

B review



TeamSystem Business review

| n. 09/2020

Supplemento a TeamSystem Review n. 285

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem

Per una moderna Direzione HR, un'unica soluzione SaaS/Cloud All-in-One

TeamSystem HR è il **sistema All-in-One** che consente di gestire tutti i processi hard e soft di una moderna Direzione HR:

- dall'**amministrazione del personale** (sistema presenze, paghe, pianificazione turni e timesheet, budget e note spese)
- alla **gestione** (welfare, controllo accessi, gestione visitatori e ditte esterne, dotazioni),
- fino ad arrivare allo **sviluppo** (recruiting, formazione, e-learning e compensation)
- e alla **sicurezza sul lavoro** (organizzazione e metodologia, nomine e incarichi, data certa DVR, dotazioni, adempimenti formativi, sorveglianza sanitaria, parco immobiliare, eventi H&S).

Una soluzione **data driven** dall'**esclusiva ampiezza funzionale**, in grado di sfruttare tutti i vantaggi del cloud per garantire alte performance e sicurezza sui dati, anche in **smart working e in mobilità**.

TeamSystem HR offre una serie di **strumenti trasversali che completano la suite**, comuni a tutti i moduli: **funzionalità centralizzate** per la gestione cross di tutte le informazioni sul personale.

La gestione in un unico database di tutte le informazioni e la presenza di servizi comuni permettono di offrire valore aggiunto sia alla direzione HR sia ai singoli dipendenti e manager, che potranno beneficiare di viste aggregate sui dati (es. KPI e scorecard) e funzionalità operative centralizzate (es. I miei task, calendario e documentale).

Per maggiori informazioni, scarica la brochure digitale:

www.teamsystem.com/hr-gestione-personale

www.teamsystem.com

 TeamSystem

TeamSystem
Business review

Periodico
di informazione
alle imprese

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Redazione:
 Euroconference
Editoria

S.E. o O.
Riproduzione vietata

Lavoro e previdenza

Prime indicazioni sui nuovi ammortizzatori Covid	2
Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva	5
Riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente	9
Tfr: coefficiente di luglio 2020	13

Economia e finanza

Equo canone di luglio 2020	14
----------------------------	----

Fisco e tributi

La moratoria <i>leasing</i> e finanziamenti: le implicazioni contabili	15
La proposta irrevocabile di acquisto immobiliare	24

Prime indicazioni sui nuovi ammortizzatori Covid

Il D.L. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, ha innovato la regolamentazione degli ammortizzatori sociali Covid-19 (Cigo, Cigd, Aso e Cisoa).
Con il messaggio n. 3131/2020, in attesa della pubblicazione delle apposite circolari che illustreranno la disciplina di dettaglio, l'Inps ha fornito le prime informazioni in ordine alle predette novità.

Introduzione

La principale novità consiste nella possibilità, per i datori di lavoro, di accedere ai nuovi trattamenti indipendentemente dal precedente ricorso e dall'effettivo utilizzo degli stessi nel primo semestre del corrente anno: il Decreto, infatti, ridetermina il numero massimo di settimane richiedibili entro il 31 dicembre 2020 (fino a 18 settimane complessive), azzerando il conteggio di quelle richieste e autorizzate, per i periodi fino al 12 luglio 2020, ai sensi dei D.L. 18/2020 e 34/2020. Tuttavia, i periodi di integrazione, già richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono automaticamente imputati alle prime 9 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto.

Con il messaggio n. 3131/2020, in attesa della pubblicazione delle apposite circolari che illustreranno la disciplina di dettaglio, l'Inps ha fornito le prime informazioni in ordine alle predette novità.

Cigo, Aso e Cigd

Le aziende che, nel 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da Covid-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di integrazione salariale (ordinari o in deroga) o dell'assegno ordinario per una durata massima di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, incrementate di ulteriori 9 settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché sia integralmente decorso detto periodo. La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive.

Per tutte e 3 le principali categorie di trattamenti (Cigo, Cigd e Aso) con causale "emergenza Covid-19" è confermato il meccanismo dell'invio di 2 domande distinte per chiedere l'intervento di sostegno al reddito: mentre per il primo periodo di 9 settimane non è prevista alcuna specifica condizione, il ricorso alle ulteriori 9 settimane è, invece, collegato alla verifica del fatturato delle aziende richiedenti. A tal fine, la norma prevede un raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente periodo del 2019, che può far sorgere in capo all'azienda l'obbligo del versamento di un contributo addizionale, da calcolarsi sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, determinato secondo le misure che seguono:

- aliquota del 18% per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato;
- aliquota del 9% per i datori di lavoro che, nel primo semestre 2020, hanno subito una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- nessun contributo addizionale per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane, i datori di lavoro devono corredare la domanda con una dichiarazione di responsabilità (che poi sarà verificata), resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47, D.P.R. 445/2000, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato e sulla cui base l'Inps autorizza i trattamenti e stabilisce la misura del contributo addizio-

nale dovuto. In mancanza di tale autocertificazione, il contributo addizionale sarà richiesto nella misura massima del 18%.

Per le richieste inerenti alle prime 9 settimane, o il minor periodo che risulta scomputando i periodi già richiesti o autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 13 luglio 2020, i datori di lavoro dovranno continuare a utilizzare la causale "Covid-19 nazionale" già in essere.

Per quanto attiene alle ulteriori 9 settimane, con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative per l'invio delle domande.

Qualora i datori di lavoro, in relazione a quanto previsto dalla precedente disciplina, abbiano già chiesto e ottenuto l'autorizzazione per periodi che si collocano successivamente al 13 luglio 2020, la richiesta delle prime 9 settimane dovrà tenere conto di tali autorizzazioni ai fini del rispetto del citato limite: se sarà richiesto un numero di settimane superiore al consentito (9 complessive, considerando anche quelle imputate in relazione alla precedente disciplina), le richieste saranno accolte parzialmente.

Cisoa

I datori di lavoro del settore agricolo, che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento Cisoa per una durata massima di 50 giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni di Legge, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati ai nuovi 50 giorni.

I periodi di integrazione salariale sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro.

Diversamente da quanto previsto per gli altri trattamenti, l'ulteriore periodo di Cisoa non è in alcun modo collegato alla verifica dell'andamento del fatturato aziendale, pertanto l'azienda non deve presentare la dichiarazione di responsabilità.

Con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative per l'invio delle domande.

Termini

A regime, le domande di accesso ai trattamenti previsti dal Decreto Agosto dovranno essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

In caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In sede di prima applicazione della norma, per le domande con inizio di sospensione/riduzione dal 13 luglio 2020, la scadenza ordinaria del 31 agosto è, però, differita al 30 settembre 2020.

Al 30 settembre 2020 sono anche rinviati i termini per l'invio delle domande e dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti, che, in via ordinaria, scadrebbero nel periodo ricompreso tra il 1° e il 31 agosto 2020, incluse le domande di trattamenti con inizio della sospensione/riduzione dal 1° al 12 luglio 2020, ancorché non ricomprese nella nuova disciplina.

Riguardo alla trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa, nei casi in cui, sulla base delle regole ordinarie, la scadenza dell'invio dei suddetti dati si collochi entro il 31 agosto 2020, la stessa è differita al 30 settembre 2020.

Per le scadenze che interverranno dal 1° settembre 2020 non è prevista l'applicazione di alcun differimento.

È, altresì, previsto il differimento al 31 agosto 2020 dei termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020.

Sportivi professionisti

Il Decreto Agosto ha sostituito la disciplina della Cigd per le sospensioni dei lavoratori dipendenti sportivi professionisti. Le principali novità riguardano sia la collocazione della norma nell'alveo delle disposizioni generali in materia di Cigd sia, in particolare, la competenza autorizzatoria relativa a tali richieste, che viene assegnata all'Inps, fatti salvi la validità e gli effetti prodotti dalle domande già presentate presso le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

Inoltre, la norma definisce alcuni aspetti relativi ai requisiti di accesso alla prestazione, precisando che possono essere ammessi al trattamento in deroga i lavoratori che abbiano percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro, nella stagione sportiva 2019-2020. La retribuzione contrattuale utile per l'accesso alla misura viene dichiarata dal datore di lavoro.

Ulteriore novità riguarda il periodo massimo autorizzabile. In particolare, nel ribadire un limite complessivo generale di 9 settimane autorizzabili per ogni singola associazione sportiva, viene precisato che, esclusivamente per le associazioni aventi sede nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, potranno essere autorizzati periodi fino a 13 settimane, nei limiti delle disponibilità finanziarie già assegnate alle medesime Regioni.

Lavoratori ex zone rosse

È prevista una specifica tutela per i lavoratori, domiciliati o residenti in Comuni appartenenti alle ex zone rosse e per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste in ragione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, che siano stati impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro in conseguenza dell'emanazione di ordinanze amministrative emesse dalle Autorità pubbliche territorialmente competenti, in merito all'obbligo di permanenza domiciliare e conseguente divieto di allontanamento dal territorio comunale in ragione dell'emergenza, prima dell'entrata in vigore del Decreto Agosto.

In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro operanti esclusivamente nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, che abbiano sospeso l'attività lavorativa, anche limitatamente alla prestazione dei soggetti sopra indicati, a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte di tali dipendenti, possono presentare domanda di accesso ai nuovi trattamenti di Cigo, Cigs, Aso e Cisoa con specifica causale "*Covid-19 - Obbligo permanenza domiciliare*", per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 30 aprile 2020 e in relazione alla durata delle misure previste dai provvedimenti emanati dalle pubbliche Autorità, fino a un massimo di 4 settimane complessive, nel limite massimo di spesa previsto.

