DIRITTO D'IMPRESA | Nuovo Codice della crisi e dell'insolvenza in vigore dal 15 luglio 2022, recepimento direttiva cd. Insolvency e modifiche in sede di conversione del DL Semplificazioni. Analisi delle principali novità introdotte.

scritto da Marcella Villano | Luglio 29, 2022

Lo scorso 1° luglio è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 83/2022 che, in attuazione della Direttiva 2019/1023 cd. Insolvency, modifica il D.Lgs. n. 14/2019 recante il Codice della crisi e dell'insolvenza, in vigore dal 15 luglio 2022.

Il Decreto, che prevede l'obbligo – per ogni tipologia di impresa – di istituire l'«adeguato assetto» e le «idonee misure», che la legge ritiene indispensabili al fine di prevenire la crisi, è stato approvato in via definitiva lo scorso 15 giugno dal Consiglio dei Ministri, che ha recepito diverse osservazioni formulate dal Consiglio di Stato (CdS) e dalle Commissioni Giustizia della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, alcune delle quali, peraltro, in linea con le richieste di Confindustria.

In particolare, le principali novità, illustrate nella nota

allegata, riguardano:

- Le definizioni;
- Gli obblighi di buona fede e correttezza;
- La durata delle misure protettive e cautelari;
- La composizione negoziata;
- Le misure protettive e cautelari;
- I contratti pendenti negli accordi di ristrutturazione;
- Il PRO, piano di ristrutturazione soggetto a omologazione;
- l'eccezione del difetto di convenienza;
- la rivalutazione sui crediti di lavoro in caso di liquidazione giudiziale.

Pubblichiamo anche le **slide del webinar** dell'11 luglio scorso organizzato da Creditsafe e Bussola d'Impresa®, durante il quale sono stati approfonditi gli aspetti più rilevanti e innovativi introdotti dal nuovo Codice e il **link della registrazione** per riascoltare i lavori https://vimeo.com/732101636

Evidenziamo, infine che, lo scorso 27 luglio, in sede di conversione del DL 17 giugno 2022 n. 73, cd DL Semplificazioni, alla Camera **è stato approvato un emendamento che interviene sulle soglie**, al cui **superamento l'Agenzia delle Entrate è tenuta ad effettuare una comunicazione all'imprenditore** e, ove esistente, all'organo di controllo, invitandolo ad avviare il percorso di composizione negoziata, previa verifica dei presupposti.

Il correttivo dispone che l'Agenzia, dovrà procedere in presenza di un **debito scaduto e non versato, relativo all'imposta sul valore aggiunto di importo,** superiore a 5mila euro che risulti, però, **non inferiore al 10 % dell'ammontare del volume d'affari**, risultante dalla dichiarazione relativa all'anno d'imposta precedente.

Si prevede, inoltre, che la segnalazione venga inviata, in

ogni caso, se il **debito con l'Erario risulti superiore a 20mila euro**.

Slide Webinar Nuovo Codice della Crisi d_impresa e dell_Insolvenza

Nota Copre – Recepimento Direttiva Insolvency – Approvazione definitiva

---

LAVORO | CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico – farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL: stesura definitiva del testo

scritto da Francesco Cotini | Luglio 29, 2022

Facendo seguito alle nostre precedenti informative sul tema (cfr. news dello scorso 15 luglio e 19 luglio), si comunica – come da circolare di Federchimica del 28/7/2022 – che a valle dello scioglimento della riserva sull'Accordo di rinnovo contrattuale del 13 giugno 2022, le Parti firmatarie hanno concordato la stesura completa e definitiva del testo del CCNL.

Come di consueto in tale occasione, oltre all'inserimento delle novità convenute con l'Accordo di rinnovo, si è provveduto ad apportare alcune modifiche e correzioni al testo del CCNL, la maggior parte delle quali finalizzate a chiarire

maggiormente alcuni passaggi normativi o ad agevolare la corretta interpretazione.

Di seguito si evidenziano le modifiche più rilevanti apportate in fase di stesura.

