneficiare della «causa di non punibilità» anche:

- il **reato di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** disciplinato dall'articolo 2 del Dlgs 74/2000;
- il **reato di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici** disciplinato dall'articolo 3, Dlgs 74/2000;
- il **reato di dichiarazione infedele** disciplinato dall'articolo 4 del Dlgs 74/2000;
- il **reato di omessa dichiarazione** disciplinato dall'articolo 5 del Dlgs 74/2000,

a condizione che i debiti tributari, comprese sanzioni e interessi, siano stati estinti mediante integrale pagamento degli importi dovuti, a seguito del ravvedimento operoso o della presentazione della dichiarazione omessa entro il termine di presentazione della dichiarazione relativa al periodo d'imposta successivo e sempreché il ravvedimento o la presentazione della dichiarazione omessa siano

interventuti prima che l'autore del reato abbia avuto formale conoscenza di accessi, ispezioni, verifiche o dell'inizio di qualunque attività di accertamento amministrativo o di procedimenti penali.

Pertanto, la citata disposizione normativa è chiara nel prevedere che la «causa di non punibilità» opera solo se i debiti tributari, comprese le sanzioni amministrative e gli interessi, siano estinti mediante l'integrale pagamento degli importi dovuti, anche a seguito delle speciali procedure conciliative e di adesione all'accertamento previste dalle norme tributarie.

Qualora, però, **prima** della **dichiarazione di apertura del dibattimento** di primo grado è in corso la dilazione delle somme, il Giudice penale, secondo quanto stabilito dall'articolo 13, comma 3, Dlgs 74/2000, concede un termine di tre mesi per il versamento del residuo, prorogabile una sola volta per altri tre mesi. Inoltre, per i reati non espressamente contemplati dall'articolo 13 del Dlgs 74/2000 e per i quali non è, dunque, applicabile la «causa di non punibilità», e dunque nella generalità dei casi, l'articolo 13-bis del Dlgs 74/2000 rubricato «Circostanze del reato» prevede una generica circostanza attenuante che consente la diminuzione delle pene per i reati tributari sino alla metà e la inapplicabilità delle pene accessorie previste dall'articolo 12 del Dlgs 74/2000, qualora prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, i debiti tributari, comprese sanzioni amministrative e interessi, siano stati estinti mediante integrale pagamento degli importi dovuti, anche a seguito delle speciali procedure conciliative e di adesione all'accertamento previste dalle norme tributarie.

## CAUSA DI NON PUNIBILITÀ E CIRCOSTANZA ATTENUANTE

Norma	Reato	Effetto del pagamento
Articolo 2 del Dlgs 74/2000	Dichiarazione fraudolenta (fatture false)	Causa di non punibilità in caso di ravvedimento effettuato prima della conoscenza di qualsiasi attività di controllo
Articolo 3 del Dlgs 74/2000	Dichiarazione fraudolenta (altri artifici)  (imposta evasa superiore a 30mila euro ed elementi attivi sottratti superiori al 5% di quelli dichiarati)	Causa di non punibilità in caso di ravvedimento effettuato prima della conoscenza di qualsiasi attività di controllo

Articolo 4 del Dlgs 74/2000	Dichiarazione infedele (imposta evasa superiore a 100mila euro ed elementi attivi sottratti superiori al 10% di quelli dichiarati)	Causa di non punibilità in caso di ravvedimento effettuato prima della conoscenza di qualsiasi attività di controllo
Articolo 5 del Dlgs 74/2000	Omessa dichiarazione	Causa di non punibilità, qualora il pagamento delle somme dovute e la presentazione della dichiarazione omessa avvengano entro il termine per la trasmissione della dichiarazione dell'anno successivo
Articolo 10-bis del Dlgs 74/2000	Omesso versamento ritenute (per un ammontare annuo superiore a 150mila euro)	Causa di non punibilità qualora i debiti siano estinti prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado
Articolo 10-ter del Dlgs 74/2000	Omesso versamento Iva (per un ammontare annuo superiore a 250mila euro)	Causa di non punibilità qualora i debiti siano estinti prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado
Articolo 10-quater, comma 1 del Dlgs 74/2000	Indebita compensazione di crediti non spettanti (per importo annuo superiore a 50mila euro)	Causa di non punibilità qualora i debiti siano estinti prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado
Articolo 10-quater, comma 2 del Dlgs 74/2000	Indebita compensazione di crediti inesistenti (per importo annuo superiore a 50mila euro)	Circostanza attenuante qualora i debiti siano estinti prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado
Articolo 8 del Dlgs 74/2020	Emissione di fatture false	Nessuna circostanza attenuante per la giurisprudenza
Articolo 11 del Dlgs 74/2000	Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (di ammontare comprensivo anche di sanzioni e interessi superiore a 50mila euro)	Nessuna circostanza attenuante per la giurisprudenza
Articolo 10 del Dlgs 74/2000	Occultamento/distruzione di scritture contabili	Nessuna circostanza attenuante per la giurisprudenza

