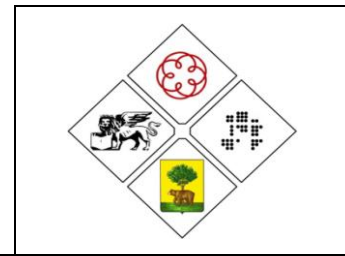




# Il Commerci@lista®

*lavoro e previdenza*



anno III n. 4

testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576

settembre 2014

Affidavit Commercialisti®

Edizione a cura del **GRUPPO ODCEC AREA LAVORO** e delle **COMMISSIONI LAVORO E PREVIDENZA** degli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Agrigento, Alessandria, Aosta, Asti, Barcellona Pozzo di Gotto, Bari, Biella, Bologna, Busto Arsizio, Caltanissetta, Casale Monferrato, Caserta, Catania, Civitavecchia, Crema, Cremona, Cuneo, Ferrara, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Gela, Lanciano, Lecce, Lecco, Livorno, Lucca, Messina, Milano, Modena, Napoli, Novara, Palermo, Perugia, Pisa, Pordenone, Reggio Calabria, Reggio Emilia, Rieti, Rimini, Roma, Rovigo, Salerno, Siracusa, Teramo, Terni, Tivoli, Torino, Tortona, Udine, Vasto, Venezia, Verbania, Vercelli, Verona, Vicenza, Viterbo, Voghera.

Rivista di cultura economico-giuridica realizzata grazie alla collaborazione tra il **COORDINAMENTO INTERREGIONALE DEGLI ODCEC PIEMONTE E VALLE D'AOSTA**, l'**UNIONE ITALIANA COMMERCIALISTI**, le organizzazioni dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di **BIELLA** (Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella, Affidavit Commercialisti®, Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella, Associazione Biellese Dottori Commercialisti e Unione Italiana Commercialisti di Biella).

Direttore responsabile: **DOMENICO CALVELLI** Redattore Capo Area Lavoro: **MARTINA RICCARDI** Presidente nazionale del Gruppo: **LORENZO DI PACE**

## UN ANNO FRUTTUOSO di Lorenzo Di Pace\*

La IX Assemblea del Gruppo Odcec Area Lavoro a Roma rappresenta non solo l'occasione per festeggiarne il primo anniversario ma il momento per fare un bilancio della *strada percorsa* in questo periodo nell'ottica del ripristino di quella pari dignità professionale che è stato l'input all'avvio di questa iniziativa.

Si ritorna, pertanto, a Roma da dove un anno fa siamo partiti, in pochi, ma tutti animati da grande determinazione ed entusiasmo e soprattutto coscienti del lavoro da svolgere.

Il Gruppo Odcec Area Lavoro oggi non è più un'iniziativa di pochi "addetti ai lavori", infatti, conta 58 Ordini Territoriali aderenti, per una rappresentanza degli iscritti di oltre il 60%; sul proprio *social network* di *facebook* i colleghi iscritti sono circa 1000 e in attesa di entrare ci sono altri 600 tra colleghi di altri Ordini Professionali e operatori di attività similari e correlate.

Il Gruppo operativo è formato da circa 140 colleghi di varie città italiane, tutte quelle che sono rappresentate da un Ordine, che lavorano con entusiasmo ed in modo sinergico, mettendo a disposizione della categoria le loro competenze, riunendosi periodicamente sul territorio nazionale, affrontando gli argomenti di studio con rigore scientifico e "taglio operativo", organizzando assemblee, seminari e convegni, fino ad oggi con eccellenti risultati!

Non a caso, le proposte del Gruppo Odcec Area Lavoro sono state la base per la predisposizione di documenti oggetto di audizione presso Commissioni Parlamentari ovvero di iniziative per il miglioramento dei rapporti tra la pubblica amministrazione ed i soggetti economici, questi ultimi sempre rappresentati ed assistiti da professionisti sempre più competenti, come sono e sempre di più saranno i Commercialisti!

Il Gruppo, senza oneri a carico degli Ordini e dei Colleghi, si è dotato:

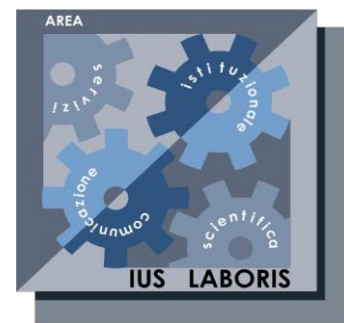
- di un sito *web*, grazie alla disponibilità ed all'impegno del Collega Luciano De Santis ([www.odcecareaalavoro.info](http://www.odcecareaalavoro.info));
- di una rivista "Il Commerci@lista, lavoro e previdenza", che ha visto promotore l'Ordine di Biella tramite il suo Presidente Domenico Calvelli;
- di un canale *e-learning* dedicato alla formazione specialistica in materia di lavoro, rivolto ai Commercialisti in primis e, in seconda battuta, alle più importanti realtà aziendali del paese.

Tutti i colleghi che si dedicano alle iniziative del Gruppo lo fanno a titolo gratuito, come altrettanto gratuita per gli utenti è la fruizione degli incontri formativi.

La costruzione spontanea del Gruppo, la sua trasversalità e sensibilizzazione costante di un ritrovato percorso unitario, sono stati in simbiosi con il grande entusiasmo, le caratteristiche salienti di questa alchimia vincente che ha sorpreso tutti, anche quelli più scettici e pessimisti. Il Gruppo è anche riuscito a dimostrare che un esperimento di questo tipo, senza presunzione alcuna, può restituire la giusta considerazione che in questo settore si era ormai persa, ha contribuito a ripristinare il tavolo tecnico con l'Inps e gettato "solide basi" per la stipula del protocollo d'intesa anche con l'Inail, che vedrà la sua luce nel mese di settembre con il rinnovato CNDCEC.

Siamo pertanto pronti insieme al nuovo consigliere delegato dell'area lavoro e previdenza della professione Vito Jacono, a proseguire quel rapporto operativo sin qui intrapreso, definendo tavoli permanenti dove la voce dei Commercialisti deve essere ascoltata al pari delle altre realtà professionali e con un'area lavoro all'interno dell'Istituto di Ricerca, contribuire a stilare proposte e iniziative scientifiche di alto profilo che siano di riferimento per tutti i colleghi commercialisti che seguono la materia del lavoro e non solo di questi.

\* *Presidente nazionale del Gruppo Odcec Area Lavoro e della Commissione Diritto del Lavoro dell'Odcec di Roma*



## UNA VOCE PER I COMMERCIALISTI di Domenico Calvelli\*

Siamo ormai nel terzo anno di edizione della rivista Il Commerci@lista, che si è da mesi sdoppiata nell'edizione "lavoro e previdenza", voce del Gruppo nazionale Odcec Area Lavoro, ed in quella "economia e diritto", l'edizione più classica destinata alla generalità dei professionisti. L'idea che sta all'origine della nostra testata è molto semplice; fare sentire la voce della categoria sul piano tecnico, economico e giuridico quindi, consci delle risorse, spesso non sfruttate, di cultura e di esperienza di cui dispongono moltissimi colleghi e professionisti, anche di altri settori. Il coinvolgimento quindi di commercialisti, avvocati, magistrati, notai e di altre figure professionali ha consentito e, in prospettiva, consentirà sempre più di trattare certe tematiche in un'ottica di completezza e di interdisciplinarietà. E, fortunatamente, non siamo né soli né i primi ad aver intrapreso questa strada per dare voce, più che alla categoria, alle problematiche che alla stessa sono riferibili; e così, negli anni, abbiamo visto avvicinarsi numerose riviste e pubblicazioni di settore davvero pregevoli.

Ad esempio (ma non si tratta assolutamente di un elenco esaustivo) Press, del Consiglio Nazionale, Il Torresino, di Bologna, Il Commercialista, di Tivoli, Il quotidiano del Commercialista di Eutekne, Il Commercialista Veneto, del Triveneto, Brescia & Futuro, di Brescia. Insomma, da questo elenco incompleto si può già intuire che la categoria ha molto da dire, e non perché sia una classe di professionisti particolarmente ciarlieri, ma perché il percorso formativo del commercialista rappresenta un unicum all'interno della categorie economico-giuridico-contabili di mezzo mondo. Farsi ascoltare non è, quindi, una sterile rivendicazione di categoria (lo fanno davvero già in tanti ed in ogni settore), ma un richiamo a dare ascolto a chi, di certe problematiche, se ne intende, non perché si senta in preda alla superbia, ma perché l'esperienza e gli studi l'hanno condotto verso certe conoscenze.

Parafasando D'Annunzio nella sua celebre frase "*memento audere semper*" (ricorda di osare sempre; frase che può comunque e sempre tornare utile se indirizzata a noi stessi come categoria), mi rivolgo a chi prende decisioni politiche in materia economica e giuridica dicendo: "*memento audire semper*", cioè ricorda di ascoltare sempre (prima di decidere). Chi? I commercialisti ovviamente.

\*Presidente Odcec Biella



## L'ACCORDO TRANSATTIVO E L'ASSOGGETTAMENTO CONTRIBUTIVO: UNA STORIA INFINITA...

di **Ferdinando Marchetti, Salvatore Catarraso, Alessandro Carnevale, Gianluca Bartolini e Massimiliano Bisia\***

L'art. 1965 del Codice civile afferma che: "*La transazione è il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro. Con le reciproche concessioni si possono creare, modificare o estinguere anche rapporti diversi da quello che ha formato oggetto della pretesa e della contestazione delle parti*".

Nonostante si continui a dire che il Tribunale del lavoro è "più veloce" e che i "vecchi" Giudici totalmente a favore dei lavoratori siano andati in pensione, i costi

del contenzioso del lavoro sono sempre molto alti e continuano ad avere ampi margini di incertezza. Anche per questo, l'utilizzo dello strumento transattivo è in continua crescita, nonostante l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (Inps) sostenga, salvo poche eccezioni, che tutte le somme erogate a seguito di una transazione stipulata in corso o alla cessazione di un rapporto lavorativo siano imponibile ai fini contributivi, oltre che a quelli fiscali. In realtà non è proprio così.

Consentiteci una doverosa premessa

Per essere transattivo, un accordo deve possedere almeno degli elementi costitutivi che sono:

- la situazione di *incertezza*;
- la comune volontà delle parti di metter fine alla *lite*;
- la reciprocità delle *concessioni*.