Art. 15 – punto 1) Possibile posticipo decorrenze – punto 6) Clausola di salvaguardia e successivo rinnovo

In merito all'aumento del Trattamento Economico Minimo, è stata confermata la possibilità di posticipare con accordo aziendale le decorrenze degli incrementi del TEM stabilite in sede di Accordo di rinnovo, entro i limiti già definiti dalla norma contrattuale previgente (art.15 punto 5).

Nello stesso articolo, le previsioni relative alla clausola di salvaguardia e alla negoziazione per il successivo rinnovo (art.15 punto 6) sono state adeguate alle soluzioni trovate con l'Accordo del 13 giugno in merito allo spostamento di quote dell'EDR sul TEM. In questo senso è stato concordato che, a seguito delle valutazioni sull'andamento settoriale e inflattivo, l'EDR possa essere oggetto di "variazione", quindi non solo incrementato ma anche diminuito. La stessa variazione è stata prevista nelle analoghe previsioni per i settori Abrasivi, Lubrificanti e GPL.

Art. 31 – lettera A) Assenza dal lavoro – lettera C) Trattamento economico durante l'assenza Inserito, nel punto relativo alla giustificazione dell'assenza per malattia (art. 31 lettera A), il chiarimento secondo cui i giorni di assenza giustificati dal certificato medico si intendono riferiti all'intera prestazione lavorativa programmata. Tale indicazione è finalizzata a precisare che il certificato medico attestante 1 giorno di malattia sarà ritenuto idoneo a coprire l'intera assenza dal lavoro a cavallo di due giorni di calendario (come in occasione di lavoro notturno o turno notturno)

Relativamente al trattamento economico durante l'assenza

(art.31 lettera C) a fronte della scelta, effettuata con l'Accordo di rinnovo del 13 giugno, di ridurre i giorni di ricovero dopo i quali il trattamento economico ricomincia ex novo è stato chiarito che tale trattamento ricomincerà dal 15° giorno di ricovero.

Art. 47 – lettera F 3) Diversificazione della modalità e della durata dell'orario annuo

Tra le soluzioni offerte alla contrattazione aziendale in tema di invecchiamento attivo, accanto alla diversificazione della modalità e della durata della prestazione lavorativa, si è espressamente aggiunta anche la possibilità di ricorrere alla mobilità interna.

Art. 50 – Elemento Perequativo

Nell'articolo contrattuale dedicato al Premio mensile da riconoscersi a titolo di Elemento Perequativo è stata inserita la precisazione che il Premio debba essere erogato per il numero di mensilità previste dal CCNL. Con tale precisazione le Parti non hanno inteso entrare nel merito del riconoscimento di tale voce economica con le ulteriori mensilità aggiuntive previste a livello aziendale e alle cui previsioni si dovrà continuare a fare esclusivo riferimento per determinare le voci che le compongono.

Art. 57 – Distribuzione del CCNL, esclusiva di stampa e contributo per rinnovo CCNL

Al fine di semplificare la distribuzione delle copie del CCNL è stato convenuto che la copia del CCNL, una volta disponibile secondo le modalità definite dalle Parti, andrà obbligatoriamente distribuita a tutti i lavoratori in forza e non più a quelli presenti ad una certa data indicata nel contratto. Con tale precisazione si è inteso evitare l'obbligo di consegna del testo contrattuale ai lavoratori che non sono più in forza al momento in cui è disponibile il CCNL e, viceversa, chiarire l'obbligo di consegna a tutti i lavoratori

assunti successivamente.

Nel medesimo articolo contrattuale è stato, inoltre, riportato il mese in cui effettuare la trattenuta del contributo per il rinnovo contrattuale (marzo 2023), concordato tra le Parti firmatarie in occasione della stesura contrattuale.

In merito alla distribuzione delle copie del CCNL e alle trattenute del contributo per il rinnovo, come di consueto, saranno successivamente forniti, con specifiche comunicazioni alle imprese, tutti i dettagli per adempiere alle previsioni contrattuali.