## LE DEFINIZIONI AGEVOLATE INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2023 E L'APPLICABILITÀ DELLA CAUSA DI NON PUNIBILITÀ O DELL'ABBATTIMENTO DELLE PENE

Delineata come sopra la cornice normativa, spesso ci si è interrogati innanzitutto se tra le «*speciali procedure conciliative e di adesione all'accertamento previste dalle norme tributarie*» richiamate dagli articoli 13 e 13-bis del Dlgs 74/2000 e che consentono l'applicabilità della causa di non punibilità o della circostanza attenuante, possano rientrare anche quelle definizioni agevolate (come quelle introdotte, anche da ultimo, dalla Legge 197/2022) che consentono, ad esempio, lo stralcio

integrale delle sanzioni e degli interessi, come nel caso della rottamazione o, più semplicemente, gli altri istituti deflativi del contenzioso, quali ad esempio l'accertamento con adesione che consente la rideterminazione dell'imposta accertata con riduzione delle sanzioni.

Sul punto, si precisa che, in linea di principio, tutte le definizioni agevolate, tra cui anche quelle da ultimo introdotte dalla legge di Bilancio 2023, possono consentire la **non punibilità** o l'**abbattimento delle pene** fino alla metà per alcuni delitti tributari.

In particolare, analizzando le singole definizioni previste dalla legge di Bilancio 2023, si può affermare che, sempreché il pagamento integrale delle somme dovute venga effettuato prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- tutte le **definizioni agevolate** possono integrare la circostanza attenuante;
- il **ravvedimento operoso speciale** (disciplinato dall'articolo 1, commi 174-178 della Legge 197/2022), la definizione degli avvisi bonari (disciplinata dall'articolo 1, commi 153-159 della Legge 197/2022), la definizione delle liti pendenti (disciplinata dall'articolo 1, commi 186-205 della Legge 197/2022) e la rottamazione dei ruoli (disciplinata dall'articolo 1, commi 231-252 della Legge 197/2022) possono integrare la causa di non punibilità per i delitti di omesso versamento Iva, di ritenute e di indebita compensazione di crediti non spettanti;
- la **definizione degli avvisi di recupero** dei crediti d'imposta (disciplinata dall'articolo 1, comma 181 della Legge 197/2022) può integrare la causa di non punibilità per il reato di indebita compensazione di crediti non spettanti;
- il **ravvedimento operoso speciale** (disciplinato dall'articolo 1, commi 174-178 della Legge 197/2022) può integrare la non punibilità per la dichiarazione infedele o fraudolenta, sempre che non ci sia stato un controllo fiscale, che non inibisce il ravvedimento ma osta alla causa di non punibilità.

Le definizioni degli avvisi di accertamento (disciplinata dall'articolo 1, commi 179-180 della Legge 197/2022), invece, presupponendo, necessariamente, il preventivo controllo, non realizzano mai la causa di non punibilità per i delitti di dichiarazione infedele o fraudolenta.

## IL PAGAMENTO INTEGRALE DEL DEBITO AI FINI DELLA CAUSA DI NON PUNIBILITÀ O DELLA CIRCOSTANZA ATTENUANTE

Come innanzi accennato, l'articolo 13, comma 3 del Dlgs 74/2000 stabilisce che ove, all'apertura del dibattimento, il contribuente ha in corso un piano di rateazione delle somme dovute a seguito «*delle procedure conciliative e di adesione all'accertamento*», potrà chiedere al Giudice la concessione di un termine di tre mesi per poter pagare il residuo. Scaduto tale termine, ove non abbia ancora pagato il residuo potrà chiedere una proroga di ulteriori tre mesi.

Se nel **termine massimo di sei mesi** concessi per poter pagare, l'imputato non

sia riuscito ad adempiere integralmente al pagamento di quanto dovuto, non potrà ottenere l'applicazione della causa di non punibilità.

Pertanto, condizione per l'applicazione della causa di non punibilità o della circostanza attenuante è l'integrale pagamento del debito tributario, comprensivo di sanzioni e interessi.