Le istanze di accesso al trattamento spettante, corredate dall'autocertificazione ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, del datore di lavoro indicante l'Autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione, devono essere trasmesse esclusivamente all'Inps, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020 e, in caso di richiesta di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, il datore di lavoro deve inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro il 15 novembre 2020. Trascorsi infruttuosamente detti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro.

Per quanto attiene alla modalità di invio delle istanze, con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative.

Riferimenti normativi

D.L. 104/2020

Inps messaggio n. 3131/2020

Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva

L’INL, con circolare n. 2/2020, ha ritenuto opportuno fornire alcuni chiarimenti in ordine agli indici di valutazione di “equivalenza” della disciplina normativa dei contratti collettivi.

Introduzione

Le indicazioni in ordine agli indici di valutazione di “equivalenza” della disciplina normativa dei contratti collettivi si sono rese necessarie al fine uniformare le modalità di accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato a una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine della fruizione dei benefici normativi e contributivi. Sul punto, l’Ispettorato aveva già esplicitato che il “rispetto” degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è da intendersi nel senso che “ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di “benefici normativi e contributivi”), rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

In relazione ai contenuti “normativi” del contratto collettivo, l’Ispettorato si era riservato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei Ccnl, sulle quali orientare la comparazione, muovendo dal presupposto che – come ormai ampiamente noto e come da costante orientamento giurisprudenziale – il grado di rappresentatività delle OO.SS. viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi: consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.; ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; partecipazione alla formazione e stipulazione dei Ccnl; partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.

Tale ricognizione è effettuata periodicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base di quanto rappresentato dalle medesime OO.SS..

Sulla base di quanto sopra vengono offerte alcune precisazioni

Materie riservate ai contratti leader

La disciplina di alcuni istituti è riservata dal Legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In forza della disposizione contenuta nell’articolo 51, D.Lgs. 81/2015, ad esempio, l’integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. leader. Ci si riferisce, tra l’altro, alle disposizioni concernenti le collaborazioni (articolo 2), le “ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore” (articolo 3), le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (articolo 13), i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (articoli 19 e 23), l’individuazione delle attività stagionali (articolo 21), la disciplina del contratto di apprendistato (articolo 42 ss.), etc..

Tale riserva opera anche per le disposizioni in materia di orario di lavoro, contenute nel D.Lgs. 66/2003, atteso che l’articolo 1, comma 2, lettera m), individua i contratti collettivi di lavoro come i “contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative”.

Ne discende che, similmente a quanto accade per il D.Lgs. 81/2015, le discipline derogatorie previste dal D.Lgs. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all’articolo 17, comma 1, possono essere intro-

dotte esclusivamente dai contratti c.d. *leader*.

Sul punto, va tuttavia specificato che nulla vieta ai contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, di introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti, sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione.

Sono da intendersi come tali, ad esempio, alcuni aspetti della disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time, come meglio specificato in seguito.

Materie non riservate e rispetto della parte normativa

Ciò posto, occorre ribadire che il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i "trattamenti" previsti da un Ccnl leader e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, ovvero che non applica alcun contratto collettivo e che, pertanto, non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie indicate nel precedente paragrafo.

Da tale assunto scaturisce la necessità di basare detta valutazione in relazione a istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo, a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori e non, ad esempio, su istituti come l'apprendistato o gli altri sopra indicati, la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. leader.

Stante quanto sin qui considerato, l'INL fornisce una prima sintetica elencazione – suscettibile di successive integrazioni – di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei "trattamenti normativi":

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (a un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);
- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. Atteso, peraltro, che il Legislatore riserva solo ai contratti leader la possibilità di introdurre deroghe in peius in materia, va al riguardo precisato che, qualora il Ccnl leader abbia individuato un numero di ore annuali superiore alle 250 previste dall'articolo 5, D.Lgs. 66/2003, non altrettanto potrà fare il Ccnl sottoscritto da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- la durata del periodo di prova;
- la durata del periodo di preavviso;
- la durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.

Parte economica

L'analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative costituisce, naturalmente, il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi.

Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal Ccnl leader, appare utile fare riferimento alla c.d. retribuzione globale annua, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà, invece, esclusa la retribuzione accessoria e variabile non compresa nel T.E.C., della quale

andrà soltanto verificata l'esistenza.

Va, tuttavia, evidenziato che non sempre il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del Ccnl, dovendosi altresì considerare, a titolo meramente esemplificativo, che:

- i livelli retributivi dei Ccnl potrebbero non essere allineati;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio, raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (ad esempio, indennità di maternità, indennità di malattia e infortunio, indennità di preavviso);
- la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità e al loro ammontare, in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.

Istruttoria e motivazione

L'istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto.

L'analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà, peraltro, essere pretermessa allorché siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi.

Qualora, invece, sia stata verificata un'equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorché dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo "Materie non riservate e rispetto della parte normativa" – che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza "normativo" – si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno 2 di essi.

Va, in ogni caso, considerato che la motivazione del verbale di accertamento deve dare conto, in primo luogo, della maggiore rappresentatività comparativa del Ccnl preso a riferimento e, quindi, in maniera puntuale e analitica, degli elementi di scostamento rilevati rispetto al trattamento retributivo e normativo del Ccnl più rappresentativo.

Obbligo deposito telematico contratti collettivi di secondo livello

Con circolare n. 3/2020, l'INL fornisce indicazioni in merito all'apposito applicativo informatico, predisposto dal Ministero del lavoro, per l'assolvimento dell'obbligo di deposito telematico dei contratti collettivi territoriali e aziendali, sancito dall'articolo 14, D.Lgs. 151/2015. In premessa, è utile ricordare che il Legislatore ha previsto tale obbligo quale condizione necessaria per la fruizione dei "benefici contributivi o fiscali" e delle "altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali", al fine di consentire un'immediata applicazione delle normative in materia di agevolazioni, rendere più facilmente accessibili tali contratti alle diverse Amministrazioni, nonché di effettuarne il monitoraggio.

Quello, però, che preme chiarire all'Ispettorato è cosa debba intendersi con la voce "altro" inserita tra quelle elencate nell'applicativo e se possano essere incluse nell'ambito di tale voce le "altre agevolazioni" connesse alla stipula di contratti contenenti clausole derogatorie alla disciplina ordinaria di un determinato istituto previsto dalla Legge, come nel caso della deroga al limite massimo di assunzione a tempo determinato prevista in un contratto di prossimità ex articolo 8, D.L. 138/2011, ovvero contenuto in accordi siglati per determinare la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

Interpellato in merito, l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con propria nota, pur prendendo atto della formulazione letterale dell'articolo 14, D.Lgs. 151/2015, ha ritenuto di sostenere, siccome in armonia con la ratio della norma, una sua ampia lettura, che

preveda quindi "l'obbligo di deposito dei contratti collettivi – aziendali o territoriali – anche nelle ipotesi in cui le parti abbiano liberamente esercitato specifiche prerogative rimesse dalla legislazione vigente alla contrattazione collettiva per derogare alla disciplina ordinaria di alcune tipologie contrattuali. In questo senso il deposito dei contratti c.d. di secondo livello andrebbe ricondotto non solo ai benefici contributivi e fiscali comunemente intesi, ma anche ai diversi benefici di carattere "normativo" che possono essere "attivati" a seguito di specifiche deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva".

In ragione di quanto sopra, attesa la rilevanza della questione connessa all'efficacia delle disposizioni derogatorie inserite in contratti collettivi già sottoscritti ma non depositati, l'INL ha stabilito che tale obbligo possa ritenersi applicabile in riferimento ai contratti sottoscritti o rinnovati a far data dalla pubblicazione della circolare qui commentata ovvero dal 30 luglio 2020.

Riferimenti normativi

INL, circolare n. 2/2020 e circolare n. 3/2020

Riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente

Il D.L. 3/2020 ha previsto 2 distinte agevolazioni fiscali in luogo del bonus di 80 euro previsto dal D.L. 66/2014, che è, pertanto, abrogato dalla medesima decorrenza.

Introduzione

Con la circolare n. 96/2020 l'Inps ha fornito indicazioni sull'attuazione delle nuove misure di riduzione della pressione fiscale, a decorrere dal 1° luglio 2020, a beneficio dei titolari di redditi da lavoro dipendente e di taluni redditi ad essi assimilati, tra i quali sono incluse numerose prestazioni erogate direttamente dall'Istituto in qualità di sostituto di imposta.

Si tratta, in particolare, delle seguenti misure:

- trattamento integrativo del reddito pari a 100 euro mensili (600 euro per il secondo semestre 2020, 1.200 euro annui dal 2021) per redditi di importo complessivamente non superiore a 28.000 euro annui;
- ulteriore detrazione dall'imposta lorda di carattere temporaneo, dal 1° luglio al 31 dicembre 2020, pari a 600 euro in corrispondenza di un reddito complessivo annuo superiore a 28.000 euro, che decresce fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito complessivo pari a 40.000 euro annui.

Trattamento integrativo

È previsto il riconoscimento di una somma a titolo di trattamento integrativo pari a 600 euro per il secondo semestre dell'anno 2020 e a 1.200 euro annui a decorrere dall'anno 2021 ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, il cui importo complessivo non è superiore a 28.000 euro annui e aventi un'imposta lorda superiore alle detrazioni da lavoro loro spettanti previste dall'articolo 13, comma 1, Tuir, determinate sui medesimi redditi. Il trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito, deve essere riconosciuto, in via automatica da parte dei sostituti d'imposta, a partire dalle prestazioni rese dal 1° luglio 2020 ed è rapportato al periodo di lavoro. Fino a giugno 2020, l'Inps ha determinato il credito ex articolo 13, comma 1-bis), Tuir. Per le prestazioni a sostegno del reddito l'ultima elaborazione è stata effettuata a luglio 2020, perché il credito viene calcolato il mese successivo rispetto a quello di pagamento della prestazione. Dal mese di luglio 2020, per tutte le prestazioni interessate, l'Istituto determina l'importo del trattamento integrativo tenendo conto del reddito complessivo previsionale per l'intero periodo d'imposta, del relativo periodo di lavoro, nonché delle disposizioni per gli incapienti.