Art. 62 – punto 8) Mantenimento iscrizione a FASCHIM in caso di risoluzione del rapporto di lavoro derivante da accordi aziendali

Al fine di agevolare la definizione di accordi di risoluzione consensuale e contemporaneamente di promuovere ulteriormente l'adesione al Fondo, le Parti hanno esteso la possibilità di concordare a livello aziendale il mantenimento dell'iscrizione a FASCHIM, nei limiti già definiti nella norma contrattuale, a tutte le ipotesi di risoluzione consensuale derivante da accordi aziendali di esodo previsti dalle norme vigenti.

Prezzo copie del CCNL

Le Parti firmatarie, nell'ambito dell'incontro per la stesura, hanno convenuto che una volta trascorsi i tempi tecnici per la stampa, il CCNL sarà posto in vendita al prezzo per le imprese di 23 euro.

Si riportano in allegato le pagine del CCNL nelle quali sono evidenziate le modifiche sopra citate.

All.to

157.22 All. estratti norme contrattuali

FISCO | Circolare n. 29/E del 28 luglio 2022 – ulteriori chiarimenti Società Controllate Estere (CFC)

scritto da Marcella Villano | Luglio 29, 2022
L'Agenzia delle Entrate, ha pubblicato la circolare n. 29/E, con la quale fornisce ulteriori chiarimenti in relazione alla disciplina relativa alle Società Controllate Estere (CFC) già approfondita nella circolare n. 18/E del 27 dicembre 2021, con specifico riferimento ai seguenti profili:

– **tassazione per trasparenza e fuoriuscita dal regime CFC;**

– **trasferimento di sede e operazioni straordinarie** che comportano la confluenza della CFC nel soggetto residente.

Circolare n. 29 del 28 luglio 2022 (ATAD CFC bis 2022)

LAVORO | Temperature elevate e CIGO

scritto da Francesco Cotini | Luglio 29, 2022
Le alte temperature di questi giorni hanno indotto Inps e Inail ad affrontare il tema richiamando alcune valutazioni e sollecitando l'adozione di misure a tutela di lavoratori ed imprese, delle quali si da notizia in un comunicato

congiunto dei due Istituti (cfr. nostra informativa del 27/06/2022) e, poi, si indicano i dettagli operativi nel messaggio Inps 28 luglio 2022, n. 2999, in allegato.

La concessione della CIGO

L'Inps, riprendendo una circolare del 2016 ed un messaggio del 2017, colloca il tema della temperatura all'interno della causale "eventi meteorologici" ed evidenzia che "le temperature eccezionalmente elevate, di norma superiori ai 35/40 gradi, costituiscono un motivo che dà titolo all'intervento, tenuto conto del tipo di lavoro e della fase lavorativa in atto".

Nel messaggio del 2017 si precisava, inoltre, che "le temperature eccezionalmente elevate (superiori a 35°), che impediscono lo svolgimento di fasi di lavoro in luoghi non proteggibili dal sole o che comportino l'utilizzo di materiali o lo svolgimento di lavorazioni che non sopportano il forte calore, possono costituire evento che può dare titolo alla CIGO. A tal riguardo si chiarisce che possono rilevare anche le cosiddette temperature percepite, ricavabili anch'esse dai bollettini meteo, quando le stesse siano superiori alla temperatura reale. Al ricorrere delle fattispecie sopra evidenziate, pertanto, possono costituire evento che dà titolo al trattamento di integrazione salariale temperature percepite superiori a 35° seppur la temperatura reale è inferiore al predetto valore".

In premessa, va ricordato che l'ipotesi in esame resta ovviamente soggetta alle ordinarie regole di concessione della CIGO, per cui **restano ferme le regole generali della imprevedibilità dell'evento e della non imputabilità al datore di lavoro richiedente**.

Ne consegue, quindi, che nella relazione tecnica occorrerà comunque indicare la non riferibilità dell'evento ad un fattore che il datore di lavoro aveva l'obbligo di governare.

Così, ad esempio, anche richiamando l'ipotesi della omessa manutenzione (che non giustifica la richiesta di CIGO in caso di guasti alle attrezzature o agli impianti), non potrà il datore di lavoro chiedere CIGO

- per il colpevole deterioramento dell'impianto elettrico o di raffrescamento in assenza di una regolare attività di manutenzione
- se l'evento non era imprevedibile.

