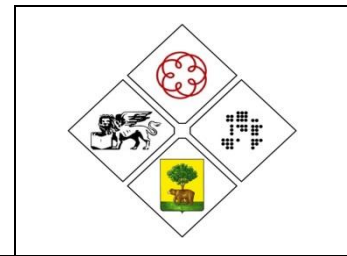




# Il Commercianti@lista®

*lavoro e previdenza*



anno III n. 6

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

novembre 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, Como, Crema, Cremona, Cuneo, Ferrara, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Gela, Lanciano, Lecce, Lecco, Livorno, Lucca, Messina, Milano, Modena, Napoli, Novara, Palermo, Parma Perugia, Piacenza, Pisa, Pistoia, Pordenone, Reggio Calabria, Reggio Emilia, Rieti, Rimini, Roma, Rovigo, Salerno, Siracusa, Teramo, Terni, Tivoli, Torino, Tortona, Trani, 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**

## EDITORIALE

*di Lorenzo Di Pace\**

Il Gruppo Odcec Area Lavoro archivia la sua X Assemblea, svoltasi a Venezia il 23 e 24 ottobre 2014, con un altro importante risultato: l'ingresso di ulteriori due Ordini territoriali dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, precisamente Parma e Trani, che portano così a 63 il totale degli Ordini aderenti, per una rappresentanza nazionale sul territorio del 64% degli iscritti. Ma non si tratta certo dell'unica novità, infatti, il Gruppo, a grande maggioranza, ha deciso che non si trasformerà in una organizzazione sindacale! Sono già 7 le sigle sindacali esistenti a livello nazionale che si stanno occupando, con riscontri positivi e una ritrovata unitarietà di intenti, delle diverse attività a tutela dei diritti dei Commercialisti, per questo non è parso opportuno costituire un'altra realtà simile, peraltro al di fuori degli obiettivi e degli schemi che il Gruppo si è sempre dato sin dal momento della sua nascita spontanea.

La *mission* del Gruppo è sempre stata e, a questo punto possiamo dire, continuerà ad essere quella di "difendere" e diffondere la materia lavoristica all'interno della nostra categoria, cercando anche di ripristinare *la pari dignità professionale* con altri soggetti che assistono legittimamente i datori di lavoro, tramite un basilare percorso scientifico e culturale nonché facendo conoscere all'esterno, ove ce ne fosse bisogno, l'autorevolezza che, da tempo immemore, la nostra categoria ha nel settore del diritto e della pratica del lavoro, che, essendo stato trascurato troppo a lungo, forse colpevolmente, è divenuto prerogativa di altre categorie professionali.

Il Gruppo si adopererà sin da subito per collaborare fattivamente con le sigle sindacali dei Commercialisti e con le organizzazioni di categoria in genere, per costruire ove assente o supportare, laddove già esistente,

Parea dedicata alla materia del lavoro, offrendo - attraverso i propri coordinatori - competenza professionale e collaborazione, per il raggiungimento degli obiettivi comuni, con specifica attenzione alle attività formative e di aggiornamento professionale, anche in accordo con terzi qualificati (es. università, centri di ricerca, ecc.).

Il Gruppo Odcec Area Lavoro si attiverà a breve nei confronti di tutte le sigle sindacali, per portare alla loro attenzione quanto sopra esposto, contribuendo in tal modo a dare manforte in questa particolare area strategica della nostra professione.

Particolarmente lusingati dalle parole del Presidente del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Dott. Gerardo Longobardi, in occasione del convegno pomeridiano a Venezia il 24 ottobre, presso la meravigliosa Scuola di San Teodoro, torniamo nei nostri uffici con la soddisfazione di aver operato per il bene della categoria e con la promessa di investire risorse umane ed economiche per lo sviluppo di questa area, anche alla luce della recente nomina del collega Dott. Gian Piero Gogliettino quale ricercatore dell'area lavoro della Fondazione Nazionale dei Commercialisti (*già IRDCEC*), uno dei risultati più prestigiosi raggiunti dal Gruppo in questo periodo.