Ulteriore detrazione

Per i titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, per le prestazioni rese dal 1° luglio al 31 dicembre 2020, è previsto il riconoscimento di un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, nella seguente misura:

- 480 euro, aumentata del prodotto tra 120 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo annuo è superiore a 28.000 euro, ma non a 35.000 euro;
- 480 euro per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro se il reddito complessivo annuo è superiore a 35.000 euro, ma non a 40.000 euro.

Condizioni necessarie per l'accesso ai benefici fiscali		
Requisiti soggettivi	<p>Beneficiari del trattamento integrativo e dell'ulteriore detrazione sono i soggetti che percepiscono le seguenti tipologie di reddito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - redditi di lavoro dipendente ex articolo 49, commi. 1 e 2, lettera b), Tuir; - redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ex articolo 50, comma 1, Tuir, appartenenti alle seguenti categorie: compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative (lettera a); - indennità e compensi percepiti a carico di terzi dai lavoratori dipendenti per incarichi svolti in relazione a tale qualità (lettera b); - somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale (lettera c); - redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (lettera c-bis); - remunerazioni dei sacerdoti (lettera d); - prestazioni pensionistiche di cui al D.Lgs. 124/1993, comunque erogate (lettera h-bis); - compensi per lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative (lettera l). 	<p>Sono esclusi dai benefici i titolari dei redditi da pensione ex articolo 49, comma 2, lettera a), Tuir, e i titolari di redditi assimilati a lavoro dipendente diversi da quelli richiamati. Sono, altresì, esclusi i titolari di redditi professionali e, in ogni caso, i redditi prodotti da titolari di partita Iva in forma autonoma o di impresa.</p>
Limite reddituale	<p>Per la determinazione del reddito complessivo per il calcolo dei benefici non rileva il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze, mentre si tiene conto anche della quota esente degli emolumenti percepiti dai docenti e dai ricercatori che rientrano in Italia (articolo 44, comma 1, D.L. 78/2010) e della quota esente prevista dal regime di favore per i lavoratori rimpatriati (articolo 16, D.Lgs. 147/2015).</p>	
Regola per la concessione del solo trattamento integrativo	<p>Per aver diritto al trattamento integrativo, i titolari dei redditi di lavoro dipendente devono avere un'imposta lorda, determinata su tali redditi, di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro loro spettanti in base all'articolo 13, comma 1, Tuir.</p> <p>Non rileva la circostanza che l'imposta lorda generata dai redditi da lavoro dipendente o assimilato sia ridotta o azzerata per effetto di detrazioni diverse da quelle da lavoro dipendente, come per esempio le detrazioni per carichi di famiglia.</p>	
Incapienti	<p>Il sostituto d'imposta, per l'anno 2020, a decorrere dalla prima rata utile di prestazione in pagamento e comunque entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio fiscale di fine anno, riconosce il credito ex articolo 13, comma 1-bis), Tuir, spettante fino al 30 giugno 2020, e il trattamento integrativo di 100 euro, spettante a decorrere dal 1° luglio 2020, in favore dei lavoratori dipendenti che fruiscono delle misure di sostegno al lavoro contenute negli articoli 19, 20, 21, 22, 23 e 25, D.L. 18/2020, anche se l'imposta lorda calcolata sui suddetti redditi spettanti è di importo inferiore alle detrazioni da lavoro.</p>	

Adempimenti del sostituto d'imposta

Il trattamento integrativo è riconosciuto direttamente dal sostituto d'imposta, che è tenuto a erogarlo, in rapporto all'effettivo periodo di lavoro prestato nell'anno, in via automatica e senza necessità di alcun adempimento preventivo o richiesta formale da parte del lavoratore, il quale è tuttavia tenuto a informare tempestivamente il sostituto d'imposta qualora non possieda o perda i requisiti soggettivi richiesti. L'erogazione del trattamento integrativo viene recuperata attraverso l'istituto della compensazione tramite il modello F24, ex articolo 17, D.Lgs. 241/1997.

Con riferimento all'ulteriore detrazione per i redditi complessivamente superiori a 28.000 euro e fino a 40.000 euro, che segue le regole generali di calcolo e di scomputo dall'imposta lorda, la stessa sarà determinata dall'Inps sulla base del reddito presunto annuo complessivo di ciascun

potenziale beneficiario anche per le prestazioni a sostegno del reddito.

Per le prestazioni pensionistiche, le altre prestazioni di accompagnamento alla pensione e l'APE sociale, i benefici, se spettanti, sono riconosciuti, a partire dal cedolino del mese di luglio 2020, sotto forma di credito mensile erogato in via provvisoria. In particolare, nel cedolino mensile la presenza dell'ulteriore detrazione viene segnalata con la dicitura "Acconto rimborso IRPEF", mentre per il trattamento integrativo compare la seguente indicazione: "Trattamento integrativo L. 21/2020".

In sede di conguaglio di fine anno, il sostituto d'imposta è tenuto alla verifica della spettanza del diritto ai singoli benefici fiscali e, qualora non spettanti in tutto o in parte, provvede a recuperare le somme corrisposte, tenendo conto dell'eventuale diritto all'ulteriore detrazione e, ove la somma indebita ecceda 60 euro, il recupero sarà effettuato in 8 rate di pari ammontare, a partire dalla prima rata di pagamento della prestazione che sconta gli effetti del conguaglio.

Le agevolazioni corrisposte nel 2020 saranno oggetto di puntuale esposizione nella CU 2021 e, qualora il contribuente abbia comunque percepito un credito in tutto o in parte non spettante, è tenuto alla restituzione dello stesso in sede di dichiarazione dei redditi.

Prestazioni a sostegno del reddito e di inclusione sociale

Le prestazioni a sostegno del reddito e di inclusione sociale danno diritto ai benefici, in quanto considerate redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti.

Il trattamento integrativo verrà riconosciuto in via automatica dall'Inps solo per le prestazioni pagate direttamente all'assicurato; nei casi in cui il trattamento sia stato anticipato dal datore di lavoro, invece, come spesso avviene per le prestazioni in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione, malattia, maternità, etc.), sarà il datore di lavoro a dover riconoscere il trattamento. Le prestazioni a sostegno del reddito sono legate al verificarsi di eventi, temporanei e imprevedibili nella durata, che possono insorgere durante il rapporto di lavoro oppure alla cessazione dello stesso. Tale peculiarità ha effetti sul calcolo del reddito previsionale e sul conseguente riconoscimento periodico dell'agevolazione.

Tipologie di prestazioni a sostegno del reddito e di inclusione sociale	
Prestazioni per le quali il credito sarà determinato utilizzando il calcolo del "reddito previsionale"	<ul style="list-style-type: none">- indennità di disoccupazione NASpI;- indennità di disoccupazione DIS-COLL;- trattamenti disoccupazione agricola (DS AGRI);- assegni integrativi di misura della NASpI previsti da alcuni Fondi di solidarietà;- assegno integrativo della durata della NASpI e della mobilità ordinaria previsto dal Fondo del trasporto aereo;- assegno emergenziale previsto dal Fondo del credito e dal Fondo del credito cooperativo;- crediti da lavoro di cui agli articoli 1 e 2, D.Lgs. 80/1992 (c.d. ultime 3 mensilità) pagati a carico del Fondo di garanzia;- indennità di maternità per congedo obbligatorio;- congedo obbligatorio del padre;- assegno per le attività socialmente utili;- indennità di tirocinio;- pagamenti a stralcio delle indennità di disoccupazione ASpI e MiniASpI, di mobilità ordinaria e dei trattamenti di disoccupazione speciali per l'edilizia.
Prestazioni per le quali il credito viene determinato in base ai dati disponibili	<p>Tutti i trattamenti per i quali, non essendo nota la durata, non è possibile determinare un reddito previsionale, e più in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">- tutte le tipologie di integrazione salariale;- assegno di ricollocazione per i titolari di Cigs (c.d. bonus rioccupazione);- malattia;- indennità per inabilità temporanea assoluta dei lavoratori assicurati ex Ipsema;- congedo parentale;- congedo facoltativo del padre;- indennità antitubercolari Tbc;

	<ul style="list-style-type: none">- permessi riconosciuti dalla L. 104/1992;- prestazioni di congedo straordinario.
Prestazioni escluse	<p>Rimangono escluse tutte le prestazioni assoggettate a tassazione separata ai sensi dell'articolo 17 del TUIR, come di seguito elencate:</p> <ul style="list-style-type: none">- il Tfr Fondo di garanzia di cui all'articolo 2, L. 297/1982;- il Tfr esattoriali di cui alla L. 377/1958;- i pagamenti arretrati delle prestazioni a sostegno del reddito e di inclusione sociale assoggettate a tassazione separata. <p>È escluso il pagamento anticipato dell'indennità di NASpI erogata in unica soluzione per l'avvio di un'attività di lavoro autonomo dell'assicurato.</p> <p>Sono anche da escludere, in quanto costituiscono redditi da lavoro autonomo:</p> <ul style="list-style-type: none">- le indennità di maternità per lavoratrici autonome (artigiane e commercianti, imprenditrici agricole professionali, coltivatrici dirette, colone, mezzadre);- le indennità di maternità e indennità di malattia per gli assicurati iscritti alla Gestione separata, in qualità di liberi professionisti e titolari di partita Iva. <p>Sono, infine, escluse tutte le prestazioni a sostegno del reddito esenti ai fini fiscali:</p> <ul style="list-style-type: none">- Reddito di cittadinanza;- assegni familiari e assegni per il nucleo familiare;- assegno di maternità per lavori atipici e discontinui (il c.d. assegno di maternità dello Stato);- indennità COVID-19 di cui ai D.L. 18/2020 e 34/2020;- anticipazione del 40% dei trattamenti di integrazione salariale;- assegno di maternità e per il nucleo familiare concesso dai Comuni;- premio alla nascita;- ASSEGNO di natalità (c.d. <i>bonus bebè</i>);- <i>bonus baby-sitting</i>.