Nel recente messaggio, l'Inps affronta diversi punti.

1. La **causale** "eventi meteo" è invocabile dall'azienda anche in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa delle temperature elevate.
2. Quanto alla **misura della temperatura**, l'Istituto conferma che "sono considerate "elevate", le temperature superiori ai 35° centigradi". Tuttavia, è lo stesso INPS a valorizzare il tema delle temperature percepite (introdotto su sollecitazione del nostro Sistema centrale attraverso una apposita delibera del Consiglio di indirizzo e vigilanza nel 2017), evidenziando che "anche temperature inferiori al predetto valore possono essere considerate idonee ai fini del riconoscimento dell'integrazione salariale, atteso che la valutazione sull'integrabilità della causale in questione deve essere fatta con riferimento non solo alle temperature registrate dai bollettini meteo ma anche a quelle "percepite", che notoriamente sono più elevate rispetto a quelle reali, tenuto conto della particolare tipologia di lavorazione in atto **[1]**".

Eguale discorso può farsi per temperature elevate anche se inferiori a 35 gradi, quando risultano particolarmente disagevoli in relazione alle lavorazioni in atto ed alle modalità con le quali queste vengono svolte. Anche in questo caso, sussistendone i presupposti, l'Istituto può valutare positivamente la richiesta di CIGO.

1. La temperatura elevata può rilevare, oltre che per i lavori svolti all'esterno, anche per quelli che vengono eseguiti al chiuso. Precisa opportunamente, tuttavia, l'Inps che tale situazione presuppone – come per il resto delle ipotesi di CIGO – l'esistenza di "circostanze imprevedibili e non imputabili al datore di lavoro".
2. Quanto agli **aspetti procedurali relativi alla motivazione della domanda di concessione della CIGO e alla verifica dei presupposti**, l'INPS ricorda che "l'azienda, nella domanda di CIGO e nella relazione tecnica che deve essere allegata alla domanda stessa, deve solo indicare le giornate di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e specificare il tipo di lavorazione in atto nelle giornate medesime, mentre non è tenuta a produrre dichiarazioni – di Arpal o di qualsiasi altro organismo certificato – che attestino l'entità della temperatura, né a produrre i bollettini meteo".

Provvederà l'Istituto "ad acquisire d'ufficio i bollettini meteo e a valutarne le risultanze anche in relazione alla tipologia di attività lavorativa in atto".

In considerazione della peculiarità della situazione, l'Inps sottolinea che gli uffici della Direzione centrale ammortizzatori sociali sono a disposizione delle sedi territoriali dell'Istituto e delle aziende per fornire consulenza su tale tipologia di richieste nonché completa assistenza nella presentazione delle domande e in tutte le fasi che seguono.

1. Il messaggio 2999/2022, confermando quanto anticipato nella nota congiunta di Inps e Inail, si sofferma, poi, su un ulteriore elemento che, a suo tempo, aveva costituito oggetto di confronto con il nostro Sistema

centrale.

L’Istituto precisa, infatti, che “la cassa integrazione ordinaria è riconoscibile in tutti i casi in cui il datore di lavoro, su indicazione del responsabile della sicurezza dell’azienda, dispone la sospensione/riduzione delle lavorazioni in quanto sussistono rischi o pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, purché le cause che hanno determinato detta sospensione/riduzione non siano imputabili al datore di lavoro stesso o ai lavoratori”.

Si tratta di un’ipotesi che può anche prescindere dallo specifico tema “meteo” ed essere estesa alle altre ipotesi di CIGO previste dall’attuale normativa laddove si sia in presenza di un rischio o un pericolo per la sicurezza (ovviamente, non prevedibile e non imputabile al datore di lavoro o ai lavoratori) che, sulla base della relazione tecnica, fa ritenere integrata la causale di CIGO.

L’Istituto applica, quindi, i principi già esistenti in tema di CIGO, oggi valorizzando, ai fini probatori, anche le indicazioni tecniche dei responsabili della sicurezza sul lavoro. Ad esempio, laddove vi sia una temperatura che, secondo le indicazioni tecniche, può costituire un rischio per i lavoratori, la CIGO potrà essere concessa anche laddove la temperatura stessa sia inferiore ai 35 gradi.