Tutto questo non potrà che continuare ad alimentare l'entusiasmo che gravita intorno al Gruppo ed aumentare lo spirito di aggregazione che lo ha sempre contraddistinto.

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



## IL RUOLO SOCIALE DEL COMMERCIALISTA

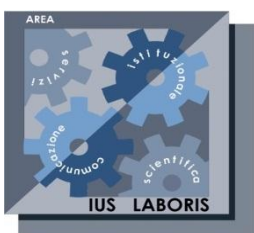
*di Domenico Calvelli\**

La figura del Commercialista, che appare frequentemente ed a volte a sproposito sui media, possiede un proprio precipuo ruolo sociale? La risposta, ovviamente, non può che essere affermativa. L'attuale professione, frutto di un'evoluzione parallela tra i dottori commercialisti (un tempo esercenti in economia e commercio) e i ragionieri commercialisti (un tempo ragionieri e periti commerciali), giunta infine all'unificazione, è un compendio vero e proprio di nozioni economiche e giuridiche. L'interessante lavoro di Domenico Lamanna Di Salvo, docente presso la Libera Università di Bolzano, merita davvero di essere letto; tratta infatti della storia delle due professioni sino alla unificazione, con dovizia di particolari e con un *excursus* normativo di tutto rispetto. Oggi, quindi, a cosa ed a chi serve il Commercialista? Corrisponde all'immagine talvolta distorta che si ritrova in giornali e televisioni? Una riflessione è d'obbligo; il Commercialista appartiene alla grande categoria delle professioni liberali, all'interno delle quali il professionista è un soggetto indipendente che, grazie alla propria preparazione accademica ed all'utilizzo delle proprie capacità intellettuali, collabora con il cliente alla realizzazione di un fine. In un libro del secolo scorso, *Le rôle social de l'ingénieur*, di Georges Lamirand, si tratta, con una certa completezza, del ruolo sociale di una professione. Ebbene, prendendo spunto da queste riflessioni, è evidente che il Commercialista di oggi si colloca precisamente nel contesto economico e sociale quale via media tra il pubblico ed il privato, svolgendo compiti di complessità crescente, a causa di un pletorico apparato legislativo (forse unico a livello mondiale), a favore di chi opera nel sistema stesso. Perciò questa nostra professione vede come

“utenti” sia i privati cittadini, sia le imprese, sia gli enti, pubblici o privati, agendo sovente in sinergia con professioni affini e complementari quali quella notarile e quella forense. Si tratta, in effetti, di un *unicum*, e questo principalmente perché il diritto tributario (e non solo) nazionale conosce complicazioni consistenti; infatti, in altri Paesi, la professione economico-giuridico-contabile opera diffusamente in materie anche non fiscali, ma più strettamente aziendali e finanziarie. Anche i Commercialisti italiani hanno sufficiente preparazione per agire ben oltre le consuete vie di consulenza ma, spesso, vengono vissuti, malauguratamente con una rappresentazione distorta, come gli “adempiatori tributari” per eccellenza. Del resto le numerosissime materie fissate nel complesso esame di Stato e nella Legge professionale (*il D.Lgs. 139/2005*) rendono onore al ruolo sociale e tecnico del Commercialista, che infatti può svolgere un attivo compito di supporto alla propria clientela ed alla società nel suo complesso.