Comunicazioni per la rinuncia ai benefici

L'Inps deve riconoscere in via automatica il nuovo trattamento integrativo, ma gli assicurati possono presentare dichiarazioni/richieste mediante le Strutture territoriali e il portale dell'Istituto ("Prestazione e servizi" > "Rinuncia trattamento integrativo DL 3/2020") volte alla rinuncia del beneficio e precisamente:

- chi, per ragioni reddituali, non ha i presupposti per il riconoscimento del trattamento integrativo deve darne tempestiva comunicazione all'Istituto, che provvederà a recuperare il beneficio eventualmente erogato dai pagamenti successivi e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno;
- chi abbia anche altri redditi da lavoro dipendente (ad esempio, i titolari di Cassa integrazione a orario ridotto), i cui importi complessivamente considerati eccedano la soglia massima prevista di 28.000 euro, sono tenuti a chiedere a uno dei sostituti d'imposta di non riconoscere il credito, in modo che lo stesso sia erogato da un solo sostituto.

Con riguardo all'ulteriore detrazione, l'interessato può rinunciare tramite la presentazione di una nuova dichiarazione di diritto alle detrazioni d'imposta, accedendo con le proprie credenziali al servizio: "Prestazione e servizi" > "Detrazioni fiscali", ricordandosi che:

- la rinuncia alla detrazione ex articolo 13, Tuir, comporta la rinuncia anche all'ulteriore detrazione;
- il diritto alle detrazioni fiscali previste dall'articolo 13, Tuir, comporta il riconoscimento automatico dell'ulteriore detrazione nel rispetto dei limiti reddituali previsti dalla norma.

Riferimenti normativi

INPS, circolare n. 96/2020

Tfr: coefficiente di luglio 2020

S econdo quanto comunicato dall'Istat, l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati a luglio 2020 è risultato pari a 102,3: a luglio 2020 la percentuale utile per la rivalutazione del TFR maturato al 31 dicembre 2019 è risultata pari a 0,875000

Decorrenza	Periodo	Indice ISTAT	Aumento rispetto al 2019	Tasso mensile	75% Differenza 2018	Rivalutazione
Gennaio 2020	15 gennaio – 14 febbraio	102,7	0,195122	0,125	0,146341	0,271341
Febbraio 2020	15 febbraio – 14 marzo	102,5	0	0,250	0	0,250000
Marzo 2020	15 marzo – 14 aprile	102,6	0,097561	0,375	0,073171	0,448171
Aprile 2020	15 aprile – 14 maggio	102,5	0,0	0,500	0,0	0,500000
Maggio 2020	15 maggio – 14 giugno	102,3	0	0,625	0	0,625000
Giugno 2020	15 giugno – 14 luglio	102,4	0	0,750	0	0,652000
Luglio 2020	15 luglio – 14 agosto	102,3	0	0,875	0	0,875000

Equo canone di luglio 2020

L' inflazione del mese di luglio 2020 è stata pari a - 0,4%. Ai fini dell'equo canone, pertanto, la variazione ridotta al 75% è pari a - 0,300% (zerovirgolatrecento).

Sul sito Internet dell'ISTAT è stato pubblicato che:

- la variazione percentuale dell'indice del mese di luglio 2020 rispetto a luglio 2019 è risultata pari a -0,4% (menozerovirgolaquattro). Variazione utile per le abitazioni e per i locali diversi dalle abitazioni con contratti ai sensi della Legge n. 118/85: il 75% risulta pari a -0,300% (menozerovirgolatrecento);
- la variazione percentuale dell'indice del mese di luglio 2020 rispetto a luglio 2018 risulta pari a -0,2% (menozerovirgoladue). Il 75% risulta pari a -0,15% (menounovirgolaquindici).

Le variazioni percentuali annuali e biennali sono state prelevate dal sito internet dell'ISTAT.

La moratoria *leasing* e finanziamenti: le implicazioni contabili

La moratoria dei prestiti approvata all'articolo 56, comma 2, D.L. 18/2020 (c.d. Decreto "Cura Italia") e la moratoria Abi prevista dall'Accordo per il credito 2019, prorogato dall'Addendum del 6 marzo 2020, hanno entrambe lo scopo di sostenere finanziariamente le imprese danneggiate dalla temporanea interruzione/riduzione dell'attività economica, al fine di evitare la perdita di capacità produttiva e delle relazioni commerciali. Le 2 moratorie presentano alcune differenze, che tuttavia saranno trattate solo marginalmente nel presente contributo, che si pone invece l'obiettivo della disamina delle implicazioni contabili relative alla sospensione e all'allungamento dei finanziamenti, anche nella forma di *leasing* finanziario.

La moratoria dei prestiti ex Decreto "Cura Italia" e la moratoria Abi

L'articolo 56, comma 2, D.L. 18/2020 (c.d. Decreto "Cura Italia") ha disposto a favore delle micro, piccole e medie imprese come definite dalla Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE del 6 maggio 2003, danneggiate dall'epidemia di Covid-19, talune misure di sostegno finanziario, tra cui la sospensione fino al 30 settembre 2020 del pagamento delle rate o dei canoni di *leasing* in scadenza prima del 30 settembre 2020.

Per poter beneficiare dell'agevolazione, l'impresa deve risultare *in bonis* al 17 marzo 2020 (data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto), quindi, non avere posizioni debitorie classificate come esposizioni deteriorate, ripartite nelle categorie sofferenze, inadempienze probabili, esposizioni scadute e/o sconfinanti deteriorate. Più nel dettaglio, poi, l'impresa non deve risultare inadempiente per rate non pagate, o pagate solo parzialmente, da più di 90 giorni.

Tali condizioni saranno oggetto di verifica da parte della banca, intermediario finanziario vigilato e altri soggetti abilitati alla concessione del credito che riceverà la comunicazione di moratoria.

Per poter accedere alla moratoria, i soggetti interessati sono tenuti a corredare tale comunicazione con una dichiarazione nella quale autocertificano:

- di aver subito in via temporanea carenze di liquidità quale conseguenza della diffusione dell'epidemia da Covid-19;
- di soddisfare i requisiti per la qualifica di micro, piccola o media impresa;
- il finanziamento per il quale intendono aderire alla moratoria;
- di essere consapevoli degli aspetti riguardanti la responsabilità civile e penale in caso di dichiarazioni mendaci.

Ai soggetti beneficiari è concessa facoltà di richiedere la sospensione dei soli rimborsi in conto capitale, continuando, dunque, i versamenti della quota in conto interessi.

Segue qualche breve accenno alla moratoria Abi, prevista dall'Accordo per il credito 2019, prorogato dall'Addendum del 6 marzo 2020, volendo approfondire con dettaglio risvolti contabili dell'adesione alle moratorie.

Con tale ultimo documento, l'Abi informa che è stata disposta l'estensione dell'applicazione della misura "Imprese in Ripresa 2.0" ai finanziamenti in essere al 31 gennaio 2020 erogati a favore delle imprese danneggiate dall'emergenza epidemiologica Covid-19.

La moratoria Abi prevede la sospensione della sola quota capitale delle rate dei finanziamenti a medio lungo termine e dei canoni di *leasing* per un periodo massimo di 12 mesi, senza possibilità di optare, a differenza della moratoria ex D.L. Cura Italia, per la sospensione della quota interessi. Inoltre, la procedura per l'adesione alla moratoria Abi prevede che ciascuna banca, aderente all'iniziativa, predisponga il proprio modulo per la richiesta di moratoria, senza alcun automatismo nella concessione; concessione che risulta, dunque, successiva allo svolgimento della rituale attività istruttoria e subordinata alla valutazione della banca. Rispetto alla moratoria Abi, la moratoria ex

D.L. "Cura Italia" si presenta molto più snella: è sufficiente una semplice comunicazione del soggetto beneficiario nei confronti della banca o dell'istituto erogatore, corredata dalla dichiarazione circa il soddisfacimento dei requisiti per l'adesione alla misura.

In entrambi i casi, dato che l'epidemia Covid-19 rappresenta un evento eccezionale e di grave turbamento per l'economia, entrambe le misure non dovrebbero considerarsi come misure di *forbearance* (tolleranza), per cui potranno accedervi anche le imprese *in bonis* che hanno già ottenuto, in relazione ai medesimi finanziamenti, misure di sospensione o ristrutturazione del debito nell'arco degli ultimi 24 mesi.

La disciplina contabile dei finanziamenti e del *leasing* finanziario

La valutazione dei debiti nelle imprese

L'articolo 2426, comma 1, n. 8), cod. civ. prescrive che "*i debiti sono rilevati in bilancio secondo il criterio del costo ammortizzato, tenendo conto del fattore temporale*".

Il criterio del costo ammortizzato può non essere applicato ai debiti solamente se gli effetti sono irrilevanti rispetto al valore nominale e gli effetti si ritengono, generalmente, irrilevanti quando i debiti sono a breve termine (scadenza entro i 12 mesi).