Con tali elementi costitutivi le due forme di transazioni esistenti sono:

**SEMPLICI:** sono quelle transazioni che derivano da una *lite*, dovute ad un diritto *incerto*, tra due parti, disposte a farsi *concessioni* reciproche, ovvero a sacrificare alcune delle proprie pretese in favore di altre concesse, per l'appunto, dall'altra Parte, invece di ricorrere al Giudice e "sopportare" i tempi lunghi del contenzioso in tribunale.,

**NOVATIVE:** sono invece quelle transazioni la cui causa è totalmente svincolata ed autonoma rispetto al rapporto di lavoro, al fine di regolamentare nuovi interessi ed esigenze diverse e slegate dal contratto principale.

Conosciamo bene ai fini fiscali la differenza tra i 2 tipi di somme che possono essere corrisposte e cioè di "*lucro cessante*" e "*danno emergente*". Nel primo caso la tassazione è piena, ovvero le somme costituiranno *redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti*, nel secondo caso non rientreranno nel reddito soggetto a tassazione (cfr. anche Cassazione 10972/2009).

Situazione completamente diversa e di ampia discussione sia giurisprudenziale che dottrinale è il profilo contributivo della transazione

L'art. 12 della Legge 30 aprile 1969 n. 153 al comma 4 elenca gli importi *esclusi dalla base imponibile* di seguito riportati:

- a) *le somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto;*
- b) *le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso;*
- c) *i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni;*
- d) *le somme poste a carico di gestione assistenziali e previdenziali obbligatorie per legge; le somme e le provvidenze erogate da casse, fondi e gestioni di cui*

*al successivo punto f) e quelle erogate dalle Casse edili di cui al comma 4; i proventi derivanti da polizze assicurative; i compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa;*

e) *nei limiti ed alle condizioni stabilite dall'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati;*

f) *i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni e integrazioni, e a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. I contributi e le somme predetti, diverse dalle quote di accantonamento al t.f.r., sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, e al citato decreto legislativo n. 124 del 1993, e successive modificazioni e integrazioni, a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Resta fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento delle forme pensionistiche complementari e alle casse, fondi e gestioni predetti. Resta fermo, altresì, il contributo di solidarietà a carico del lavoratore nella misura del 2 per cento di cui all'articolo 1, comma 5, lettera b), del decreto legislativo 14 dicembre 1995, n. 579;*

g) *i trattamenti di famiglia di cui all'articolo 3, comma 3, lettera d), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*

In passato, sia per effetto delle norme di legge che per effetto di alcune sentenze della Corte di Cassazione, si tendeva a considerare non imponibili ai fini contributivi le erogazioni effettuate in ambito transattivo avente la caratteristica della novazione.

La legge n.153 del 30 aprile 1969 offre altresì una definizione di indisponibilità dell'obbligazione contributiva dall'agire delle parti in sede transattiva (in base a cui l'ente previdenziale possa in ogni tempo agire in giudizio per far valere il credito contributivo derivante dalla legge, a prescindere dall'esito della transazione) ed una previsione di esenzione da

contribuzione per le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori (nonché per quelle erogate in base alla predetta cessazione, salvo eccezioni).

L'Inps in passato si è così pronunciato:

Nel messaggio n.7585 del 2006, l'Istituto, quale premessa generale, ribadisce che le somme erogate in seguito a transazioni stipulate nel corso ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro non sono, di per se, escluse dalla base imponibile. E' pertanto necessario procedere ad una attenta disamina dei contenuti della specifica transazione, nonché delle originarie pretese oggetto della controversia, onde rilevare la riferibilità o meno dell'erogazione di una somma a obbligazioni aventi natura retributiva

Con la circolare n. 6 del 16 gennaio 2014, l'Inps affronta nuovamente e in maniera più sistematica il tema dell'imponibilità contributiva delle somme erogate a seguito di transazioni. L'imponibilità contributiva dei predetti importi ricorre ogni qualvolta emerga da un'accurata analisi che agli stessi sia ricollegabile una «... funzione di corrispettivo, sia pure indiretto, di obbligazioni che trovano titolo nel rapporto di lavoro ...». Ad avviso dell'ente previdenziale, infatti, le reciproche concessioni che gli attori di un accordo transattivo possono concedersi non potrebbero riguardare rinunce, anche parziali, di quanto dovuto od accertato a titolo di contribuzione, dato che una simile previsione ricadrebbe nell'ipotesi di nullità prevista dal richiamato terzo comma, dell'art. 2115. Solo in caso di transazione effettivamente novativa è possibile ritenere che l'importo corrisposto non sia collegato al pregresso rapporto di lavoro e che, pertanto, sullo stesso non sia dovuta la contribuzione previdenziale.

Da ultima è intervenuta la **sentenza n. 9180 del 23/04/2014** nella quale la Corte di Cassazione ha definito una controversia tra l'Inps ed un istituto di credito, avente ad oggetto la richiesta, da parte dell'ente previdenziale, di versamento di contributi a fronte di una transazione di lavoro riguardante due ex dipendenti dell'istituto di credito.

1. che risulti carente un nesso stretto di corrispettività tra il rapporto di lavoro e l'erogazione;
2. che risulti un titolo autonomo, distinto e diverso dal rapporto di lavoro, che ne giustifichi la corresponsione; solo dall'analisi attenta della transazione e delle pretese originarie oggetto della controversia tra le parti sia possibile evidenziare un rapporto novativo nel quale l'obbligazione retributiva sia

totalmente scollegata dal precedente rapporto di lavoro dipendente.

Non è dunque sufficiente, per escludere la riconducibilità delle erogazioni al rapporto di lavoro, che manchi uno stretto nesso di corrispettività, dovendo considerarsi che:

- a norma della L. n. 153 del 1969, art. 2, tutto ciò che il lavoratore riceve, in natura o in denaro, dal datore di lavoro in dipendenza e a causa del rapporto di lavoro rientra nell'ampio concetto di retribuzione imponibile a fini contributivi;
- i profili contributivi ricollegati al rapporto di lavoro non sono disponibili dalle parti, infatti, l'art. 2115, comma 3 del codice civile, stabilisce la nullità di «... qualsiasi patto diretto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza ed alla assistenza»;
- il disconoscimento delle pretese dei lavoratori è una clausola di stile, funzionale a rendere possibile la regolazione transattiva del rapporto, ma priva di un preciso significato interpretativo. Privo di rilievo è il riferimento all'incentivazione all'esodo (causa tipica dell'incentivo all'esodo e' quella di indurre il lavoratore ad anticipare la risoluzione del rapporto di lavoro), che costituisce una formula di copertura, peraltro contrastante con la cessazione già avvenuta del rapporto di lavoro.

L'accoglimento da parte dell'Inps della tesi esposta dalla Corte nella citata sentenza, con conseguente verifica generale delle transazioni lavorative concluse presso le DPL territoriali, potrebbe generare (scatenare!?) numerose richieste di regolarizzazione contributiva sulle somme versate al lavoratore.

Di seguito indichiamo, a titolo d'esempio, alcuni assoggettamenti tipici.

Titolo	Irpef	Inps
Risarcimento danni alla salute causato da una dequalificazione professionale	no	no
Somme erogate a titolo di risarcimento per la perdita di energie psichiche	no	no
Risarcimento danno per perdita di chance dovuta alla mancata definizione di una 'assunzione	si: RD	no
Sentenza che condanna il datore di lavoro a pagare mensilità arretrate	si: TS	si
Transazioni per differenze retributive in corso d'anno	si: TO	si
Buona uscita	si: TS	no
Indennità sostitutiva del preavviso	SI: TS	si

Legenda:

RD = redditi diversi;

TO = tassazione ordinaria;

TS = tassazione separata.

Riferimenti giurisprudenziali e di prassi:

- Corte di Cassazione, Sezione V, n. 1467 del 02/02/2001;
- Agenzia delle entrate, Risoluzione n. 155/E del 24/05/2002;
- Corte di Cassazione, Sezione V, sentenza n. 3956 del 19/03/2002;
- Corte di cassazione, sentenza n. 11687 del 05/08/2002;
- Corte di Cassazione - Sezione V, n. 16014 del 17/08/2004.

\* Odcec Roma



## BILATERALITA': OBBLIGATORIETA' SI O NO? di Lorena Marcugini\*

### Premessa

Con la riforma del mercato del lavoro, ed esattamente con la Legge 30/2003 e relative norme di attuazione, il legislatore si è voluto occupare della questione bilateralità considerata da molti come "la nuova frontiera" dell'azione sindacale. Tale istituto si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione ed alla regolamentazione delle parti sociali, favorendo un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti che vede queste ultime coinvolte.

Le parti sociali, quando insieme decidono di costituire un Ente Bilaterale, sono accomunate dalla finalità di garantire servizi a scopo mutualistico: istituti contrattuali, servizi, azioni e pratiche di sostegno socialmente rilevanti che, difficilmente esigibili in altro modo, sono assicurati dagli aderenti di quell'Ente dal patrimonio economico, costituito attraverso il versamento di quote prestabilite. Il patrimonio degli organismi bilaterali è così rappresentato dai contributi degli aderenti

(lavoratori e datori di lavoro) le cui quote variano a seconda del tipo di organismo.

### Interpretazione ministeriale

Con tale riforma si è voluto in più affidare agli enti bilaterali la costituzione e la gestione di fondi di solidarietà funzionali all'erogazione di forme di tutela nell'ambito di un rapporto di lavoro nel momento in cui si verifici la necessità di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa a favore di lavoratori impiegati in settori in cui non vi è integrazione salariale.

Quando si parla di bilateralità, ci si interroga circa l'obbligatorietà o meno di tale tipo di contribuzione. A questo proposito è intervenuta la Circolare n. 43 del 15 dicembre 2010, in base alla quale il Ministero del Lavoro ha voluto ribadire quanto già precedentemente pronunciato con altre circolari, fra cui una risposta ad un interpello del 2006, ove si è visto affermare che l'obbligo di contribuzione si ha solo se il datore di lavoro aderisce ad una delle associazioni che ha stipulato il CCNL. Per tutti gli altri non vi è obbligo di iscrizione, tuttavia il **datore di lavoro dovrà erogare al lavoratore un emolumento che vada a sopperire quelle maggiori prestazioni che invece avrebbe ottenuto se l'azienda fosse stata iscritta ad un'associazione stipulante il CCNL.**

In particolare, è necessario che il datore di lavoro **garantisca al lavoratore delle alternative forme di tutela** (ad esempio sottoscrizione di polizze sanitarie e/o di previdenza integrativa) anche attraverso una quantificazione monetaria forfettizzata e quindi un elemento distinto della retribuzione, mediante l'erogazione di una somma e/o di una prestazione equivalente a quella erogata dalla bilateralità.