Farsi ascoltare da interlocutori istituzionali ha senso unicamente se in grado di porre rilievi genuinamente tecnici e di evidente utilità pratica e giuridica, a nulla valendo, in difetto di un’adeguata preparazione professionale, qualsivoglia rivendicazione sindacale di categoria. Ecco che quindi il commercialista, tanto più in una fase di profonda crisi economica, può essere il soggetto che fa la differenza, ponendosi come ponte naturale tra il settore privato ed il settore pubblico, in piena coscienza e libertà intellettuale. Le tensioni permanenti tra il pubblico, che spesso vede erroneamente il professionista come una propria appendice (non rendendosi conto che così facendo svuota di contenuti la propria stessa funzione di pubblica amministrazione), ed il privato, che va condotto dal professionista alla comprensione del sistema giuridico vigente, è il luogo di collocazione ideale del Commercialista, che così può operare a favore del sistema e dei suoi attori, anche di quelli più deboli. Non venga però chiesto al professionista di spostarsi eccessivamente nell’una o nell’altra direzione, pena lo snaturamento della professione ed uno svilimento di un corretto rapporto cittadino-impresa-pubblica amministrazione, fondamentale cardine della democrazia liberale e dello stato di diritto.

\* Presidente Odcec di Biella



## INTERVISTA AL CONSIGLIERE NAZIONALE VITO JACONO di Martina Riccardi\*

Non sappiamo se, in assoluto, sia la prima volta, in ogni caso, l’attuale Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ha avvertito la necessità di conferire una specifica delega ad uno dei suoi membri, per le attività istituzionali in materia di lavoro. La scelta è caduta, ma forse sarebbe meglio dire è *frantata* sul Dott. Vito Jacono, con tutta la gravità dovuta alla persistente crisi economica del Paese.

Dietro un sorriso pacato ed accattivante, c’è un uomo determinato e riflessivo al tempo stesso, che, consapevole della delicatezza del suo compito, è intenzionato a valorizzare il contributo dei colleghi che danno del tu alla materia e non sono pochi!

In questa intervista ha parlato liberamente e non si è sottratto a nessuna domanda, dimostrando anche una buona capacità di sintesi.

**D.** Il Consiglio Nazionale Ti ha delegato all’area delle tematiche del lavoro; quale è il Tuo programma di mandato e quali priorità deciderai di seguire?

**R.** Il mio programma è strutturato in tre fasi di attuazione breve, medio e lungo periodo che possono essere sintetizzate nel seguente modo.

**Nel breve periodo:** istituzione dell’area lavoro presso l’Istituto di ricerca, ora Fondazione Nazionale dei Commercialisti, riallacciare i rapporti con gli enti istituzionali intervenuti sul territorio e sulla stampa specializzata per far risaltare la specializzazione dei colleghi che si occupano di materia del lavoro “commercialista del lavoro” sollecitare gli Ordini territoriali ad istituire un elenco composto dai colleghi che si occupano di materia del lavoro.

**Nel medio periodo:** in collaborazione con gli Ordini territoriali, prevedere che anche la materia del lavoro diventi materia degli eventi di formazione sviluppare documenti di studio che possano avere una valenza anche nei confronti delle istituzioni avviare rapporti anche con le altre figure professionali che si occupano di materia del lavoro per sviluppare delle sinergie.

**Nel lungo periodo:** istituzione di scuole di alta formazione procedure pratiche in materia del lavoro uniformi per tutte le figure professionali abilitate ad esercitare la consulenza del lavoro rapporti con le università che trattano materie inerenti il lavoro.

**D.** Da più di un anno è nato, a livello nazionale, il Gruppo Odcec Area Lavoro; come pensi di coordinare l’operato Tuo e del Consiglio Nazionale con quello del gruppo? Quali le sinergie possibili?

**R.** Il Gruppo, nato da poco più di un anno, ha amalgamato all’interno diversi colleghi che si occupano di lavoro creando una struttura di grande valore la quale dovrà munirsi

di un’identità propria sulla base delle scelte che verranno decise dai partecipanti al gruppo stesso. Nulla osta ad instaurare uno stretto rapporto di collaborazione per la stesura comune di documenti di alto valore scientifico e non solo. Quotidianamente i colleghi hanno la necessità di informative per la gestione pratica di quanto inerente l’area lavoro. Le sinergie potrebbero nascere concordando specifici argomenti da trattare ed analizzare. Una volta individuato l’argomento e/o gli argomenti ci potrebbe essere una stretta collaborazione tra i colleghi facenti parte del Gruppo Odcec Area Lavoro, i colleghi componenti la commissione ed i gruppi di lavoro del Consiglio nazionale il tutto con il supporto scientifico fornito dalla Fondazione. Gli elaborati nati da tali sinergie verrebbero fatti propri dal Consiglio nazionale che, con la propria autorevolezza e visibilità, provvederebbe a dare il giusto valore ai fini del riconoscimento da parte dei terzi.