La valutazione del debito secondo il criterio del costo ammortizzato è necessaria ogniqualvolta la contrazione del debito abbia comportato il sostenimento di costi di transazione, ovvero siano stati concessi premi, sconti e abbuoni direttamente derivanti dalla transazione che lo ha generato.

L'attualizzazione del debito, invece, è necessaria ove il tasso d'interesse desumibile dalle condizioni contrattuali sia significativamente diverso dal tasso di interesse di mercato. In caso contrario, il valore del debito attualizzato corrisponderebbe al valore nominale del debito.

Nel bilancio redatto in forma abbreviata ex articolo 2435-*bis*, cod. civ. nonché nel bilancio delle micro-imprese redatto ai sensi dell'articolo 2435-*ter*, cod. civ. i debiti possono essere valutati al valore nominale, senza applicazione alcuna del criterio di valutazione del costo ammortizzato e dell'attualizzazione. In tal caso, si ricorda che i costi di transazione iniziali sostenuti per ottenere finanziamenti sono rilevati tra i risconti attivi nella classe D dell'attivo patrimoniale e la quota di competenza dell'esercizio verrà via via stornata dai risconti attivi lungo la durata del debito.

La valutazione del *leasing* finanziario nelle imprese locatarie

Un'operazione di locazione si qualifica come *leasing* finanziario quando trasferisce al locatario la parte prevalente dei rischi e dei benefici inerenti al bene locato. Tra gli elementi che, considerati congiuntamente o singolarmente, lasciano presagire la classificazione del contratto di locazione come locazione finanziaria vi sono:

- la previsione del trasferimento della proprietà del bene al locatario al termine del contratto di locazione finanziaria;
- la presenza dell'opzione di riscatto al termine del contratto di locazione finanziaria, esercitabile a un prezzo sufficientemente inferiore al *fair value* del bene alla data in cui si potrà esercitare l'opzione;
- una durata del contratto di locazione che copre la maggior parte della vita utile del bene, ancorché la proprietà sia trasferita solamente a seguito dell'esercizio dell'opzione di riscatto;
- un valore attuale dei pagamenti previsti all'inizio del contratto equivalente almeno al *fair value* del bene locato.

L'operazione si presenta formalmente come una locazione ma, nella sostanza, è assimilabile a un finanziamento concesso dalla società di *leasing*, soggetto diverso dal produttore del bene, che su indicazione dell'impresa utilizzatrice acquista il bene e lo concede in locazione.

Le operazioni di locazione finanziaria sono rappresentate nel bilancio della società utilizzatrice secondo il metodo patrimoniale, contabilizzando a Conto economico i canoni corrisposti secondo il principio della competenza. Ne consegue che nello Stato patrimoniale non figurano né beni tra le attività né debiti tra le passività, mentre nel Conto economico vengono imputati integralmente i canoni di locazione (distinguendo tra quota capitale e quota interessi, quest'ultima deducibile ai

sensi dell'articolo 96, Tuir) e il risconto del maxicanone iniziale.

Mentre, in una sezione apposita della Nota integrativa devono essere fornite le informazioni relative alla rappresentazione di tali contratti secondo il metodo finanziario. Tale rappresentazione non è però obbligatoria per le imprese che redigono il bilancio in forma abbreviata o per le micro-imprese. Il metodo finanziario è invece obbligatorio per le imprese che redigono il bilancio sulla base dei Principi contabili internazionali Ias-Ifrs, qualora vi sia una ragionevole certezza che il locatario acquisirà la proprietà del bene al termine del contratto di *leasing*. Per tali soggetti, la disciplina contabile è oggi contenuta nello Ifrs 16 che ha sostituito lo Ias 17 a partire dai bilanci degli esercizi che hanno inizio dal 1° gennaio 2019.

Segue un semplice esempio per confrontare le due metodologie di contabilizzazione del *leasing* finanziario.

La società Beta Spa stipula il 1° gennaio X un contratto di locazione finanziaria per l'acquisizione di un macchinario.

Valore del macchinario al 1° gennaio X = 80.000 euro;

Canone annuale di *leasing* = 19.900 euro + Iva;

Durata del contratto = 5 anni;

Vita utile del macchinario = 8 anni;

Prezzo di riscatto = 1.350 euro + Iva;

Tasso di interesse implicito = 8,17%.

Rappresentazione contabile secondo il metodo finanziario

Quota di interessi passivi impliciti nel debito contratto = $80.000 \times 8,17\% = 6.540$ euro

Quota capitale rimborsata per ogni canone corrisposto = $19.900 - 6.540 = 13.360$ euro

Debito v/società di *leasing* al 31 dicembre X = $80.000 - 13.360 = 66.640$

Ammortamento esercizio X = $80.000 / 8 = 10.000$ euro

Valore netto contabile del macchinario al 31 dicembre X = $80.000 - 10.000 = 70.000$ euro

Al momento della stipula del contratto:

Macchinario	80.000	
Debito v/società di <i>leasing</i>		80.000

Al momento della scadenza del primo canone annuale

Interessi impliciti canone <i>leasing</i>	6.540	
Debito v/società di <i>leasing</i>		6.540

Debito v/società di <i>leasing</i>	19.900	
Banca c/c		19.900

Ammortamento macchinario	10.000	
F.do ammortamento macchinario		10.000

Uguali scritture, per gli anni successivi come da tabella sottostante

Esercizio	Valore contabile del debito all'inizio dell'esercizio (a)	Interessi passivi calcolati al tasso di interesse effettivo ($b = a \times i_{eff}$)	Flussi finanziari in uscita come da contratto (c)	Valore contabile del debito alla fine dell'esercizio ($d = a + b + c$)
31 dicembre 2020	80.000	6.540	-19.900	66.640
31 dicembre 2021	66.640	5.448	-19.900	52.188
31 dicembre 2022	52.188	4.267	-19.900	36.555

31 dicembre 2023	36.555	2.989	-19.900	19.644
31 dicembre 2024	19.644	1.606	-21.250	0
		20.850		

Rappresentazione contabile secondo il metodo patrimoniale

Per le società che adottano i Principi contabili nazionali non è possibile iscrivere nell'attivo patrimoniale il bene oggetto del contratto di *leasing* finanziario, se non alla scadenza del contratto a seguito dell'esercizio dell'opzione di acquisto. In quest'ultimo caso il valore di iscrizione nell'attivo di Stato patrimoniale corrisponde al prezzo di riscatto e sarà ammortizzato per la vita utile stimata alla data dell'esercizio dell'opzione di riscatto.

Nel corso della durata del contratto di *leasing* finanziario:

Canone di <i>leasing</i>	19.900	
Banca c/c		19.900

Al termine del contratto di *leasing* finanziario, esercitata l'opzione di riscatto:

Macchinario	1.350	
Banca c/c		1.350

Rilevazione ammortamento per la vita residua (altri 3 anni):

Ammortamento	450	
F.do ammortamento macchinario		450

La contabilizzazione degli effetti della moratoria

La contabilizzazione della moratoria sui mutui

La sospensione temporanea dei pagamenti delle quote capitale dei mutui passivi potrebbe non determinare particolari problematiche dal punto di vista della rappresentazione contabile ove gli effetti sui termini contrattuali del debito non siano rilevanti, determinando solamente un ritardo nella regolazione di talune rate.

Infatti, secondo l'Oic 19 "Debiti", § 73, se la controparte non cambia, solamente quando i termini contrattuali del debito originario differiscono in maniera sostanziale da quelli del debito emesso e, quindi, gli effetti della moratoria sulla nuova contabilizzazione del debito sono ritenuti rilevanti, è ammessa l'eliminazione contabile del debito.

"Quando, in costanza del medesimo debito, vi sia una variazione sostanziale dei termini contrattuali del debito esistente o di parte dello stesso, attribuibile o meno alla difficoltà finanziaria del debitore ..., contabilmente si procede all'eliminazione del debito originario con contestuale rilevazione di un nuovo debito".

Se questo è il caso, la società dovrà cancellare il debito originario e determinare il nuovo valore di iscrizione iniziale secondo il criterio del valore attualizzato e del costo ammortizzato. La differenza tra il valore di iscrizione iniziale del nuovo debito e il valore contabile del debito originario costituisce un utile o una perdita da rilevare a Conto economico tra i proventi o gli oneri finanziari.

Generalmente però, gli effetti della moratoria sulle nuove condizioni contrattuali del debito potrebbero ritenersi come "non rilevanti", dunque, inidonei a richiedere la cancellazione del debito originario e una sua nuova iscrizione (e valutazione) secondo il criterio del costo ammortizzato, trattandosi di una sospensione che non va oltre i 12 mesi.

Ove la sospensione della quota capitale non determini un effetto sostanziale sui termini contrattuali, la società può limitarsi a rettificare il valore contabile del debito sulla base delle proprie riviste stime di flussi finanziari futuri. La società dovrà attualizzare i rideterminati flussi finanziari stimati al tasso di interesse effettivo calcolato in sede di rilevazione iniziale del debito originario e rettificare in tal senso il valore contabile del debito. La differenza tra il valore attuale rideterminato del

debito alla data di revisione della stima dei flussi finanziari futuri e il suo precedente valore contabile alla stessa data è rilevata a Conto economico tra gli oneri o i proventi finanziari.

Nel caso in cui la quota interessi non sia oggetto di sospensione, non si producono effetti né contabili né fiscali, ex articolo 96, Tuir.

La contabilizzazione della moratoria sui canoni di *leasing*

La sospensione del pagamento della quota capitale sui canoni di *leasing* rappresenta un evento che ha effetti sia sul piano finanziario, sia sul piano economico.