Il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 4 del 15 gennaio 2004, in merito alla modifica dell'art. 3 del D.L. n. 71/93 (art. 10 della Legge n. 30/2003), ha voluto formulare chiarimenti riguardo al mancato rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali.

L'art. 10 della Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 ha novellato l'art. 3 del D.L. n. 71 del 23 marzo 1993 convertito dalla Legge n. 51 del 20 marzo 1993 stabilendo che: *“Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

La norma ha così esteso il campo di applicazione dell'art. 3 del D.L. 71/93 ad ogni tipologia di incentivo normativo e

contributivo, presente o futuro. Affinché si abbia il riconoscimento dei benefici economici e contributivi, la circolare ministeriale precisa che per “integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali”, si intende **“l'integrale applicazione della sola parte economica e normativa degli stessi e non anche della parte obbligatoria di questi ultimi”.** In questa ultima parte si è voluto salvaguardare il principio costituzionale della libertà sindacale in quanto la parte obbligatoria del contratto collettivo tratta appunto l'obbligo di adesione agli enti bilaterali.

### Previsioni contrattuali

Vi sono contratti collettivi che dispongono l'obbligatorietà da parte del datore di lavoro che non aderisce alla bilateralità di riconoscere al lavoratore, in alternativa al versamento del contributo all'ente bilaterale di riferimento, delle analoghe forme di tutela anche attraverso una loro quantificazione in termini economici. Infatti, esistono contratti che attribuiscono al datore di lavoro l'onere di corrispondere mensilmente ai propri dipendenti degli importi forfettari oppure delle prestazioni equivalenti. L'obbligatorietà della tutela deve essere sempre riferita alla parte economica-normativa del contratto collettivo.

Laddove è previsto dai contratti collettivi nazionali, il lavoratore matura nei confronti del datore di lavoro non aderente alla bilateralità, un diritto contrattuale di natura retributiva che può essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma o di una prestazione, equivalente a quella erogata dall'ente bilaterale di riferimento, nei limiti degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

### Aspetti previdenziali e fiscali del contributo bilaterale

In merito agli aspetti previdenziali, sulle somme versate al fondo vige l'obbligo di versare all'INPS il contributo del 10% al fondo di solidarietà con il codice M980 che verrà altresì evidenziato in occasione della denuncia mensile Uniemens.

Contrariamente a quanto accade per altre forme contributive, tale versamento non dà diritto ad alcun tipo di prestazioni da parte dell'Istituto. Nulla è dovuto come premio all'Inail.

La contribuzione dovuta dal datore di lavoro, comprese le quote una tantum versate in occasione dell'iscrizione, non concorre a formare reddito imponibile nella misura massima prevista dall'art. 51 lett. a) del TUIR fino al limite di euro 3.615,20. Infatti l'art. 51 del Tuir così recita: *“Non concorrono a formare il reddito: a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a*

*disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20”.*

Tutto ciò premesso vale qualora il datore di lavoro si avvalga dell'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa previsto dal CCNL; **qualora si avvalga di prestazioni equivalenti queste saranno totalmente assoggettate sia a contribuzione che ad imposizione fiscale secondo le regole previste per tutti gli emolumenti.** Dopo quanto esposto risulta pertanto conveniente optare per la bilateralità. Vediamo ora l'impatto che ha tale onere contributivo in materia di IRAP.

La Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 61/E del 19 novembre 2007, in materia di deduzione dei contributi, stabilisce che *“la deduzione spetta sia per i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro in ottemperanza a disposizioni di legge, sia per i contributi versati dal datore di lavoro alle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, ed a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative di assistenza o previdenza. Non sono in ogni caso ammessi in deduzione i contributi corrisposti in relazione al personale dipendente impiegato all'estero”.*

### Confronto fra bilateralità e non bilateralità

Con la nota relativa al rinnovo del 29 luglio 2013 del CCNL metalmeccanico Confapi, Unionmeccanica ha effettuato un interessante raffronto di costo tra un'azienda del settore con numero di addetti inferiori a 15 unità che aderisce alla bilateralità Confapi, ed un'azienda che, invece, opta per il versamento dell'EAR (elemento aggiuntivo della retribuzione).

#### Costo adesione bilateralità Confapi

Contributo annuo: euro 5,00 x 12 mesi = euro 60,00  
Contributo sol. Inps: euro 60,00 x 10% = euro 6,00  
**Totale costo annuo = euro 66,00**

#### Costo mancata adesione alla bilateralità Confapi

EAR annuo: euro 25,00 x 13 mensilità = euro 325,00  
Contribuzione Inps: euro 325,00 x 30,88% = euro 100,36 (dipendente con qualifica di operaio)  
Premio Inail: euro 325,00 x 6,5% = euro 21,13 (lavorazioni di saldatura)

I conteggi riportati nella nota di Unionmeccanica riferiti ad un dipendente meritano un commento.

E' evidente che la forbice tra il costo in caso di adesione e il costo in caso di mancata adesione all'ente bilaterale si allargherà ulteriormente, in termini assoluti, all'aumentare del numero dei prestatori di

lavoro come si evince dall'esempio sotto riportato.

Esempio:

Se il numero dei dipendenti in forza per i quali è dovuta la contribuzione è pari, ad esempio, a dieci, i rispettivi costi totali annui diventano i seguenti:

Totale costo annuo in caso di adesione alla bilateralità euro 66,00 x 10 dipendenti = euro 660,00

Totale costo annuo in caso di mancata adesione alla bilateralità euro 446,49 x 10 = euro 4464,90.

Occorre inoltre considerare che **l'elemento aggiuntivo della retribuzione incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli diretti, indiretti o differiti, escluso il TFR.**

Il costo per la mancata adesione, quindi lieviterà ulteriormente. Si pensi, a titolo di esempio, che l'Ear inciderà sulla valorizzazione economica dei seguenti istituti contrattuali:

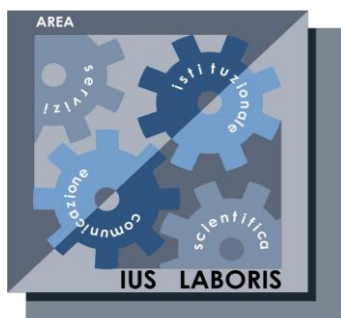
- ♦ retribuzione per ferie e permessi;
- ♦ retribuzione per festività;
- ♦ retribuzione ai fini del calcolo dell'integrazione per malattia, maternità e infortunio;
- ♦ indennità per mancato preavviso;
- ♦ base di calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo ecc.

Sul valore differenziale dei predetti costi si dovrà inoltre tenere conto della relativa contribuzione ai fini previdenziali.

#### **Il regime fiscale delle prestazioni per il lavoratore dipendente**

La prestazione corrisposta dall'ente bilaterale concorre a formare il reddito di lavoro dipendente del beneficiario a fronte di un contributo non dedotto; si viene a configurare pertanto una sorta di duplicazione d'imposta. Infatti, l'art. 51 comma 1 del TUIR recita che *"il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro."* Pertanto, eccezion fatta per le uniche ipotesi previste dall'art. 51 comma 2 del TUIR, tutto ciò che viene percepito dal lavoratore, in relazione al rapporto di lavoro dipendente, concorre a formare l'imponibile fiscale in capo al lavoratore.

\* Odcec Perugia



## **IL DISAGIO PSICOSOCIALE IN AZIENDA: COME SI MANIFESTA E COME SI PUO' PREVENIRE**

*di Patrizia Argentesi\* e Cristina Biancardi\*\**

Un tema di grande attualità per tutti coloro che operano al fianco degli imprenditori, è quello del disagio psicosociale in ambito lavorativo. Si tratta di una forma di malessere che nasce da una cattiva interazione tra l'individuo e il suo ambiente di riferimento e in azienda comporta un incremento dei livelli di stress e conflittualità che possono sfociare, come vedremo in seguito, in vere e proprie "devianze".

Che le dinamiche interpersonali e il clima lavorativo interno fossero importanti, lo aveva già evidenziato anche il legislatore che nell'art. 2087 del C.C. afferma che *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che [...] sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*. Il D.Lgs 81/08 (che ha sostituito il D.Lgs 626/94) all'art. 28 afferma espressamente che la valutazione dei rischi *"deve riguardare tutti i rischi [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'Accordo Europeo"*.<sup>1</sup> La valutazione dello stress lavoro-correlato oltre che un obbligo di legge (a partire dal 31/8/10) consente di prevenire (o arginare) situazioni di gravi stress e conflittualità che limitano la competitività, riducono le prestazioni organizzative e causano un significativo aumento dei costi (assenteismo, maggiori errori e scarti di produzione, infortuni, ecc.).

*Con il termine STRESS si intende una risposta non specifica dell'organismo umano di fronte a qualsiasi sollecitazione e stimolo che gli si presenti, che innesta una normale reazione di adattamento e che può diventare patologica in situazioni estreme.* Tuttavia lo stress non è sempre un male, infatti si parla di *EUSTRESS* per indicare la *risposta positiva, benefica e costruttiva che spinge l'individuo ad agire*, mentre si parla di *DISTRESS* quando *si è in presenza di domande superiori alle capacità di risposta individuale che comportano uno stato di progressivo logorio.* Lo stress sul lavoro si manifesta quando *gli individui non si sentono più in grado di rispondere alle crescenti richieste che provengono dall'ambiente lavorativo e incominciano a mostrare elevati livelli di eccitazione, ansia, senso di inadeguatezza che, a lungo andare, compromettono la salute individuale e l'ambiente lavorativo.* Si parla di *rischio psicosociale* quando si è in presenza di *stati psicologici che influenzano l'operato dei singoli*

*compromettendo il raggiungimento degli obiettivi, incrementando le distrazioni e la propensione al rischio di incidenti e infortuni.* Alcuni dei fattori che possono causare stress sono costituiti dalla quantità di lavoro assegnata (troppa o troppo poca), dai ritmi eccessivamente pressanti, dall'incertezza sul proprio ruolo, responsabilità e obiettivi da raggiungere, dalla scarsa chiarezza nell'organizzazione e nelle gerarchie, dall'inadeguatezza delle competenze, formazione o inquadramento, dall'incertezza di perdere il posto, ecc.