**D.** Quale strategia di comunicazione pensi di scegliere con i colleghi, il mercato, la stampa, le istituzioni?

**R.** Un ruolo fondamentale spetterà agli Ordini territoriali i quali dovranno collaborare per fare in modo che la materia del lavoro venga considerata una specializzazione. In questo momento nell’area lavoro il livello di preparazione è buono ma ciò non ci esime dall’evolgerlo ulteriormente con una formazione specifica. Normalmente il mercato riconosce automaticamente il valore direttamente connesso alla preparazione dei singoli professionisti.

Le istituzioni saranno sempre pronte ad accogliere professionisti preparati che possano contribuire, in sinergia con le stesse, allo sviluppo di iniziative ed alla soluzione di problemi connessi all’economia del paese.

**D.** Come pensi di promuovere l’idea sia all’interno della stessa categoria sia nei confronti degli attori presenti sul mercato, che la consulenza del lavoro fa parte da sempre delle competenze professionali dei commercialisti?

**R.** Basandomi essenzialmente sulle norme di legge attualmente in vigore ovvero il nostro ordinamento, D.Lgs. n. 139/2005, e quella che ha regolamentato la consulenza del lavoro, legge n. 12/1979. Tutte le norme che trattano materia del lavoro, nel momento in cui vanno ad individuare determinate figure professionali, devono fare riferimento a quanto statuito dall’art. 1 della legge n. 12/79. Detto articolo mi sembra che non lasci spazio ad interpretazioni diverse sulle figure professionali abilitate ad occuparsi della consulenza del lavoro e nessuna deve essere predominante.

**D.** In che modo l’apertura all’attività professionale in materia di diritto e pratica del lavoro potrebbe giovare ai giovani Commercialisti che si affacciano sul mercato?

**R.** Oggi giorno noto una sfiducia enorme da parte dei giovani nei confronti del futuro ed in particolare nei confronti del mondo delle professioni tra cui quello del Commercialista. Questo lo si nota soprattutto dal numero dei praticanti iscritti che sono in continua diminuzione. I giovani però devono essere stimolati e questo può essere fatto illustrandogli che la consulenza del lavoro non è un ripiego rispetto al lavoro del Commercialista ma una specializzazione della medesima professione che deve essere considerata come un plus. Per questo motivo è stato individuato il termine “Commercialista del Lavoro”.

**D.** *Cosa Ti aspetti dal futuro prossimo per i commercialisti che si occupano di materia del lavoro?*

**R.** Una sinergia istituzionale tra le varie figure professionali che si occupano di materia del lavoro, come sempre l'unione fa la forza. Una semplificazione ed una miglior chiarezza nelle norme che il più delle volte creano enormi problemi applicativi sia da parte dei professionisti che da parte degli organi deputati al controllo ed alla vigilanza. Il riconoscimento delle specializzazioni quale elemento essenziale caratterizzante la professione nel futuro.

La specializzazione comunque non dovrà essere l'unico elemento del futuro ma dovrà andare avanti di pari passo con un altro elemento essenziale ovvero “l'organizzazione”. Nel futuro non ci sarà più spazio per professionisti che si occupino di tutto a 360 gradi ma dovranno essere predisposti a studi composti da più figure professionali ognuna specializzata in singoli settori ed il “commercialista del lavoro” sarà indubbiamente una di queste.

In un paese moderno dovranno necessariamente essere modificati i rapporti tra le aziende e gli enti preposti ai controlli ed in questo il ruolo del commercialista sarà fondamentale.