A fronte dell'allungamento del contratto, l'impresa ridetermina, in base al principio di competenza *pro-rata temporis*, i costi del godimento del bene di terzi, riferibili ai canoni di *leasing* ancora dovuti, agli interessi maturati nel periodo di moratoria e alla parte di maxi-canone iniziale residuo.

In entrambi i casi di sospensione della sola quota capitale implicita nei contratti di *leasing* finanziario, la società si troverebbe a corrispondere, rispetto alla situazione anti moratoria, maggiori interessi passivi sul debito residuo per un importo pari a quelli corrisposti durante il periodo di sospensione.

Ipotizzando, dunque, la sola sospensione delle quote capitale sul canone di *leasing*, è possibile osservare che:

- il tasso di interesse effettivo determinato al momento della stipulazione del contratto di *leasing* e successivamente utilizzato per determinare l'interesse di competenza e il valore del debito a fine esercizio, non varia;
- durante il periodo di "sospensione" del pagamento della quota capitale, i canoni di *leasing* sono pari esclusivamente agli interessi passivi calcolati sul debito residuo in essere alla data di inizio della sospensione, sempre che l'utilizzatore abbia optato per il pagamento della quota interessi durante il periodo di moratoria;
- l'esercizio dell'opzione di riscatto è posticipato;
- le quote capitali previste dal piano di ammortamento finanziario originario interessate dalla sospensione non mutano nella loro consistenza per effetto dell'adesione alla moratoria;
- il costo residuo (quota capitale + interessi) alla data di adesione alla moratoria è ripartito lungo il nuovo periodo di durata del contratto;
- aumentano gli interessi passivi che maturano sul debito residuo per un ammontare pari agli interessi corrisposti durante il periodo di sospensione.

Vediamo nel dettaglio, attraverso un esempio numerico, la disciplina contabile *ante* e *post* adesione alla moratoria, ipotizzando che il conduttore abbia optato per la sospensione della sola quota capitale del canone.

Ipotizziamo i seguenti dati:

Contratto di *leasing* finanziario sottoscritto il 1° gennaio 2019;

Valore corrente del bene: 90.000 euro;

Maxi - canone iniziale: 15.000 euro;

Durata contratto: 5 anni (2019, 2020, 2021, 2022, 2023);

Numero canoni: 20 (4 rate trimestrali per anno);

Importo canone: 4.500 euro;

Prezzo di riscatto al 1° gennaio 2024: 1.000 euro;

Aliquota di ammortamento: 0,125 (8 anni di vita utile).

Totale impegni verso il locatore: 106.000 euro (90.000 + 15.000 + 1.000);

Adesione alla moratoria ex D.L. "Cura Italia" e sospensione rata n. 5 e n. 6.

Il tasso di interesse effettivo del finanziamento *leasing* pari all'1,898%¹ è stato ottenuto uguagliando il valore del bene al netto del maxi-canone con i flussi di cassa futuri.

Il piano di ammortamento originario del finanziamento *leasing* corrisponde al seguente².

¹ Calcolato utilizzando la funzione TIR.COST di Excel.

² Tabella elaborata utilizzando lo schema dell'allegato "Casi pratici" al documento "La moratoria *leasing* ex L. 3 agosto 2009 n. 102: le implicazioni contabili nel bilancio del locatario", del CNDCEC pubblicato il 16 febbraio 2011.

Fisco e tributi

n° rata	Data	Rata	Interesse	Quota capitale	Debito residuo	Costi complessivi inerenti al canone	Costi inerenti al canone	Costi inerenti al maxi-canone
0	1 ° gennaio 2019				90.000			
0	1° gennaio 2019	15.000		15.000	75.000			
1	31 marzo 2019	4.500	1.423	3.077	71.923	5.250	4.500	750
2	30 giugno 2019	4.500	1.365	3.135	68.788	5.250	4.500	750
3	30 settembre 2019	4.500	1.305	3.195	65.593	5.250	4.500	750
4	31 dicembre 2019	4.500	1.245	3.255	62.338	5.250	4.500	750
5	31 marzo 2020	4.500	1.183	3.317	59.021	5.250	4.500	750
6	30 giugno 2020	4.500	1.120	3.380	55.641	5.250	4.500	750
7	30 settembre 2020	4.500	1.056	3.444	52.197	5.250	4.500	750
8	31/12/2020	4.500	991	3.509	48.688	5.250	4.500	750
9	31 marzo 2021	4.500	924	3.576	45.112	5.250	4.500	750
10	30 giugno 2021	4.500	856	3.644	41.468	5.250	4.500	750
11	30 settembre 2021	4.500	787	3.713	37.754	5.250	4.500	750
12	31 dicembre 2021	4.500	716	3.784	33.971	5.250	4.500	750
13	31 marzo 2022	4.500	645	3.855	30.116	5.250	4.500	750
14	30 giugno 2022	4.500	571	3.929	26.187	5.250	4.500	750
15	30 settembre 2022	4.500	497	4.003	22.184	5.250	4.500	750
16	31 dicembre 2022	4.500	421	4.079	18.105	5.250	4.500	750
17	31 marzo 2023	4.500	344	4.156	13.949	5.250	4.500	750
18	30 giugno 2023	4.500	265	4.235	9.713	5.250	4.500	750
19	30 settembre 2023	4.500	184	4.316	5.398	5.250	4.500	750
20	31 dicembre 2023	4.500	102	4.398	1.000	5.250	4.500	750
Totali		105.000	16.000	89.000		105.000	90.000	15.000
Riscatto	1° gennaio 2024	1.000		1.000				
Totali		106.000	16.000	90.000				

La quota corrisposta pari a 105.000 euro si suddivide in 16.000 euro corrisposti a titolo di interessi e 89.000 euro a titolo di capitale.

I costi inerenti al canone sono pari alla sommatoria dei canoni (90.000 euro) mentre il maxi-canone di 15.000 euro sarà imputato a Conto economico per competenza mediante la tecnica dei risconti attivi.

Le scritture dell'esercizio 2019 sono le seguenti:

- registrazione della quota di maxi-canone di competenza del 2019 e rinvio della quota di competenza degli esercizi successivi tramite la tecnica del risconto:

Maxicanone di competenza 2019	3.000	
Risconto attivo	12.000	
Banca c/c		15.000

Si tratta di un risconto attivo perché costituisce un costo la cui manifestazione finanziaria è già avvenuta nell'esercizio ma di competenza degli esercizi futuri.

- Registrazione del canone di *leasing* 2019:

Canone <i>leasing</i> 2019	4.500	
Banca c/c		4.500

All'esercizio dell'opzione di riscatto in data 1° gennaio 2024, il bene sarà iscritto nell'attivo di Stato patrimoniale per il valore di 1.000 euro e ammortizzato per la vita utile residua (3 anni).

Ora invece osserviamo il piano di ammortamento a seguito dell'adesione alla moratoria per la sospensione delle rate n. 5 e 6.

n° rata	Data	Rata	Interesse	Quota capitale	Debito residuo	Costi complessivi inerenti al canone	Costi inerenti al canone	Costi inerenti al maxi-canone
0	1° gennaio 2019				90.000			
0	1° gennaio 2019	15.000		15.000	75.000			
1	31 marzo 2019	4.500	1.423	3.077	71.923	5.250	4.500	750
2	30 giugno 2019	4.500	1.365	3.135	68.788	5.250	4.500	750
3	30 settembre 2019	4.500	1.305	3.195	65.593	5.250	4.500	750
4	31 dicembre 2019	4.500	1.245	3.255	62.338	5.250	4.500	750
5	31 marzo 2020	1.183	1.183	0	62.338	4.798	4.131	667
6	30 giugno 2020	1.183	1.183	0	62.338	4.798	4.131	667
7	30 settembre 2020	4.500	1.183	3.317	59.021	4.798	4.131	667
8	31 dicembre 2020	4.500	1.120	3.380	55.641	4.798	4.131	667
9	31 marzo 2021	4.500	1.056	3.444	52.197	4.798	4.131	667
10	30 giugno 2021	4.500	991	3.509	48.688	4.798	4.131	667
11	30 settembre 2021	4.500	924	3.576	45.112	4.798	4.131	667
12	31 dicembre 2021	4.500	856	3.644	41.468	4.798	4.131	667
13	31 marzo 2022	4.500	787	3.713	37.754	4.798	4.131	667

14	30 giugno 2022	4.500	716	3.784	33.971	4.798	4.131	667
15	30 settembre 2022	4.500	645	3.855	30.116	4.798	4.131	667
16	31 dicembre 2022	4.500	571	3.929	26.187	4.798	4.131	667
17	31 marzo 2023	4.500	497	4.003	22.184	4.798	4.131	667
18	30 giugno 2023	4.500	421	4.079	18.105	4.798	4.131	667
19	30 settembre 2023	4.500	344	4.156	13.949	4.798	4.131	667
20	31 dicembre 2023	4.500	265	4.235	9.713	4.798	4.131	667
21	31 marzo 2024	4.500	184	4.316	5.398	4.798	4.131	667
22	30 giugno 2024	4.500	102	4.398	1.000	4.798	4.131	667
Totali		107.366	18.366	89.000		107.366	92.366	15.000
Riscat- to	30 giugno 2024	1.000		1.000				
Totali		108.366	18.366	90.000				

A seguito dell'adesione alla moratoria, si osserva che:

- le rate n. 5 e n. 6 sono rappresentate dagli interessi passivi calcolati utilizzando il tasso di interesse effettivo (rimasto invariato) sul valore del debito al momento dell'adesione alla moratoria (pari a 62.338 euro);
- il valore del debito al 31 marzo 2020 e al 31 giugno 2020 rimane invariato. Il debito al termine di ogni trimestre corrisponde infatti al debito del precedente intervallo maggiorato degli interessi passivi calcolati al tasso di interesse effettivo al netto delle uscite di cassa effettive (62.338 euro + 1.183 - 1.183);
- l'imputazione a Conto economico dei canoni di leasing ancora dovuti è stata rimodulata in base al principio di competenza *pro-rata temporis*, per 4.131 euro³ fino al 30 giugno 2024;
- anche il maxi-canone di *leasing* non ancora imputato a Conto economico è stata rimodulata per la durata residua per trimestri ($12.000^4/18 = 667$ euro);
- aumentano i costi complessivi inerenti al canone:
 1. gli interessi passivi aumentano da 16.000 euro (*ante* moratoria) a 18.366 euro. La differenza, pari a 2.366 euro è proprio pari agli interessi corrisposti durante il periodo di sospensione;
 2. i costi inerenti al canone incrementano da 90.000 euro a 92.366 euro, la differenza pari a 2.366 euro è ancora una volta data dagli interessi corrisposti durante il periodo di sospensione.