Questi fattori, conseguentemente, determinano una serie di *"comportamenti sintomatici"* tra i quali la fuga dal lavoro, il decremento della performance, le difficoltà nelle relazioni interpersonali. E' doveroso precisare, tuttavia, che **perché si formino disturbi da stress l'esposizione deve essere prolungata e costante nel tempo.**

La valutazione dello stress lavoro-correlato, che molto spesso viene trattata come un mero adempimento burocratico, è, invece, fondamentale per identificare i fattori potenzialmente nocivi per le persone e per l'azienda e individuare le possibili misure correttive. Secondo quanto previsto dalla Circolare Ministeriale del 18/11/2010, la valutazione dello stress lavoro-correlato si deve articolare in due fasi: la valutazione preliminare (obbligatoria) e la valutazione approfondita (eventuale).

La *valutazione preliminare* prende in esame gli *eventi sentinella* (es. infortuni, assenze per malattia, assenze dal lavoro, turnover, procedimenti disciplinari, ecc.), i *fattori di contesto* (es. cultura organizzativa, ruolo, possibilità di carriera, relazioni interpersonali, ecc.) e i *fattori di contenuto* (ambiente e attrezzature, pianificazione dei compiti, carico/ritmi da lavoro e orario di lavoro).

La *valutazione approfondita*, invece, prende in esame le *percezioni soggettive dei lavoratori* e riguarda le *fonti di stress* (es. organizzazione del lavoro), lo *stress individuale* (es. disagio individuale riconducibile al lavoro) e gli *effetti dello stress* (sintomi fisici e loro frequenza).

**È importante sottolineare che si può parlare di stress lavoro-correlato solo in presenza di cause legate ai fattori di contesto e di contenuto del lavoro.** La valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere svolta dal "gruppo di gestione della valutazione" (preposti) che può variare a seconda della dimensione dell'azienda.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Il gruppo dei preposti, nella sua interezza, è composto da: datore di lavoro, responsabile del personale, responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP), rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), addetto al servizio prevenzione e protezione (ASPP), medico competente e/o psicologo del lavoro, ma nella realtà, varia a seconda della dimensione e dell'azienda. In alcuni casi alcune figure possono essere esterne all'azienda (es. RSPP).

<sup>1</sup> Per approfondimenti vedasi: "Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro" 8/10/2004; D.Lgs 106/09 art. 28 comma1-bis

Lo stress e il malessere organizzativo, se non vengono adeguatamente diagnosticati e gestiti, possono degenerare in comportamenti lavorativi devianti, il più noto dei quali è il mobbing, con tutte le sue varie manifestazioni.

Con il termine *MOBBING* si intende una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima. Le conseguenze psicofisiche di un tale comportamento aggressivo risultano inevitabili per il mobbizzato<sup>3</sup>.

Oltreché di mobbing si parla di *BOSSING* quando s'intende indicare un'azione mobbizzante perpetrata dai vertici direttivi come vera e propria politica aziendale di riduzione del personale, di *STRAINING* per definire situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata da una durata costante. La vittima è in persistente stato di inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining e l'obiettivo è sempre la discriminazione e infine, di *STALKING OCCUPAZIONALE* per indicare un'attività persecutoria esercitata nella sfera privata della vittima, ma la cui motivazione proviene invece dall'ambiente di lavoro, dove lo stalker ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing.

La Corte di Cassazione sez. penale con la sentenza n. 28603 del 03 luglio 2013 interviene sul tema del mobbing qualificando i comportamenti ed episodi di emarginazione come straining ossia mobbing attenuato. Questa significativa ed interessante pronuncia, che ha riconosciuto ad un dipendente di banca, "messo all'angolo" fino a essere relegato a lavorare in uno «sgabuzzino, spoglio e sporco», con «mansioni dequalificanti» e «meramente esecutive e ripetitive»: **comportamenti complessivamente ritenuti idonei a dequalificarne la professionalità**, comportandone il passaggio da mansioni contrassegnate da una marcata autonomia decisionale a ruoli caratterizzati, per contro, da "bassa e/o nessuna autonomia", e dunque tali da marginalizzarne, in definitiva, l'attività lavorativa, con un reale svuotamento delle mansioni da lui espletate

La Corte puntualizza che, nonostante la situazione del dipendente rappresenti un fatto astrattamente riconducibile alla nozione di "mobbing", sia pure in una sua

<sup>3</sup> H. Ege, *Il fenomeno del mobbing: prevenzione, strategie, soluzioni*, 2001

forma di manifestazione attenuata, nel caso di specie si tratta di "straining". Infatti secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") **possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare**, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia-soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo. Rif. (Sez. 6, n. 26594 del 06/02/2009, dep. 26/06/2009; Sez. 6, n. 685 del 22/09/2010, dep. 13/01/2011; Sez. 6, n. 43100 del 10/10/2011, dep. 22/11/2011; Sez. 6, n. 16094 del 11/04/2012, dep. 27/04/2012).

È fondamentale precisare che **si può parlare di Mobbing solo in ambiente lavorativo** e la sua sussistenza è caratterizzata nella presenza di sette parametri fondamentali:

1. ambiente lavorativo;
2. frequenza (almeno alcune volte al mese);
3. durata (almeno 6 mesi);
4. tipo di attacchi (ai contatti umani e alla possibilità di comunicare, isolamento sistematico, cambiamenti delle mansioni lavorative, attacchi alla reputazione, violenze e minacce di violenza);
5. dislivello tra gli antagonisti (la vittima è in costante posizione di inferiorità);
6. andamento in fasi successive (condizione zero o pre-fase, conflitto mirato, inizio del mobbing, primi sintomi psico-somatici, errori ed abusi dell'amministrazione del personale, serio aggravamento della salute psicofisica della vittima, esclusione dal mondo del lavoro);
7. intento persecutorio (scopo politico, obiettivo conflittuale, carica emotiva e soggettiva).

Gli attacchi e le violenze morali si concentrano sulla persona in quanto tale, sulla sua funzione, sul suo ruolo e sul suo status e com'è facile intuire, a lungo andare determinano uno stato di progressivo deterioramento psicofisico che comporta l'estromissione fisica e morale, della vittima, dal posto di lavoro (in casi estremi può arrivare al suicidio).

Ma perché si fa del Mobbing?

Spesso avviene per gelosia o invidia, antipatia, diversità (sesso, religione, età, provenienza, ecc.), ostacolo alla carriera, o noia. In ogni caso perché si sviluppi, ci deve essere un elemento scatenante che può essere, una prolungata assenza (malattia o incidente), un disaccordo su procedure o strategie aziendali, una richiesta di riconoscimento (retributivo o di inquadramento), uno scontro di personalità o ancora, un cambio di management o di obiettivi e valori aziendali.

Purtroppo, anche a causa del contesto socioeconomico che stiamo vivendo, il Mobbing è un fenomeno in deciso aumento; può essere perpetrato da chiunque su chiunque (non ci sono vittime designate) e ne può rimanere vittima chiunque stia vivendo un momento di particolare criticità personale (difficoltà economiche, carichi famigliari, malattie, ecc). Contrariamente a quanto ritenuto da molti, il fenomeno del Mobbing può svilupparsi in qualsiasi tipologia aziendale: piccole realtà produttive (inclusi gli studi professionali), aziende pubbliche e private.

A questo punto il professionista che cosa può fare?

Innanzitutto bisogna tenere presente che **Mobbing non è uno stato, ma un meccanismo ed è importante individuare rapidamente qualsiasi cambiamento avvenga nell'ambiente di lavoro**, perché il riconoscimento di comportamenti anomali consente di mettere a fuoco rapidamente il problema.

Successivamente è opportuno verificare che nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sia presente una valutazione dello stress lavoro-correlato aggiornata e se non c'è farla effettuare, al fine di prevenire ulteriori problemi e infortuni. Infine, individuare i possibili professionisti da coinvolgere (medico del lavoro, psicologo del lavoro, avvocato, ecc.).

Visti gli alti costi<sup>4</sup> sia per l'azienda che per la collettività, è fondamentale che queste

<sup>4</sup> L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (Eu-Osha), ha lanciato un allarme: "In Europa lo stress da lavoro è il secondo problema sanitario riscontrabile negli uffici e nelle fabbriche, dopo i disturbi ossei e muscolari, ed è la prima causa di assenteismo dei dipendenti (fino al 60% dei casi)". L'Europa spende circa 240 miliardi di euro per curare i disordini dovuti a fattori di stress lavorativo e circa 136 miliardi sono i costi dovuti alla perdita di produttività legata all'assenteismo. (Fonti: LaRepubblica 7/4/2014 "Allarme UE su stress da lavoro, prima causa di assenteismo" e Corriere della Sera 14/4/2014: "Le assenze dal lavoro: per stress due giorni su tre"). Secondo l'ISPESL in Italia sarebbero circa 5 milioni le persone soggette a stress da lavoro e una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. La stima dei costi nazionali è di circa 6 miliardi di euro.

problematiche non vengano ignorate, ma siano affrontate tempestivamente e da professionisti competenti.