*\* Odcec di Biella*

## “DIMOLO STRANO” - PRIME NOTERELLE<sup>1</sup> SUL JOBS ACT

*di Cinzia Brunazzo, Marialuisa De Cia, Luisella Fontanella e Maurizio Centra\**

L'8 ottobre 2014 il Senato della Repubblica ha approvato il Disegno di legge: Delega al

<sup>1</sup> Il termine noterelle è stato preso in prestito dall'opera del Prof. Giuseppe Pera, che per un ventennio, fino al 2004, ha scritto di diritto del lavoro e d'altro sulla Rivista italiana di Diritto del lavoro, edita da Giuffrè, e ci ha aiutato a riflettere con libertà di pensiero e, soprattutto, a vedere le cose mai da una parte sola.

Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Detta così la notizia arriva - sì e no - agli addetti ai lavori, che poi, se addetti lo sono davvero, prima di fare qualunque commento o considerazione in merito, aspettano che si concluda l'iter parlamentare e che il disegno in questione, approvato anche dalla camera dei Deputati, diventi legge dello Stato. Tutt'altra cosa è dire: il Jobs Act è in dirittura d'arrivo!

In un'epoca nella quale lo slogan si sta affermando come elemento di comunicazione ed il twitter ha ormai rimpiazzato il confronto tra liberi pensatori nell'Agorà o, in modo più prosaico, le chiacchiere sulla piazza del paese, non c'è da stupirsi che i politici abbiano adottato un linguaggio mediatico, a volte così marcato da “oscurare” i contenuti delle azioni o dei provvedimenti ai quali i termini-slogan si riferiscono e, quindi, quella che potrebbe essere “La Riforma” complessiva della normativa sul lavoro, passerà alla storia con l'anglofilo nome di Jobs Act, con buona pace degli esperti dell'Accademia della Crusca, che ha sede a Firenze, proprio da dove viene anche il nostro attuale Presidente del Consiglio dei Ministri, probabile ideatore del termine in questione. Del Presidente Renzi al momento, si apprezza la determinazione ad intervenire su una materia come il lavoro, che è il “basamento” del Paese, come afferma l'art. 1 della Costituzione (L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro ...), ma, pur essendo una persona di cultura, più che ispirarsi a suoi illustri conterranei, come Dante Alighieri, almeno nel lessico, sembra prediligere Piero Pelù o i Negrita, che sono anche loro fiorentini, ma decisamente meno aulici! Pertanto, prendendo a prestito la nota frase (... o famo strano ...) della coppia di sposi coatti del film Viaggi di nozze di Carlo Verdone, guarda caso girato in parte a Firenze, la prima sintetica riflessione sul Jobs Act, dopo aver finito di leggere il disegno di legge, è: “*dimolo strano!*”

Il fatto di volerlo dire strano è più evidente se ricordiamo a noi stessi che l'uso di termini stranieri nella lingua italiana è consentito quando non esistono corrispondenti termini italiani nonché quando i termini stranieri sono di uso comune, si pensi a bar, pub, basket, film, software, hardware, fair value e via dicendo. Jobs Act, in verità, non ha caratteristiche di questo tipo, non ha un significato univoco e, addirittura, non esiste una sua precisa definizione in italiano, tanto che il Vocabolario Treccani.it recita: Jobs act (Job Act, job act) loc. s.le m. Piano per il lavoro.

Tenendo a mente la meno roboante definizione Piano per il lavoro, diamo uno sguardo al testo licenziato dal Senato, con l'auspicio di fornire qualche spunto di riflessione o suggerimento, al Legislatore prima ed al Governo subito dopo l'approvazione della legge delega, da parte di chi, come il Commercialista, è chiamato quotidianamente ad assistere gli imprenditori nella gestione dei rapporti di lavoro, cercando di coniugare le esigenze di efficienza ed efficacia aziendale con la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori.