Infine, si evidenzia che la differenza tra i canoni pagati nel 2020 (11.366 euro⁵) e il costo di competenza (16.526 euro) ha come contropartita un rateo passivo di 5.160 euro, indicativo di un costo non ancora sostenuto ma di competenza dell'esercizio 2020.

Canone di competenza 2020	16.526	
Rateo passivo		5.160
Banca c/c		11.366

al 31 dicembre 2021 il rateo passivo decrementa da 5.160 euro a 3.686 euro, per effetto della ripresa del pagamento che conduce a un'uscita di cassa superiore al canone di competenza:

³ 72.000 euro (canoni originari ancora da corrispondere al 30 settembre 2020) + 2.366 euro canoni da corrispondere nel periodo di moratoria, diviso per 18 (durata residua per trimestri).

⁴ 15.000 (canone di *leasing* al 1° gennaio 2019) - quote di competenza del 2019 (3.000 euro) = 12.000.

⁵ 1.183 + 1.183 + 4.500 + 4.500.

Canone di competenza 2021	16.526	
Rateo passivo	1.474	
Banca c/c		18.000

al 31 dicembre 2022, il rateo passivo continua a riassorbirsi e decrementa da 3.686 euro a 2.211 euro:

Canone di competenza 2022	16.526	
Rateo passivo	1.474	
Banca c/c		18.000

Nel 2023 il rateo passivo decrementa fino a 737 euro e nel 2024 si annulla:

Canone di competenza 2022	8.263	
Rateo passivo	737	
Banca c/c		9.000

Riferimenti normativi

articolo 56, comma 2, D.L. 18/2020

articolo 2426, comma 1, n. 8), cod. civ.

articolo 2435-bis, cod. civ.

articolo 2435-ter, cod. civ.

La proposta irrevocabile di acquisto immobiliare

La questione che verrà analizzata è quella inerente alla natura giuridica della proposta irrevocabile di acquisto, formulata dal compratore nell'ambito di una compravendita immobiliare, e alla sua eventuale e conseguente accettazione da parte del venditore.

Risulta di fondamentale importanza chiarire se tale atto dia vita a un vero e proprio preliminare e, inoltre, se, al termine di questa fase iniziale, sia già dovuto il compenso al mediatore immobiliare.

Brevemente si può già evidenziare che:

1. il consenso manifestato dalle parti al momento dell'incontro della proposta e dell'accettazione può dar luogo alla formazione di un contratto preliminare di compravendita solo nei casi in cui il negozio contenga tutti gli elementi del contratto definitivo. Negli altri casi costituisce una semplice puntazione degli elementi del contratto e quindi, in caso di inadempimento di una parte contraente, non sono esperibili i rimedi di cui all'articolo 2932, cod. civ.;

2. per quanto concerne il diritto al compenso del mediatore, questo, come noto, sorge al momento della conclusione dell'affare. L'affare si può ritenere concluso quando tra le parti messe in contatto a opera del mediatore si sia costituito un vincolo giuridico che abiliti ciascuna ad agire per l'esecuzione o risoluzione del contratto stesso. Ne consegue che la provvigione spetta al mediatore immobiliare, quando il suo intervento sia risultato fondamentale per consentire la stipula tra le parti di un contratto preliminare e non quando, le parti, trovandosi ancora nella fase delle trattative precontrattuali, si siano limitate a puntualizzare solo alcuni elementi del futuro negozio che andranno a stipulare.

Proposta di acquisto e conclusione del contratto

Come noto, la vendita, ex articolo 1470, cod. civ., è il contratto che ha per oggetto il trasferimento della proprietà di un bene, verso il corrispettivo di un prezzo. Perfezionandosi per effetto del consenso legittimamente manifestato dalle parti senza che sia necessaria la consegna della cosa è, quindi, un contratto consensuale che può essere a effetti reali (se il trasferimento della proprietà si produce a seguito del semplice consenso prestato dalle parti) o a effetti obbligatori (se il trasferimento della proprietà è differito, rispetto alla conclusione del contratto, al verificarsi di un ulteriore evento).

Nella realtà immobiliare, soprattutto nei casi in cui vi è l'intermediazione di un agente, il contratto di compravendita viene preceduto dalla proposta di acquisto. Spesso, infatti, l'agente immobiliare, incaricato per la vendita di un immobile dal proprietario, individua sul mercato un potenziale acquirente, cui viene fatto sottoscrivere tale documento.

Con la proposta irrevocabile di acquisto, da redigersi in forma scritta, il proponente acquirente si impegna a non ritirare la propria offerta, nei termini in cui è stata formalizzata, per un determinato periodo di tempo.

Nella proposta irrevocabile d'acquisto devono essere presenti i seguenti elementi indispensabili:

- dati identificativi delle parti (venditore e acquirente);
- indirizzo, descrizione e prezzo dell'immobile;
- termine entro il quale il venditore deve accettare la proposta;
- modi e tempi dei pagamenti;
- data del rogito.

Se il venditore non risponde, sempre in forma scritta, entro il termine fissato dall'acquirente, quest'ultimo non ha assolutamente alcun obbligo ed è da considerarsi libero da vincoli di sorta: allo scadere del termine di validità la proposta, infatti, diviene inefficace.

Dopo che il proponente acquirente è venuto a conoscenza dell'accettazione (o adesione) della proposta irrevocabile di acquisto da parte del venditore, il relativo contratto può essere considerato concluso.

La proposta è solitamente accompagnata da un deposito infruttifero, sotto forma di assegno bancario intestato al venditore, che solo al momento della conclusione della proposta stessa diverrà caparra confirmatoria.

Proposta e accettazione sono, dunque, le dichiarazioni che permettono alle parti di raggiungere l'accordo sul contratto. Al fine di addivenire alla conclusione del contratto, ai sensi dell'articolo 1326, cod. civ., ultimo comma, l'accettazione deve essere totalmente conforme alla proposta, con conseguente accettazione dell'originario proponente.

Articolo 1326, cod. civ. – Conclusione del contratto

"Il contratto è concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte.

L'accettazione deve giungere al proponente nel termine da lui stabilito o in quello ordinariamente necessario secondo la natura dell'affare o secondo gli usi.

Il proponente può ritenere efficace l'accettazione tardiva, purché ne dia immediatamente avviso all'altra parte.

Qualora il proponente richieda per l'accettazione una forma determinata, l'accettazione non ha effetto se è data in forma diversa.

Un'accettazione non conforme alla proposta equivale a nuova proposta".

La natura giuridica della proposta di acquisto

Più volte la giurisprudenza si è domandata se la proposta di acquisto comunemente utilizzata nelle agenzie immobiliari, qualora accettata, dia origine a un vero e proprio contratto preliminare.

Le conseguenze, in caso affermativo, non sono di poco conto, considerato che la parte interessata, nel caso di ingiustificato recesso dell'altra parte, può agire, ex articolo 2932, cod. civ., per l'adempimento degli obblighi nascenti dal contratto e ottenere una sentenza sostitutiva degli effetti del contratto non concluso.

Nella prassi immobiliare più risalente nel tempo gli agenti immobiliari sottoponevano ai clienti proposte di acquisto che prevedevano gli estremi essenziali della compravendita e il versamento, da parte del promissario acquirente, di una somma a titolo di caparra confirmatoria. Tale accordo, cristallizzato mediante accettazione della proposta da parte del promittente venditore, normalmente, però, rinviava a un altro e ulteriore preliminare la completa definizione delle reciproche attribuzioni, sempre con impegno a un successivo atto pubblico di trasferimento.

Questa prassi è stata criticata dalla giurisprudenza prevalente, la quale ha rilevato come, nel caso di inadempimento di una delle parti, la proposta di acquisto accettata – definita poi quale preliminare del preliminare – non sarebbe stata eseguibile con sentenza in forma specifica ex articolo 2932, cod. civ., proprio perché rinviava a un successivo preliminare. Di conseguenza, è stato più volte precisato che il riconoscere come possibile funzione della prima anche quella di obbligarsi a obbligarsi a ottenere quell'effetto darebbe luogo a un'intesa inconcludente, non sorretta da alcun effettivo interesse meritevole di tutela secondo l'ordinamento giuridico, ben potendo l'impegno essere assunto immediatamente.

Pertanto, non sarebbe possibile ritenere che l'affare sia concluso, se non in quelle ipotesi in cui, nella proposta irrevocabile di acquisto e nella successiva accettazione, si preveda già direttamente la stipula del contratto definitivo, circostanza che consentirebbe di inquadrare gli atti a esso precedenti alla stregua di una vera e propria pattuizione preliminare.

Proprio al fine di superare quanto sopra descritto e dare un inquadramento giuridico diverso e più preciso alla proposta di acquisto, le associazioni di categoria hanno previsto, nei propri moduli di proposta di acquisto, che l'accettazione della proposta e la conseguente comunicazione di detta accettazione al proponente determini il perfezionamento di un contratto preliminare.