Tuttavia, alcuni dubbi sono stati sollevati proprio in merito alla nozione di «integrale pagamento» nei casi in cui, a seguito della definizione della pretesa con l'agenzia delle Entrate, e spesso anche in occasione di definizioni agevolate, il *quantum* dovuto può essere corrisposto con sanzioni ridotte (o integralmente stralciate) e in forma rateale.

Secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di legittimità, da ultimo ribadito proprio dalla sentenza n. 10730/2023 in commento, sebbene in linea di principio tutte le definizioni agevolate, e tra queste anche la rottamazione, rientrano nel novero delle procedure per le quali è applicabile, a seconda che si tratti di delitti contemplati o meno nell'articolo 13 del Dlgs 74/2000, la causa di non punibilità o l'attenuante, occorre tuttavia vagliare con attenzione anche e soprattutto che il pagamento sia avvenuto integralmente.

In tali ipotesi, come emerge anche dalla sentenza in commento, **l'opzione** per la **rateazione**, così come il pagamento della prima rata, non sono condizioni sufficienti per fruire della causa di non punibilità e/o della circostanza attenuante.

Peraltro, oltre a quanto da ultimo precisato con la sentenza n. 10730 del 14 marzo 2023, anche altre pronunce rese nel corso degli anni dai Giudici di legittimità hanno stabilito che *«gli effetti della causa di non punibilità o della circostanza attenuante si producono soltanto al momento dell'integrale pagamento del debito e degli accessori, non essendo dunque sufficiente la sottoscrizione di un accordo con l'Ufficio (come nel caso di accertamento con adesione) o comunque una istanza volta a dichiarare la propria volontà ad aderire ad una specifica definizione agevolata cui consegua un pagamento dilazionato, posto, peraltro, che l'interessato, una volta ammesso alla rateazione, ben potrebbe restare inadempiente»* (tra le altre, Corte di Cassazione, sentenze n. 5640/2012 e n. 51038/2018).

In ogni caso, si ricorda che il pagamento, anche ai fini della causa di non punibilità, può avvenire mediante **compensazione** ai sensi dell'articolo 17 del Dlgs 241/1997 (Cm 4 agosto 2000, n. 154/E) e la relativa dimostrazione avviene producendo, congiuntamente:

- la **delega di pagamento** (modello F24) o altra documentazione (ad esempio, bollettini precompilati o copia dei bonifici bancari);
- la **dichiarazione** ex Dm 13 giugno 2000, debitamente compilata, completa di attestazione della Direzione provinciale o della Direzione regionale competente, certificante che il pagamento riguarda le fattispecie penalmente rilevanti;
- eventuali **allegati** (ad esempio, atto di accertamento con adesione, ecc.).

# Beni strumentali, la Nuova Sabatini

Grimaldi Alliance,  
Il Sole 24 Ore, Estratto da "Edicola Fisco" 3 maggio 2023, p. 76-77

La misura Beni Strumentali "Nuova Sabatini" è una misura agevolativa istituita dal Ministero dello Sviluppo Economico ("**MISE**" o "**Ministero**") – ora Ministero delle Imprese e del Made in Italy – che sostiene le imprese nell'accesso al credito per attivare investimenti finalizzati ad acquistare o acquisire nella forma del *leasing* macchinari, attrezzature, impianti, beni strumentali, hardware, software e altre tecnologie digitali. Il regime agevolativo è stato istituito per la prima volta con l'[articolo 2 del DL 21 giugno 2013, n. 69](#) così come convertito dalla [legge 9 agosto 2013, n. 98](#).

I soggetti che possono accedere all'agevolazione sono le piccole e medie imprese ("**PMI**") che, al momento della presentazione della domanda:

- siano regolarmente costituite e iscritte nel Registro delle imprese;
- siano nel pieno e libero esercizio dei propri diritti, non siano in liquidazione volontaria o non siano sottoposte a procedure concorsuali;
- non rientrino tra i soggetti che hanno beneficiato e, successivamente, non rimborsato o depositato in un conto bloccato, gli aiuti considerati illegali o incompatibili da parte della Commissione Europea;
- non si trovino in una situazione di difficoltà;
- siano anche residenti in un Paese estero purché si dotino di una sede operativa in Italia entro il termine per l'esecuzione dell'investimento.