Il Disegno di legge è composto da un solo articolo, suddiviso in 14 (quattordici) commi, i primi 9 (nove) dei quali contengono le materie oggetto di delega al Governo:

- commi 1 e ammortizzatori sociali;
- commi 3 e 4 politiche attive del lavoro
- commi 5 e 6 semplificazione e razionalizzazione delle procedure;
- comma 7 tipologie contrattuali;
- commi 8 e 9 tutela della maternità e conciliazione dei tempi di vita e del lavoro:

### Ammortizzatori sociali (commi 1 e 2)

L'intervento sugli ammortizzatori sociali può cambiare radicalmente non solo gli attuali strumenti, che sono stati modificati dalla legge 28 giugno 2012 n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, tra l'altro con l'introduzione della ASpI e della mini ASpI, ma l'intero sistema, mediante nuovi istituti che assicurino, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori e che favoriscano il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali.

L'obiettivo finale è sicuramente ambizioso, ossia garantire un livello (minimo) di tutele a tutti i lavoratori disoccupati per eventi aziendali e/o di mercato, mediante la scrittura ex novo delle regole sia degli ammortizzatori sociali (politiche di sostegno) sia degli strumenti finalizzati al reimpiego dei lavoratori (politiche attive del lavoro).

Si stima che la c.d. rete di sicurezza dei disoccupati dovrebbe allargarsi fino a 12 milioni di lavoratori, con un funzionamento analogo a quello della pensione contributiva, pertanto, le nuove indennità, che potrebbero anche ridursi nel numero, sarebbero proporzionali all'anzianità contributiva.

Il Disegno di legge delega prevede anche:

- l'impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa, fattispecie oggi consentita, anche se con limitazioni;



- la correlazione tra l'accesso alla cassa integrazione guadagni e la riduzione dell'orario di lavoro, che potrebbe portare ad una vera e propria gerarchia dell'utilizzo degli strumenti nonché un ricorso più diffuso ai contratti di solidarietà;
- l'incentivazione della rotazione tra i lavoratori sospesi e posti in cassa integrazione guadagni;
- oneri aggiuntivi per le imprese che fanno ricorso agli ammortizzatori sociali (maggiore compartecipazione);
- la rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e l'universalizzazione del suo campo d'azione, comprendendovi anche i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- l'eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere essenziale.

### **Politiche attive del lavoro** **(commi 3 e 4)**

In sintonia con l'intervento di razionalizzazione e modifica degli ammortizzatori sociali, il Disegno di legge delega prevede anche la riforma dei servizi per il lavoro: "allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative." Razionalizzare gli attuali incentivi all'assunzione e collegarli alle concrete possibilità di accesso al lavoro, è un'esigenza avvertita dagli operatori e che i Commercialisti hanno più volte segnalato nelle sedi competenti, sottolineando anche le necessità di semplificarne le procedure. Difatti, è preferibile avere un'agevolazione di minor valore ma di facile utilizzo e di durata certa nel tempo, che non una serie di incentivi diversi tra loro, che, a volte, per essere utilizzati impongono oneri superiori all'agevolazione che concedono. Gli aiuti pubblici, da soli non fanno crescere l'occupazione, ma avere degli strumenti inutilizzabili è addirittura offensivo, nei confronti sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori! Basti pensare al "Bonus Occupazione" del Programma Operativo nazionale per l'attuazione della iniziativa Europea per l'occupazione dei Giovani, che, nonostante esista un Decreto Direttoriale che lo regola, in talune Regioni (es. Emilia Romagna) non è utilizzabile per i contratti a termine.

Ricordiamo, inoltre, che – attualmente - in materia di politiche attive del lavoro esistono delle disparità censurate anche dagli organi di giustizia europei, alle quali potrebbero porre rimedio i decreti legislativi di attuazione della delega. Si pensi, ad esempio, che la categoria dei professionisti è esclusa dall'agevolazione all'assunzione di lavoratori

in mobilità, nonostante la Corte Europea abbia disposto diversamente. E' alquanto strano il trattamento che il sistema legislativo riserva oggi al professionista datore di lavoro, infatti, per usufruire delle agevolazioni non è assimilato alle imprese, mentre per il pagamento dell'IRAP si!