### Bibliografia

- Berra A., Prestipino T., (2011) *Sicurezza del lavoro e promozione del benessere organizzativo*, Angeli;
- Bona M., Monateri P.G., Oliva U. (2002) *La responsabilità civile nel mobbing*, IPSOA;
- Cantisani D. (2005) *Mobbing. Analisi giuridica di un fenomeno sociale ed aziendale*, Experta ed., Forlì;
- De Stefani F. (2012) *Danno da mobbing*, Giuffrè;
- Ege H. (1996) *Mobbing, Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna;
- Ege H. (1997) *Il Mobbing in Italia, Introduzione al Mobbing culturale*, Pitagora, Bologna;
- Ege H. (1998) *I numeri del Mobbing. La prima ricerca italiana*, Pitagora, Bologna;
- Ege H. (2001) *Mobbing: conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, Milano;
- Ege H. (2002) *La valutazione peritale del Danno da Mobbing*, Giuffrè, Milano;
- Ege H. (2005) *Oltre il Mobbing, Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, ed. Franco Angeli, Milano;
- Ferrari G. (2010) *I costi del disagio psicosociale*, Ed. Ferrari-Sinibaldi;
- Ferrari G. a cura di (2010) *Manuale di valutazione dello stress e dei rischi psicosociali*, Ed. Ferrari Sinibaldi;
- Karasek R. (2012) *Autonomia e salute sul lavoro*, Ed. Ferrari-Sinibaldi;
- Magnani M, Majer V. (2011) *Rischio stress lavoro-correlato*, Cortina

\* Odcec Ferrara

\*\* Psicologa del lavoro e delle organizzazioni



## L'APPRENDISTATO DOPO LA LEGGE 78/2014

di **Fabiano D'Amato e Massimo De Vita\***

La legge 16 maggio 2014, n. 78, di conversione del decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, recante “*disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”, ha apportato alcune modifiche alla disciplina dell'apprendistato, ed in particolare al d.lgs. 167/2011, che dovrebbero favorirne la diffusione.

Senza stravolgere lo *status quo* normativo, l'intervento del legislatore va nella direzione della maggiore semplicità di utilizzo del contratto di apprendistato, da parte dei

datori di lavoro potenzialmente interessati, anche al fine di ampliarne la “platea”.

Pur confermando, nella sostanza, che l'apprendistato è la principale via di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, ad un primo esame della norma non sfugge, però, come, in sede di conversione in legge, alcune delle previsioni del decreto legge 34/2014, tese a ridurre gli adempimenti ed i limiti alla stipula di contratti di apprendistato, siano state riviste, introducendo di nuovo, anche se in misura meno stringente, talune restrizioni previste dalla normativa previgente.

Una prima importante innovazione introdotta dalla legge 78/2014, riguarda la platea dei datori di lavoro che possono accedere all'istituto dell'apprendistato. Ante novella, infatti, secondo quanto innovato dalla cosiddetta *Riforma Fornero*, per poter stipulare un contratto di apprendistato, il datore di lavoro era tenuto ad aver confermato almeno il 30% degli apprendisti il cui contratto fosse cessato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, percentuale che saliva al 50% a partire dai nuovi contratti stipulati successivamente al 18 luglio 2015. Tale limitazione doveva essere applicata ai datori di lavoro con un organico pari o superiore a 10 dipendenti. La legge 78/2014, da un lato riduce la percentuale di conferma a tempo indeterminato, al termine del periodo di apprendistato, portandola ad “almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”, e dall'altro individua i datori di lavoro interessati a tale limite nei soggetti che occupano almeno 50 dipendenti, riducendo così il numero di soggetti vincolati da questo limite. In ogni caso, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, possono fissare limiti diversi da quelli previsti dalla legge.

E' qui ben chiara, come dicevamo, l'intenzione di semplificare l'utilizzo del contratto di apprendistato, ma è agevole anche riscontrare una prima “revisione”, operata con la legge di conversione, di quanto originariamente statuito con il decreto legge 34/2014, che esplicitamente provvedeva a stralciare tali obblighi di conferma dal testo unico dell'apprendistato, recando una semplificazione ancora maggiore di quella stabilita in sede di conversione.

Un altro aspetto sul quale l'originaria stesura della norma lasciava trasparire un maggior intento di semplificazione, si ravvisa nella cancellazione della forma scritta del piano formativo individuale, originariamente da redigere su documento separato rispetto al contratto di lavoro.

Problemi nella concreta applicazione di questa semplificazione si riscontravano,

però, con riferimento al ruolo del piano formativo nella corretta identificazione e definizione della formazione da erogarsi all'apprendista, e questo anche in fase di attività ispettiva, al fine di determinare, da parte degli organi preposti, se la formazione di competenza del datore di lavoro, fosse o meno correttamente erogata.

In sede di conversione del decreto legge 34/2014 è stato introdotto nuovamente il piano formativo individuale, ma all'interno del contratto, ed in forma cosiddetta semplificata. Per la determinazione di questo piano formativo viene fatto riferimento alla possibilità di riferirsi a formulari e modelli previsti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali; val la pena di ricordare, con riferimento a questi ultimi, che non è da considerarsi vincolante per la corretta stipulazione di un contratto di apprendistato, il parere di conformità da essi eventualmente emesso o la formale richiesta del medesimo.

Rimanendo in argomento della formazione, con specifico riferimento all'apprendistato di tipo professionalizzante, altra importante questione si è aperta sulla cosiddetta formazione di base o trasversale, per la quale, inizialmente, il decreto legge 34/2014, prevedeva: “la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, può essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista”. La locuzione “può essere integrata”, non ha mancato di sollevare dubbi, in particolare sulla obbligatorietà, o meno, della erogazione di tale formazione, in assenza di offerta regionale, da parte del datore di lavoro. Questo dubbio è stato risolto in sede di conversione, in quanto la locuzione “può essere integrata” è stata sostituita dalla più lapidaria “è integrata”, con la successiva specifica che tempi e modalità della formazione devono essere comunicati al datore di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro. E' la stessa comunicazione obbligatoria di assunzione, quindi, valida a far decorrere i 45 giorni per l'adempimento sopra descritto. Curioso, in questo caso, che non si faccia riferimento all'inizio del rapporto di lavoro, posto che la comunicazione può, a norma di legge, avvenire anche diversi giorni prima dell'effettiva decorrenza del rapporto di apprendistato. Non è però precisato quali

siano le conseguenze in caso di mancata comunicazione da parte della Regione al datore di lavoro nei tempi previsti, in particolare con riferimento agli obblighi, per quest'ultimo, concernenti la formazione di tipo trasversale.

Sull'argomento dell'offerta formativa regionale i commenti sono - al momento - ancora pochi, segnaliamo solo che, per alcuni, tale offerta si intende disponibile se approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente, così che il datore di lavoro possa farvi ricorso entro sei mesi dalla data di assunzione dell'apprendista. L'esame combinato della (riformata) disciplina dell'apprendistato con la legge 9 agosto 2013 n. 99, di conversione del decreto legge 28 giugno 2013 n. 76, recante *"primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, ecc."*, porterebbe alla conclusione che la mancata comunicazione (risposta) da parte della Regione entro 45 giorni dall'assunzione, "libererebbe" il datore di lavoro dall'obbligo di effettuare la formazione pubblica, obbligo che cesserebbe del tutto se la comunicazione non dovesse essere notificata entro sei mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, a tal fine vale il giorno di notifica e non quello della spedizione.

Risulta però poco chiaro, a parere di chi scrive, il motivo per cui sia stato introdotto un termine più stringente (45 giorni appunto) per l'adempimento di cui sopra da parte degli enti regionali preposti, se tale termine risulta poi comunque "derogabile", in combinazione con le linee guida previste dalla *Riforma Giovannini* (legge 9 agosto 2013 n. 99, di conversione del decreto legge 28 giugno 2013 n. 76).

La Regione, inoltre, in base al *novellato* d.lgs. 167/2011, non deve solo rendere disponibile entro 45 giorni l'offerta formativa, ma comunicare anche tempi e modalità della stessa; l'obbligo introdotto dalla legge 78/2014 appare, quindi, più ampio della mera "disponibilità" dell'offerta formativa pubblica. Sull'argomento è intervenuto recentemente il Ministero del lavoro (*Cfr. Circolare n. 18 del 30 luglio 2014*), affermando che nel caso in cui la Regione non adempia al suddetto obbligo di risposta al datore di lavoro entro 45 giorni, quest'ultimo non può essere sanzionato per l'omessa formazione trasversale (pubblica), ad es. in fase di verifica ispettiva.

Ulteriore agevolazione cui si vuole fare cenno, riguarda la retribuzione, stabilita nella percentuale minima del 35%, per le ore di formazione, nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale. Tale retribuzione ridotta per le ore di formazione, evidentemente mirata a rendere più conveniente l'istituto per il datore di lavoro, era inizialmente prevista in misura

fissa (il 35% appunto). E' stata, in sede di conversione, riconsiderata come limite minimo, mantenendo la facoltà per i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, di derogare a tale misura.

Per concludere, si ritiene utile richiamare l'importanza, per poter godere delle agevolazioni contributive per gli apprendisti, che in taluni casi azzerano la contribuzione a carico del datore di lavoro, della nuova normativa sul cosiddetto "DURC INTERNO", che implica verifiche automatiche da parte dell'INPS sulla regolarità della situazione contributiva del datore di lavoro, disponendo la revoca di eventuali agevolazioni contributive in assenza di tale regolarità.

\* *Odecc Roma*



## L'INCENTIVO PER I DATORI CHE ASSUMANO GIOVANI "UNDER 30"

*di Francesco Ingegno\**

Con l'articolo 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 - convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 - è stato istituito in via sperimentale, nel limite di risorse determinate, un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato anche con orario settimanale parziale, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale.

L'incentivo interessa le assunzioni (e le trasformazioni) effettuate dal 7 agosto 2013 (data in cui il Ministero del lavoro ha approvato la ripartizione delle risorse) al 30 giugno 2015, termine del periodo di sperimentazione.

Con la locuzione "giovani fino a 29 anni di età" - contenuta nell'articolo 1, comma 1, del dl 76/2013 - ci si riferisce a persone che, al momento dell'assunzione, abbiano compiuto 18 anni e non abbiano ancora compiuto 30 anni.

La locuzione "privo di impiego regolarmente retribuito" deve, invece, essere interpretata in conformità ai criteri di individuazione definiti con il decreto del

Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013; si vedano al riguardo anche la circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 25 luglio 2013 e il messaggio INPS n. 12212 del 29 luglio 2013.

L'incentivo, de quo, è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali; il suo valore mensile non può comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, già in essere, l'incentivo spetta, invece, per 12 mesi, sempre che siano soddisfatti i requisiti soggettivi necessari in capo al lavoratore.

Dovendo, inoltre, rispettare la normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato l'incentivo può essere riconosciuto solo se l'assunzione (o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determina un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente la data dell'assunzione da incentivare.