I settori economici interessati dalla misura sono tutti i settori produttivi compresi l'agricoltura e la pesca, ad esclusione delle attività finanziarie e assicurative, delle attività connesse all'esportazione e quelle legate agli interventi subordinati all'impiego preferenziale di prodotti interni rispetto ai prodotti di importazione. Nello specifico, è necessario che detti beni siano nuovi e che siano riferibili alle immobilizzazioni materiali per "impianti e macchinari", "attrezzature industriali e commerciali" e "altri beni", ovvero alle spese classificabili nell'attivo dello stato

patrimoniale alle voci B.II.2, B.II.3 e B.II.4 dell'articolo 2424 c.c., nonché a software e ad altre tecnologie digitali.

Gli investimenti, inoltre, devono essere tali da mettere in correlazione la funzione del bene oggetto dell'agevolazione e l'attività produttiva svolta dall'impresa e devono rispettare il principio dell'autonomia funzionale dei beni, non essendo possibile acquistare solamente singole parti o componenti degli stessi.

La misura, tuttavia, non permette l'accesso all'agevolazione per l'acquisto di terreni, fabbricati, beni usati o rigenerati. In data 10 marzo 2016 è stato pubblicato il Dm del MISE di concerto con il MEF che stabilisce i requisiti, le condizioni di accesso e la misura massima dei contributi e ne disciplina le modalità di concessione, erogazione e controllo.

Le agevolazioni consistono nella concessione da parte di banche e intermediari finanziari – aderenti alla convenzione tra il MISE, l'Associazione Bancaria Italiana e Cassa depositi e prestiti S.p.A. – di finanziamenti alle micro, piccole e medie imprese per sostenere gli investimenti previsti dalla misura, nonché di un contributo a fondo perduto riconosciuto dal MISE in rapporto agli interessi sui già menzionati finanziamenti.

L'investimento può essere interamente coperto da un finanziamento bancario che, a sua volta, può essere assistito dalla garanzia dal *"Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese"*, fino all'80% del rischio bancario e con priorità di accesso. Nello specifico, il finanziamento deve essere:

- di durata non superiore a cinque anni;
- di importo compreso tra 20.000 euro e 4 milioni di euro;
- interamente utilizzato per coprire gli investimenti ammissibili.

L'agevolazione del MISE ha ad oggetto un contributo a fondo perduto (nella forma di contributo in conto impianti) il cui ammontare 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 di interesse annuo pari al:

- 2,75 per cento, per gli investimenti ordinari;
- 3,575 per cento, per gli investimenti in tecnologie digitali e in sistemi di tracciamento e pesatura dei rifiuti (Investimenti in tecnologie c.d. "Industria 4.0").

Per quanto concerne le modalità di accesso alla procedura, l'impresa interessata presenta alla banca o all'intermediario finanziario, unitamente alla richiesta di finanziamento, la domanda di accesso all'agevolazione alla misura, attestando il possesso dei requisiti di cui sopra.

La banca o l'intermediario finanziario, una volta ricevuta la domanda, la istruisce verificando la completezza della documentazione allegata nonché la sussistenza dei requisiti di natura soggettiva e procede ad inviare la richiesta di prenotazione del contributo al MISE.

Una volta ottenuta conferma da parte del Ministero, la banca concede il finanziamento attingendo alla provvista messa a disposizione da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. (il 14 febbraio 2014 è stata stipulata la Convenzione

ABI-CDP-MISE per regolare i rapporti reciproci in relazione all'attuazione della misura e alla gestione delle risorse messe a disposizione per la stessa. La suddetta Convenzione è stata oggetto di numerose modifiche negli anni successivi e da ultimo con l' *Addendum* del 14 aprile 2022) ovvero mediante diversa provvista, dandone contestuale comunicazione al MISE. Gli istituti di credito o gli intermediari, una volta deliberata la concessione dei finanziamenti, trasmettono la relativa documentazione al Ministero che, entro 30 giorni, adotta il provvedimento di concessione del contributo che viene quindi trasmesso alla banca o all'intermediario finanziario nonché alla stessa PMI interessata. A questo punto, la banca o l'intermediario finanziario può procedere alla stipula del contratto di finanziamento con la PMI e all'erogazione del finanziamento in un'unica soluzione.

L'impresa beneficiaria, ad investimento ultimato, compila una dichiarazione digitale di avvenuta ultimazione, nonché la richiesta di erogazione della prima quota di contributo calcolato secondo le modalità di cui sopra, cui seguono le ulteriori quote secondo le scadenze indicate nel provvedimento di concessione e comunque fino al decorrere del sesto anno dall'ultimazione dell'investimento.