Proposta di acquisto quale preliminare di preliminare

Al contrario, la sottoscrizione del modulo predisposto dal mediatore che contenga la previsione della stipula futura di un preliminare, apparterebbe alla fase delle trattative, sia pure nello stato avanzato della puntazione destinata a fissare, ma senza alcun effetto vincolante, il contenuto del successivo negozio.

A tal ultimo proposito, si è affermato, con la nota sentenza n. 4628/2015, che deve ritenersi del tutto ammissibile e meritevole di tutela nel nostro ordinamento, in virtù del principio dell'autonomia della volontà negoziale, il contratto preliminare del preliminare.

Le ragioni per cui procedere alla stipula dell'accordo in questione prima di giungere alla stipula del contratto definitivo sono sicuramente diverse e valide e la loro utilità pratica è rivelata dall'interesse che possono avervi le parti.

In questo modo, la previsione della conclusione di un successivo preliminare formale avrebbe la concreta funzione di consentire un maggiore approfondimento dell'operazione contrattuale, attraverso cui definire tutti gli elementi del contratto.

Il fatto poi che detta proposta, contenente la pattuizione delle sole clausole essenziali, sarebbe priva di alcuni elementi, non costituirebbe un problema, trattandosi di mancanza di clausole accessorie che non incidono sulla valutazione della sussistenza della causa o dell'oggetto: se il preliminare aperto presenta tutti gli elementi essenziali del contratto finale, esso è eseguibile ex articolo 2932, cod. civ. anche qualora le parti si siano riservate di contrattare su clausole accessorie.

Le Sezioni Unite della Corte, in buona sostanza, non escludono che, al fine di soddisfare loro specifiche esigenze, le parti interessate a un trasferimento immobiliare possano, nella prassi, legittimamente passare attraverso più fasi di contrattazione, senza rimanere sempre vincolate allo schema tipico preliminare-definitivo, con l'unico limite – da rispettare necessariamente – che gli interessi da esse perseguiti risultino giuridicamente meritevoli di tutela a norma dell'articolo 1322, cod. civ.

Articolo 1322, cod. civ. – Autonomia contrattuale

"Le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge e dalle norme corporative.

Le parti possono anche concludere contratti che non appartengano ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico".

I Supremi giudici, lungi dal volere ribaltare completamente l'orientamento giurisprudenziale favorevole alla declaratoria di nullità di questo primo anello della catena negoziale, hanno inteso piuttosto delineare una serie di casi nei quali, in omaggio al principio dell'autonomia contrattuale, risulti corretto garantire un riconoscimento giuridico agli interessi che i contraenti abbiano in tale modo voluto tutelare.

Di conseguenza, le Sezioni Unite non mettono in dubbio il ragionamento della giurisprudenza maggioritaria che nega la validità di un accordo ripetitivo nell'ipotesi in cui tra il primo e il secondo preliminare vi sia identità: in tale caso, mancando un contenuto nuovo in grado di dare conto dell'interesse delle parti e dell'utilità del contratto, si è parlato di mancanza di causa.

Al di fuori di questa ipotesi però, non è possibile sostenere a priori che un preliminare del preliminare sia inutile, perché la situazione va esaminata alla luce delle pattuizioni e dei concreti interessi che le parti intendono raggiungere.

Secondo i giudici, perciò, è ammissibile una successione di contratti preliminari, a condizione tuttavia di differenziare il contenuto degli accordi in funzione del soddisfacimento delle peculiari esigenze manifestate dalle parti nell'ottica di una formazione progressiva della volontà contrattuale definitiva.

Alla luce di quanto sopra, è evidente come questa linea interpretativa imponga di vagliare caso per caso l'emergere dell'interesse delle parti al preliminare del preliminare.

In ogni caso, se sorge contestazione tra le parti sulla validità di dette intese, il giudice a cui viene sottoposta la questione potrà dichiarare la validità dell'accordo, denominato preliminare, con il quale i contraenti si obbligano alla successiva stipula di un altro contratto preliminare, soltanto qualora emerga la configurabilità dell'interesse delle parti a una formazione progressiva del contratto basata sulla differenziazione dei contenuti negoziali e sia identificabile la più ristretta area del regolamento di interessi coperta dal vincolo negoziale originato dal primo preliminare.

Tuttavia, le Sezioni Unite non hanno mancato di precisare che la violazione del suddetto accordo, in quanto contraria a buona fede, potrebbe, in ogni caso, dare luogo a responsabilità, ex articolo 1337, cod. civ., per la mancata conclusione del contratto stipulando, da qualificarsi di natura contrattuale per la rottura del rapporto obbligatorio assunto nella fase precontrattuale.

Articolo 1337, cod. civ. – Trattative e responsabilità precontrattuale

"Le parti, nello svolgimento delle trattative e nella formazione del contratto, devono comportarsi secondo buona fede".

Il diritto del mediatore al compenso

Il diritto alla provvigione sorge con la conclusione dell'affare, da intendersi quale operazione economica fonte di un rapporto obbligatorio tra le parti, quale, solitamente, è il contratto preliminare. Con la sottoscrizione di tale contratto, infatti, le parti si obbligano a sottoscrivere il futuro contratto definitivo e, di conseguenza, l'operato del mediatore è da considerarsi andato a buon fine.

Per quanto concerne, poi, tutti quegli accordi antecedenti, o assimilabili, al preliminare sarà, eventualmente, compito del giudice verificare se possano essere qualificati quali veri e propri contratti preliminari, produttivi di effetti ex articoli 1351 e 2932, cod. civ., oppure quali negozi a effetti obbligatori con esclusione, in quest'ultimo caso, dell'esecuzione in forma specifica in caso di inadempimento.

In particolar modo, ci si riferisce alla proposta irrevocabile d'acquisto il cui fondamentale discrimine si ha qualora questa sia qualificabile, direttamente, come preliminare o, viceversa, qualora sia una semplice puntuazione (c.d. preliminare di preliminare) che si ha qualora le parti, sottoscrivendolo, assumono l'obbligo di stipulare un successivo preliminare.

A tal proposito si ritiene che non sia corretto affermare che una eventuale non conformità della proposta di acquisto rispetto al contratto di mediazione possa giustificare la mancata stipula del preliminare – e quindi il mancato pagamento della provvigione al mediatore – nonostante la stessa proposta fosse stata accettata. Al contrario, è proprio l'accettazione della proposta a essere produttiva di effetti giuridici obbligatori, quali l'obbligo di stipulare il preliminare.

Sarebbe una vera e propria contraddizione affermare che il diritto alla provvigione è dovuto solo qualora la proposta sia conforme all'incarico, prescindendo così dal preliminare.

Alla luce di quanto sopra descritto è del tutto evidente che la stipula di un preliminare del preliminare non possa rappresentare, da sola, il presupposto affinché il mediatore possa ottenere il diritto alla provvigione, dovendosi valutare, caso per caso, se sia possibile parlare di conclusione dell'affare.

Diversamente, in conclusione, maturerà il diritto alla provvigione nel caso in cui la proposta irrevocabile d'acquisto, per sua forma e contenuto – ovvero che rimanda il trasferimento immobiliare unicamente alla sottoscrizione di un futuro contratto definitivo – sia in tutto e per tutto individuabile e qualificabile come contratto preliminare.

Con propria recente ordinanza n. 973/2019 – che si cita a completamento del contributo – la Suprema Corte ha precisato, a tal proposito, che *"nella specie, del resto, il fatto omesso [mancato ottenimento del mutuo ipotecario da parte dell'acquirente], pur se esaminato, non sarebbe stato decisivo ai fini di una diversa decisione sulla domanda proposta, se solo si considera che il com-*

portamento illecito imputato a quest'ultima ha impedito, in ipotesi, non già la conclusione dell'affare, che si è perfezionato con l'accettazione della proposta di acquisto a opera della controparte, ma solo il conseguimento in capo all'acquirente delle risorse finanziarie necessarie per pagarne il prezzo. In tema di mediazione, invece, il diritto del mediatore alla provvigione sorge tutte le volte in cui, tra le parti avvalesi della sua opera, si sia validamente costituito un vincolo giuridico che consenta a ciascuna di esse di agire per l'esecuzione del contratto, come nel caso del contratto preliminare di compravendita, che deve considerarsi atto conclusivo dell'affare, idoneo, per l'effetto, a far sorgere in capo al mediatore il diritto alla provvigione (Cassazione, sentenza n. 13067/2004), a prescindere, naturalmente, dal fatto che lo stesso abbia avuto, o meno, esecuzione dalle parti".

Riferimenti normativi

articolo 1470, cod. civ.

articolo 1326, cod. civ.

Articolo 1322, cod. civ.

Articolo 1337, cod. civ.

TeamSystem Check Up Impresa - Monitoraggio della salute d'impresa e prevenzione della crisi

Il nuovo Codice sulla Crisi di Impresa e dell'Insolvenza ha introdotto importanti novità per una **diagnosi precoce dello stato di difficoltà delle imprese** e per prevenire lo stato di crisi aziendale.

TeamSystem Check Up Impresa supporta le imprese nel ristabilire l'equilibrio economico-finanziario mediante approfondite analisi dei principali indicatori di business, semplificare il percorso di accesso ai finanziamenti bancari, e prepararsi all'entrata in vigore degli obblighi previsti dal Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza.

La nuova soluzione offre alle aziende strumenti di controllo e allerta preventiva, attraverso i quali rilevare i possibili segnali di crisi e impostare una strategia per riportare **in equilibrio economico, patrimoniale e/o finanziario** la propria attività.

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/check-up-impresa