Inoltre devono essere rispettati i principi generali, applicabili per qualsiasi tipo di beneficio, previsti dalla legge 92/2012 (art. 4, commi 12,13 e 15).

Al di là dei requisiti soggettivi ed oggettivi, necessari per la fruizione del beneficio, per i quali si rimanda all'approfondimento della relativa normativa e della prassi sviluppatasi, interessa rimarcare, in questa sede, che il decreto legge 76/2013 (d'ora in poi denominato la "norma") nel determinare che l'incentivo in questione è pari ad un terzo (33,33%) della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, stabilisce poi, al comma 9 dell'articolo 1, che: *"[...] entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, l'Inps adegua, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le proprie procedure informatizzate allo scopo di ricevere le dichiarazioni telematiche di ammissione all'incentivo e di consentire la fruizione dell'incentivo stesso; entro il medesimo termine l'Inps, con propria circolare, disciplina le modalità attuative del presente incentivo [...]"*.

Ed, in effetti, in data 17 settembre 2013, l'Inps ha emanato la circolare n. 131 con la quale fornisce le proprie indicazioni operative in relazione a tale incentivo sperimentale.

Con la circolare n. 131/2013 l'Istituto, però, oltre a ribadire che l'incentivo non può superare i seicentocinquanta euro mensili stabilisce, al paragrafo 6, che: *"[...] Nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76/2013 sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di*



*riduzione contributiva in senso stretto (esempio riduzioni ex art. 25, co. 9, l. 223/1991), l'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76/2013 è applicabile mensilmente in misura non superiore alla contribuzione agevolata dovuta dal datore di lavoro per il medesimo lavoratore [...].*

### **E' questo il punto sul quale vogliamo fare alcune riflessioni.**

Quanto stabilito, per prassi, dall'Inps con la circolare suddetta, comporta, ad esempio, che un'assunzione già agevolata, ai sensi dell'art. 8, comma 9, della legge 407/90 di un giovane residente in una regione del Mezzogiorno, sia, nei fatti, esclusa dall'incentivo previsto dalla norma.

Sulla base di quanto stabilito dall'Istituto, infatti, essendo, nell'ipotesi sopra indicata, la contribuzione agevolata a carico del datore di lavoro uguale a zero per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione, l'incentivo previsto dalla norma, non trovando alcuna capienza nella contribuzione datoriale, di fatto non troverebbe applicazione.

Eppure, sotto il profilo strettamente economico, per i primi diciotto mesi dalla data di assunzione, l'incentivo previsto dalla norma, essendo pari ad un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, sarebbe anche maggiormente vantaggioso rispetto allo sgravio contributivo previsto dalla legge 407/90 che di fatto azzerava una aliquota contributiva a carico del datore di lavoro che è inferiore rispetto al 33,33% stabilito chiaramente dalla norma.

### **E poi, se il legislatore del 2013 avesse inteso introdurre, nei fatti, un incentivo di natura meramente contributiva, per quale motivo non avrebbe potuto utilizzare, chiaramente nel testo della norma, una locuzione che allo sgravio contributivo facesse esplicito riferimento?**

A parere di chi scrive, nonostante la grande risonanza che è stata attribuita, a livello politico e mediatico, a questo incentivo, concepito e progettato per combattere con decisione l'elevato tasso di disoccupazione giovanile, si è purtroppo, a tal riguardo, creato un panorama di incertezza interpretativa tale da portare ad un discreto insuccesso della norma in questione dimostrato, nei numeri, dal fatto che le risorse stanziare sono state, ad oggi, solo in piccola parte utilizzate.

Chi scrive, dunque, nutre qualche serio dubbio circa la fondatezza dell'"impostazione restrittiva" adottata dall'Inps nella parte in cui lo stesso ha stabilito per prassi, cosa che invero non si ravvisa affatto nel testo della norma scritta dal legislatore, un regime di incompatibilità tra l'incentivo stabilito dalla norma e le agevolazioni contributive previste, in altre

norme, nel nostro ordinamento giuslavoristico.

L'ipotesi prospettata da chi scrive è, dunque, quella di una piena compatibilità tra l'incentivo stabilito dal decreto legge 76/2013 e le agevolazioni contributive previste da altre norme, ed in tal senso inoltrare, sull'argomento, un interpello indirizzato al Ministero del Lavoro potrebbe, senz'altro, dipanare tali dubbi e consentire a noi professionisti e a tutti gli operatori di acquisire, finalmente, una maggiore consapevolezza circa l'effettiva portata di tale norma.

*\* Odcec Napoli*



## **I FONDI PARITETICI INTER PROFESSIONALI**

*di Ferdinando De Vita\**

I Fondi Paritetici Interprofessionali sono organismi di natura associativa, regolamentati dall'articolo 118 della Legge 388/2000 e s.m.i., promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali attraverso specifici accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

I Fondi Paritetici Interprofessionali, creati dalla Legge 388/2000, costituiscono oggi un'opportunità, sia per noi professionisti, quali consulenti aziendali, sia per i datori di lavoro (nostri clienti), per poter accedere "a costo zero" ad innumerevoli progetti avviati previsti da diversi bandi a livello regionale.

Tali fondi sono uno degli strumenti più efficaci per dare "nuova linfa" alle aziende e consentire loro di investire in formazione ed aggiornamento professionale in un periodo difficile come quello attuale, caratterizzato dalla perdurante crisi economica e dalla conseguente contrazione delle attività produttive, anche perché sono finanziati dalle risorse derivanti dalla quota integrativa (0,30%) del contributo ASpl, ex disoccupazione involontaria (Circ. Inps n. 67 del 24/05/2005) versato dai datori di lavoro.

L'Inps è l'ente deputato alla gestione dell'adesione, revocabile da parte dell'azienda.

### **Quali sono i vantaggi?**

Aderire a un Fondo Interprofessionale comporta numerosi vantaggi, tra cui:

- accrescere la competitività dell'impresa;
- ridurre i costi aziendali sostenuti per la formazione;
- partecipare attivamente a iniziative formative adeguate ai bisogni e alla realtà dimensionale dell'impresa;
- soddisfare le proprie esigenze formative;
- consolidare la capacità dell'azienda di trovare nuovi sbocchi nel mercato, grazie all'aumento di know-how conseguente alla valorizzazione professionale dei dipendenti.

Dopo oltre 10 anni dalle prime adesioni, sono ancora molti i datori di lavoro che non conoscono quest'opportunità ed è un peccato perdere l'occasione di accedere a risorse che altrimenti resterebbero inutilizzate. Si ritiene, infatti, che solo il 60% delle risorse accantonate vengano effettivamente utilizzate.

Sono molti i fondi paritetici tra cui scegliere e, senza nessun altro fine se non quella della pura cronaca, si segnala Fondimpresa e Fonarcom come tra quelli al momento più attivi, con molti corsi già organizzati ed altri che possono essere "ritagliati su misura" a seconda delle diverse esigenze.

### **Adesione al Fondo Interprofessionale**

L'adesione è libera, volontaria e gratuita.

Ogni impresa può aderire solamente a un Fondo, anche di settore diverso da quello di appartenenza. L'adesione avviene secondo criteri e modalità definiti dalla Circolare Inps n. 71 del 2 aprile 2003 modificati dalla Circolare n. 107 del 1 ottobre 2009 ovvero indicando il Fondo al quale si intende aderire.

Per aderire ad un fondo interprofessionale per la formazione continua è sufficiente indicare nella "Denuncia Aziendale" del flusso UNIAMENS aggregato, nell'ambito dell'elemento "FondoInterprof", l'opzione "Adesione" selezionando il codice del fondo prescelto inserendo il numero dei dipendenti interessati all'obbligo contributivo.

La circolare Inps n. 107 del 1 ottobre 2009 ha recepito sul piano tecnico le modifiche normative introdotte dai decreti Legge n. 185/2009 e n. 5/2009, in merito alle adesioni e/o revoche, nonché alla cd. "mobilità" tra i Fondi, ossia la possibilità per l'azienda di trasferire al nuovo Fondo il 70% del totale delle somme confluite nel triennio antecedente a quello in precedenza scelto.

L'esercizio della flessibilità è comunque soggetto ad alcune limitazioni:

- il trasferimento delle risorse non può riguardare le aziende che, in ciascuno dei tre anni precedenti, rispondono alla definizione comunitaria di micro e piccole imprese di cui alla Raccomandazione dell'Unione Europea 6 maggio 2003 n. 361
- l'importo da trasferire deve essere almeno pari a 3.000 euro
- le quote oggetto di trasferimento non possono essere riferite a periodi antecedenti al 1 gennaio 2009.

La mobilità tra Fondi è, inoltre, subordinata al rispetto delle eventuali condizioni previste da regolamenti interni dei singoli Fondi ma, in ogni caso, rimane garantita la possibilità di modificare la scelta precedentemente effettuata a prescindere dai limiti fissati per l'operatività del trasferimento.

L'adesione è revocabile: ha validità annuale e si intende tacitamente prorogata di anno in anno, salvo disdetta.

Le aziende possono esprimere l'adesione, la revoca o la volontà di passare da un Fondo all'altro in qualunque momento dell'anno.

Di seguito sono indicati i principali fondi oggi presenti con il rispettivo codice di adesione all'Inps.

- Fondimpresa (FIMA);
- Fondirigenti (FDIR);
- Forte (FITE);
- Fondir (FODI);
- Fonarcom (FARC);
- Fondo Formazione PMI FAPI (FAPI);
- Fondo Dirigenti PMI (FDPI);
- Fondo Artigianato Formazione (FART);
- Foncoop (FCOP);
- Fonter (FTUS);
- Fonder (FREL);
- Fondoprofessioni (FPRO);
- For.Agri (FAGR);
- Fondazienda (FAZI);
- Fondo Banche Assicurazioni (FBCA);
- Formazienda (FORM);
- Fonditalia (FEMI);
- Fondo Formazione Servizi Pubblici (FISP).

Tre sono le modalità con le quali un'azienda può utilizzare le risorse dei fondi:

1. con un **conto formazione aziendale** l'azienda ha la possibilità di utilizzare la quota accantonata dello 0,30% per progettare attività formative in linea con le proprie esigenze e in collaborazione con enti esterni;
2. con un **voucher formativo** l'impresa può acquistare per i suoi dipendenti seminari, master, workshop e corsi da un "catalogo";
3. con un **progetto territoriale o settoriale** l'azienda può usufruire di progetti formativi organizzati da enti e associazioni che rispondono alle

proprie necessità, così come espresse negli avvisi pubblici banditi dai Fondi.