Le indicazioni dell’Inail e dell’INL

Il tema del caldo non costituisce una novità, ovviamente, sul piano della sicurezza sul lavoro. L’Inail, sul versante della prevenzione dei rischi in caso di temperature elevate, e l’INL, dal lato della vigilanza, ricordano **[2]** l’esigenza di tutelare i lavoratori dal caldo, anche sulla base delle indicazioni del Ministero della salute.

Si rinvia alla lettura della documentazione sopra richiamata per le necessarie valutazioni sul piano della salute e sicurezza.

Sul piano del collegamento tra rischio da caldo e CIGO, era lo stesso INL, nella nota 4639/2021, a richiamare il messaggio Inps del 2017 nel quale già si evidenziava la relazione tra il caldo e il possibile ricorso alla CIGO e, quindi, l'INL richiamava il personale addetto alla vigilanza a rappresentare alle aziende la possibilità di aderire a quanto previsto messaggio stesso.

[1] Ne sono esempio i lavori di stesura del manto stradale, i lavori di rifacimento di facciate e tetti di costruzioni, le lavorazioni all'aperto che richiedono indumenti di protezione, ma anche tutte le fasi lavorative che, in generale, avvengono in luoghi non proteggibili dal sole o che comportino l'utilizzo di materiali o lo svolgimento di lavorazioni che non sopportano il forte calore.

[2] INL, Nota 22 giugno 2022, n. 3783; INL, nota 2 luglio 2021, n. 4639; Inail, Esposizione a temperature estreme.

All.to

Messaggio_numero_2999_del_28-07-2022

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

INTERNAZIONALIZZAZIONE | Med Business Days 2022, Malta –

20ennale di BUSINESSMED 14 e 15 settembre

scritto da Monica De Carluccio | Luglio 29, 2022

I prossimi **14 e 15 settembre** si terrà a **Malta** il **20ennale di BusinessMed**, uno degli eventi di punta della collaborazione tra le associazioni imprenditoriali del Mediterraneo per rafforzare le sinergie tra le imprese e creare occasioni di incontri di business tra le imprese.

I settori focus sono: meccanica, manifattura e agrifood; trasporti e logistica; turismo e ospitalità; digitale.

In allegato, la nota logistica per i Med Business Days di BusinessMed.

Per la partecipazione e per richiedere informazioni si dovrà far riferimento direttamente a BusinessMed alla mail **network@businessmed-umce.org** , specificando l'appartenenza al sistema Confindustria.

BUSINESSMED would like to invite you to the **MED BUSINESS DAYS 2022 – North,** scheduled on **September 14th & 15th 2022, in Malta**.

The event revolves around 4 key sectors:

- Transport & logistics ;
- Tourisme & hospitality ;
- Manufacturing & Agrifood ;
- Digital Solutions .

If you are a company operating in one of the key sectors, don't miss the opportunity **to develop new partnerships** with Maltese, European and Mediterranean companies (Event's brochure enclosed).

Please note that places are limited and will be assigned on a first-come -first -served -basis.

If interested, please **get in touch with us via this e-mail address: network@businessmed-umce.org specifying that you are member of CONFINDUSTRIA.**

BUSINESSMED Team

20 years – Logistics Document Malta Med Business Days_confindustria

---

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Luglio 29, 2022

https://www.confindustria.sa.it/selezione_articoli_29_7_2022/

Sprint Hub del freddo. Patto per l'agroindustria tra Asi e Confagricoltura

scritto da Fabiana Capasso | Luglio 29, 2022

selezione_articoli_29_7_2022 1

Trasporti, allarme di De Rosa “Si rischia l’aumento dei noli”

scritto da Fabiana Capasso | Luglio 29, 2022
selezione_articoli_29_7_2022 4

L’appello di Feneal Uil: Cantieri roventi, stop ai lavori

scritto da Fabiana Capasso | Luglio 29, 2022
selezione_articoli_29_7_2022 6

Distretto della ceramica, c’è il patto a sette

scritto da Fabiana Capasso | Luglio 29, 2022
selezione_articoli_29_7_2022 7