E dopo l'adesione?

Dopo l'adesione l'impresa può fin da subito beneficiare delle opportunità che vengono messe a disposizione dai singoli fondi interprofessionali, consultando i siti internet di riferimento.

Per coloro che non intendono dedicare tempo e risorse alla ricerca del corso più appropriato, si segnala che esistono società di consulenza e servizi il cui core-business è proprio dedicato ad affiancare gli studi professionali e le imprese in tutta quella complessa attività di preparazione per la realizzazione dei progetti finanziati.

Le fasi di realizzazione partono da:

- un'analisi del fabbisogno aziendale;
- una definizione degli obiettivi e individuazione, se necessario, dei formatori;
- progettazione del percorso;
- gestione del corso e rendicontazione dello stesso.

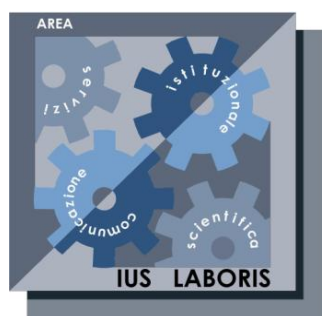
Il sistema dei Fondi Interprofessionali è senza dubbio una delle poche opportunità messe a disposizione nostra e dei nostri clienti, per accedere a finanziamenti agevolati e/o fondo perduto o alla formazione con i contributi dei vari fondi interprofessionale.

Per esempio:

- ✚ vogliamo finanziare i corsi del nostro dipendente per la sicurezza sul lavoro? C'è il canale. E' se siamo in presenza di una rete di impresa? C'è il canale;
- ✚ vogliamo rinnovare il nostro sistema informatico? C'è il voucher della Regione.
- ✚ vogliamo approfondire un argomento specifico per la nostra professione e dobbiamo chiamare un relatore, predisporre le dispense, etc..? Esiste la possibilità di accedere al fondo specifico...

Anche questa è un'occasione per portare avanti la nostra "missione": affiancare i nostri clienti per valorizzare le (poche) risorse messe a nostra disposizione.

\* *Odeec Verona*



## ANCHE GLI ARTISTI VANNO IN PENSIONE

*di Ermelindo Provenzani\**

Siamo abituati a vederli sui palchi o all'opera negli auditorium, ci sorridono dal teleschermo o ci fanno volare sulle ali della fantasia, ma difficilmente ci soffermiamo a pensare agli artisti come lavoratori e, ancor meno, riflettiamo sull'impegno di tutte quelle persone che non "hanno il nome in ditta" e che, nel mondo dello spettacolo, sono la maggioranza.

Nel nostro Paese che, forse è superfluo ricordarlo, è una *Repubblica fondata sul lavoro*, si può sostenere che non esista un'attività lavorativa dipendente o autonoma priva di una "copertura" previdenziale obbligatoria, e per i lavoratori dello spettacolo c'è - o forse dovremmo dire c'era - l'Enpals, fin dal lontano 1947!

Nel rispetto di coloro che dello spettacolo hanno fatto il loro lavoro, siano essi artisti, tecnici o personale di supporto, queste righe sono un breve "pro memoria" dei principali obblighi contributivi del datore di lavoro che li impiegano.

L'art. 3 del decreto legislativo del capo provvisorio dello stato 16 luglio 1947, n. 708, recante *"Disposizioni concernenti l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo"* individua i profili professionali e le categorie di lavoratori, che devono essere assicurati presso l'Enpals, indipendentemente dal settore di appartenenza del datore di lavoro, in quanto nello spettacolo è la qualifica del lavoratore che "guida" l'inquadramento contributivo. Per determinare i destinatari della norma, occorre fare riferimento al fatto che il lavoratore è assicurabile all'Enpals soltanto se appartiene ad una delle categorie indicate dalla legge. Con la pubblicazione in G.U. n. 80 del 7 aprile 2005 e con le circolari n. 7 ed 8 del 30 marzo 2006 l'Enpals ha adeguato e ampliato le figure professionali già previste nell'articolo 3 del DLCP n. 708/1947. In particolare, la circolare n.7/2006 parla di *"declaratorie desunte dai contratti collettivi nazionali in riferimento alle figure contrattualizzate, e le declaratorie desunte dalla prassi per quelle figure non contrattualizzate"*.

I datori di lavoro che occupano lavoratori di cui all'art. 3 del DLCP n. 708/1947 e s.m.i. devono iscriversi all'Enpals, obbligo che, ovviamente, permane anche dopo che tale ente è confluito nell'Inps, con efficacia dal 1 gennaio 2012, in attuazione del decreto legge n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modifiche nella legge n. 214 del 27 dicembre 2011. I termini dell'iscrizione, che ha natura dichiarativa e non costitutiva decorrono dalla data di assunzione del primo lavoratore secondo le regole generali (Cfr. sito Inps).

**La contribuzione e il calcolo dei contributi**

La circolare n. 20 del 6 febbraio 2014 definisce per l'anno 2014 la contribuzione a carico dei datori di lavoro dello spettacolo. Per il corretto calcolo dei contributi la stessa circolare distingue tra:

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95

- **Codice contribuzione:** C3;
- **Aliquota dipendente:** 9,19%;
- **Aliquota datore di lavoro:** 23,81% (26,51% per ballerini e tescicorei, coreografi e assistenti coreografi);
- **massimale annuo per il 2014:** € 100.123,00;
- **contributo di solidarietà "S2":** 5% (di cui 2,50% a carico del datore di lavoro e 2,50% a carico del lavoratore) sulla parte di retribuzione annua imponibile eccedente € 100.123,00;
- **aliquota aggiuntiva** : 1% a carico del lavoratore sulla retribuzione annua eccedente, per il 2014, l'importo di € 46.031,00 e sino al massimale annuo pari a € 100.123,00.

Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.1995

- **Codice contribuzione:** Y3;
- **Aliquota dipendente:** 9,19%;
- **Aliquota datore di lavoro:** 23,81%;
- **Massimale giornaliero:** per il 2014 pari a € 729,90;
- **contributo di solidarietà "S2":** 5% (di cui 2,50% a carico del datore di lavoro e 2,50% a carico del lavoratore). Si applica sulla retribuzione giornaliera eccedente il massimale di retribuzione giornaliera relativo a ciascuna fascia di retribuzione.
- **aliquota aggiuntiva:** 1% a carico del lavoratore sulla retribuzione giornaliera eccedente, per il 2014, l'importo di € 147,54 e sino al massimale giornaliero imponibile relativo a ciascuna fascia di retribuzione.

Per tali tipologia di lavoratori le fasce di retribuzioni giornalieri risultano per il 2014:

(importi in euro)

Retribuzione giornaliera			GG
Fasce retributive		Massimale	
da	a		
729,91	1.459,80	729,90	1
1.459,81	3.649,50	1.459,80	2
3.649,51	5.839,20	2.189,70	3
5.839,21	8.028,90	2.919,60	4
8.028,91	10.218,60	3.649,50	5
10.218,61	13.138,20	4.379,40	6
13.138,21	16.057,80	5.109,30	7
16.057,81	in poi	5.839,20	8

Legenda:  
GG = Giorni accreditati.

Esempio n. 1

Lavoratore artista professionista

Ipotizziamo il caso di un artista lirico che stipula un contratto di prestazione professionale per l'importo di € 2.000,00 per una prestazione lavorativa di un giorno e che è iscritto a forme pensionistiche obbligatorie al 31 12 1995. Per comprendere a fondo il metodo di calcolo dei contributi, procediamo per fasi:

Innanzitutto occorre determinare la retribuzione media giornaliera ai fini Enpals (oggi Inps) che si ottiene dividendo l'imponibile previdenziale per i giorni (nel ns. caso pari ad 1gg); la retribuzione media giornaliera ottenuta ci consente di stabilire lo scaglione di reddito corrispondente alle fasce di retribuzione giornaliera stabilite nella tabella 1 (vedi sopra). Nel nostro esempio su un imponibile di € 2.000,00 siamo nel 2° scaglione della tabella 1, pertanto il 33% (contributo complessivo) si calcherà su una retribuzione pari al massimale giornaliero che è pari a € 1.459,80, quindi € 1.459,80 moltiplicato per il 33% è pari ad € 481,73, di cui 9,19 % a carico del lavoratore (per un trattenuta pari ad € 134,15).

Passiamo ora alla seconda fase:

Occorre determinare il contributo di solidarietà del 5% suddiviso tra lavoratore (2,50%) e datore di lavoro (2,50%), nel nostro esempio: € 2.000,00 – € 1.459,80 = € 540,20 base di calcolo per il contributo di solidarietà che moltiplicato per 5% è pari ad € 27,01, di cui € 13,50 a carico datore di lavoro.

Passiamo alla terza fase che consiste nel calcolo dell'aliquota aggiuntiva 1% (a carico del lavoratore), sempre nel nostro esempio occorre sottrarre alla fascia di retribuzione giornaliera di riferimento (€ 1.459,80) l'importo di € 147,54 "che corrisponde alla parte di retribuzione giornaliera in franchigia per l'anno 2014" per ottenere la base imponibile su cui calcolare l'1%, quindi: € 1.459,80 – 147,54 = € 1.331,26 (13,12% contributo 1%).

Esempio n. 2

Lavoratore dipendente VI livello artistico

(A6)

CCNL fondazioni liriche e sinfoniche

Nome e Cognome: Paolo Rossi;

Giorni lavorati 26;

Lavoratore iscritto Enpals ante '95: codice Y3;

Data assunzione: 30/03/1991.

Ipotizziamo che il lavoratore dipendente abbia un imponibile previdenziale nel mese di Febbraio 2014 pari a € 4.569,92. Nel nostro esempio dedotta la quota a carico del lavoratore (9,19% pari a € 419,98), avremo il calcolo di seguito illustrato.

Prima fase: Occorrerà dividere l'imponibile per i giorni lavorati, quindi: € 4569,92/26= € 175,76; si consiglia di effettuare sempre il

calcolo per trovare la retribuzione giornaliera, anche se nel nostro esempio, facilmente si intuisce che siamo nel primo scaglione della tabella 1.

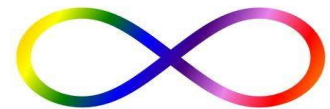
Seconda fase: Occorre calcolare l'aliquota aggiuntiva 1% a carico del lavoratore sulla parte di retribuzione giornaliera che è eccedente per l'anno 2014 l'importo di € 147,54. Nel nostro esempio: € 4569,92/26=175,76-

147,54=28,22x26=733,72x1% = € 7,34.

Terza fase: Occorre applicare l'aliquota a carico del datore di lavoro pari al 23,81% all'imponibile previdenziale. Così facendo avremo l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro che ammontano a € 1.088,10. Nel nostro esempio € 4.569,92 x 23,81% = € 1.088,10.

Così facendo, è assai probabile che i nostri beniamini e tutti coloro che rendono possibile, giorno dopo giorno, la realizzazione di opere uniche nel loro genere, potranno andare in pensione come tutti gli altri lavoratori, nella consapevolezza di essere liberi di allietarci finché vorranno!

\* Odcec Palermo



INDICE

**Un anno fruttuoso**  
di Lorenzo Di Pace Pag. 1

**Una voce per Commercialisti**  
di Domenico Calvelli Pag. 1

**L'accordo transattivo**  
di Ferdinando Marchetti ed altri Pag. 2

**Bilateralità**  
di Lorena Marcugini Pag. 3

**Il disagio psicosociale in azienda**  
di P. Argentesi e C. Biancardi Pag. 5

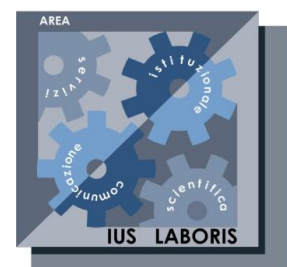
**L'apprendistato** dopo la legge 78/2014  
di F. D'Amato e M. De Vita Pag. 7

**L'incentivo giovani "under 30"**  
di Francesco Ingegno Pag. 8

**I Fondi paritetici** inter professionali

**L'incentivo giovani "under 30"**  
di Ferdinando De Vita Pag. 9

**Anche gli artisti vanno in pensione**  
di Ermelindo Provenzani Pag. 10





Commercialisti Biellesi

## IL COMMERCIA@LISTA®

Piazza Vittorio Veneto - Biella  
Testata iscritta al Registro Stampa del  
Tribunale di Biella al n. 576

### Direttore responsabile

Domenico Calvelli

### Redattore capo

Alfredo Mazzocato

### Redattore capo area lavoro

Martina Riccardi

### Comitato di redazione

Stefania Balle, Carlo Barbera Audis, Filippo Maria Baù, Daniele Beltrami, Annarita Bertolo, Monica Bettinelli, Lauro Bigliocca, Alberto Blotto, Alessandro Bonandini, Cristina Bortoli, Ornella Bosco, Cristina Bracco, Massimiliano Broglia Pilun, Silvio Callegaro, Maura Campa, Paolo Carnero, Federico Castelli, Pietro Castelli, Andrea Ceccarelli, Enrico Ceccarelli, Andrea Cedolini, Armando Cesa, Gianni Ciliesa, Elena Ciocchetti, Donatella Collodel, Gabriele Colombera, Elena Costanza, Roberto Cravero, Stefano Cravero, Irene Crestani, Corrado De Candia, Daniele De Leo, Alessandro De Palma, Davide Di Russo, Alberto Fangazio, Aureliano Felletti, Marina Femminis, Guido Fenaroli, Enrico Ferraro, Andrea Ferrero, Francesco Fornaro, Andrea Franciosi, Delia Frigatti, Giorgio Gaido, Pierfrancesco Galati, Debora Galluzzo, Paolo Garbaccio, Mauro Girardi, Riccardo Giusti, Michele Grandieri, Ombretta Graziani, Paolo Gremmo, Alberto Grosso, Carlo Guglielminotti Bianco, Franco Ianutolo Gros, Massimo Iaselli, Edoardo Lanza, Floreano Locatelli, Gerardo Longobardi, Andrea Maffeo, Cristina Maffeo, Gianni Maffeo, Carlo Maggia, Raffaella Marcone, Paola Patrizia Mastria, Lorenzo Maula, Chiara Mazzarotto, Paolo Mazza, Gabriele Mello Rella, Sergio Mello Rella, Adriano Mello Teggia, Arrigo Merlo, Aldo Milanese, Cesare Mombello, Fabio Montalcini, Marina Moretti, Vittorio Moretti, Alberto Mosca, Antonella Mosca, Giorgio Mosca, Ugo Mosca, Chiara Mossotti, Alessandro Muriess, Enzo Mario Napolitano, Riccardo Nicoletto, Manuela Nicolo, Corrado Ogliaro, Pierangelo Ogliaro, Emanuele Panza, Amedeo Paraggio, Massimo Pelle, Cesare Piccardi, Gilberto Pichetto Fratin, Marco Pichetto Fratin, Massimo Pollifroni, Domenico Posca, Stefano Pugno, Martina Riccardi, Riccardo Righetti, Filippo Rimini, Vincenzo Rizzo, Massimo Roberto, Marilena Romano, Angelo Rota, Camillo Sacchetto, Ernesto Sacchi, Luisa Santopietro, Roberto Scomazzon, Giorgio Secchi, Roberto Secchi, Paolo Sella, Alessio Slanzi, Francesca Sola,

Massimo Sola, Alberto Solazzi, Alessandro Solidoro, Fabrizio Soncina, Simona Tempia, Gianpiero Terzoglio, Silvio Tosi, Gabriella Tua, Marinella Uberti, Italo Vannelli, Maura Zai, Alessandro Zanotti, Barbara Zanotti, Marco Zoia

### Comitato di redazione area lavoro

#### • Coordinatori:

Bruno Anastasio, Maurizio Centra, Ermelindo Provenzano, Marco Sambo, Graziano Vezzoni

#### • Componenti:

Antonio Alfè, Pietro Aloisi Masella, Patrizia Argentesi, Andrea Banone, Paride Barani, Nicola Bellomo, Gianluca Bergia, Bruno Biasini, Rossella Billi, Cinzia Brunazzo, Davide Busi, Alessio Cadamosti, Giovanni Caiazza, Franco Caprioli, Giovanni Carella, Elena Cavallero, Andrea Cedolini, Valter Chiappini, Michele Conte, Michele Coppo, Aldo Corapi, Ernesta Corona, Pasquale Cuccè, Giovanna D'Amico, Stefano Danieli, Maria Luisa De Cia, Sabrina De Nicco, Francesco De Napoli, Alessandro De Pascale, Luciano De Santis, Mauro De Santis, Nicola Del Piano, Ciro Di Lascio, Lorenzo Di Pace, Fabio F. Diano, Roberto Dotta, Maurizio Falcioni, Michele Farina, Barbara Ficarella, Elisabetta Filippis, Giovanni Fiorentino, Antonio Fiorillo, Luisella Fontanella, Maria Rosa Gheido, Paolo Giorgiutti, Giampiero Gogliettino, Laura Imovilli, Francesco Ingegno, Aurelia Isoardi, Roberta Jacobone, Enrico La Malfa, Floreano Locatelli, Carmen Lupo, Salvatore Malfitano, Mariano Marchese, Lorena Marcugini, Paolo Mazzoni, Filippo Mengucci, Francesco Mengucci, Luciano Monducci, Marcello Murabito, Sebastiano Nasuti, Giuseppe Nicoletti, Carmelo Pagliuca, Giuseppe Pierno, Giuseppe Pilato, Attilio Pivato, Laura Pollastro, Paolo Prearo, Lorena Raspanti, Quirino Razzano, Antonietta Russo, Fabrizio Sacchi, Achille Salvatori, Matteo Sanfilippo, Cinzia Sciannameo, Riccardo Serafini, Antonio Serpe, Salvaore Stifanelli, Antonio Tammaro, Antonio Zaccari.

#### *con la collaborazione di:*

- Coordinamento Interregionale ODCEC Piemonte e Valle d'Aosta;
- Unione Italiana Commercialisti;
- Gruppo Nazionale Odcec Area Lavoro;
- Affidavit Commercialisti®;
- Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella;
- Alberto Galazzo;
- Silvano Esposito;
- UPBeduca-Università Popolare Biellese per l'educazione continua;
- Giornale *Il Biellese*;
- Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella;
- Unione Italiana Commercialisti di Biella;
- Associazione Biellese Dottori Commercialisti.

Ringraziamo tutti i colleghi che hanno contribuito alla realizzazione di questo numero con articoli, suggerimenti, critiche e quant'altro ... nel contempo, ci scusiamo con i nostri cari ai quali abbiamo sottratto

del tempo durante le ferie estive, ma ne valeva la pena!



### PROSSIMI EVENTI del Gruppo Odcec Area lavoro

12 settembre 2014 - Roma  
(ore 9:00 -13:00)

### GLI STRUMENTI CONTRATTUALI PER I DATORI DI LAVORO

*Convegno di formazione professionale continua*

#### PROGRAMMA

##### Saluti ed introduzione

Vito Jacono

*Consigliere CNDCEC delegato Area Lavoro*

Marco Costantini

*Vice Presidente Odcec Roma*

Lorenzo Di Pace

*Presidente Gruppo Odcec Area Lavoro*

##### L'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di lavoro

Arturo Maresca

*Ordinario di Diritto del Lavoro Università La Sapienza Roma*

##### La Contrattazione collettiva

Paolo Pizzuti

*Associato di Diritto del Lavoro Università del Molise*

##### La Contrattazione decentrata e di prossimità

Antonio Vallebona

*Ordinario di Diritto del Lavoro Università Tor Vergata Roma*

##### La certificazione dei contratti di lavoro subordinato e parasubordinato

Giulio Prosperetti

*Ordinario di Diritto del Lavoro Università Tor Vergata Roma*

##### Il controllo giudiziale dei contratti di secondo livello, di prossimità e di quelli certificati

Paolo Mormile

*Magistrato - Tribunale di Roma (Sez. lavoro)*

12 settembre 2014 - Roma  
(ore 14:30 -17:30)

#### Assemblea generale



[f groups/gruppoodececarealavoro](https://www.facebook.com/groups/gruppoodececarealavoro)