Il Disegno di legge delega prevede anche:

- la creazione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che gestisca i servizi per l'impiego, le politiche attive e l'ASpI, che, se dovesse funzionare bene, costituirebbe un valore aggiunto per i datori di lavoro, costretti oggi a "fare i conti" con procedure e sistemi difforni non solo tra gli enti pubblici competenti in materia, ma addirittura, nell'ambito dello stesso ente, tra le varie sedi operative sul territorio nazionale;
- la razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di collocamento obbligatorio (disabili e categorie protette), ai sensi della legge 12 marzo 1999 n. 68, "al fine di favorirne l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro";
- sinergie tra pubblico e privato per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Al riguardo si ricorda che il Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, con il contributo del Gruppo Odcec Area Lavoro, nel mese di settembre 2014 ha fornito le sue osservazioni e proposte alla Camera dei Deputati, XI Commissione - Lavoro pubblico e privato, nell'ambito della indagine conoscitiva sulla gestione dei servizi per il mercato del lavoro e sul ruolo degli operatori pubblici e privati;
- nuovi sistemi di inserimento nel tessuto produttivo della persona inoccupata, anche attraverso accordi con le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati;
- l'istituzione del fascicolo elettronico unico del lavoratore, nel quale far confluire le informazioni relative ai suoi percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche (es. indennità ASpI) ed ai versamenti contributivi.

La previsione di sinergie tra servizi pubblici e privati per favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, soprattutto se attuata mediante l'impiego delle tecnologie informatiche, in particolar modo per la "costituzione, gestione e cessazione dei rapporti di lavoro", e l'istituzione del fascicolo elettronico, sono assolutamente condivisibili e, al riguardo, è utile che si coinvolgano quanti

più soggetti possibili, a cominciare dai professionisti (Avvocati, Commercialisti e Consulenti del lavoro) che ogni giorno si trovano in prima linea!

E' opportuno fare un breve accenno anche al problema delle c.d. dimissioni in bianco, per evitare il quale è attualmente vigente un sistema inutilmente macchinoso, che i lavoratori a volte non rispettano, lasciando in capo ai datori di lavoro le conseguenze sanzionatorie. Per garantire la data certa e l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore che cessa il rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale, il Disegno di legge introduce il concetto di "certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente del lavoratore", che sarà cura del Governo trasformare in un sistema semplice, economico ed efficace.

In merito alla razionalizzazione e semplificazione che "permea" tutto il Disegno di legge, si segnala che i Commercialisti hanno condiviso quanto ha detto il 30 giugno 2014 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali Giuliano Poletti nel corso della VIII Assemblea Gruppo Odcec Area Lavoro a Rimini, con riferimento all'Agenzia nazionale per l'occupazione, che in quel momento era ancora in pectore: "abbiamo deciso di istituire un'Agenzia unica che fa riferimento a tutte le problematiche delle imprese e del lavoro, se riusciremo a fare questa operazione avremo prodotto una grande operazione di semplificazione"; è appena il caso di annotare che sono seguiti gli applausi della platea!

### **Semplificazione e razionalizzazione delle procedure** **(commi 5 e 6)**

La semplificazione come strumento per rilanciare l'economia. Questo l'obiettivo dei commi 5 e 6 del Disegno di legge, che affida al Governo il compito di razionalizzare e semplificare le procedure connesse ai rapporti di lavoro e alla sicurezza sul lavoro. Come? In primis l'auspicata chiarezza normativa, essenziale per semplificare tutte le gestioni connesse con i rapporti di lavoro. La delega al Governo, infatti, prevede di "dimezzare il numero degli atti [amministrativi] di gestione del rapporto di lavoro" nonché l'eliminazione, anche con l'emanazione di norme di carattere interpretativo, di tutte quelle disposizioni normative che hanno determinato forti contrasti interpretativi generando un elevato contenzioso.

La suddetta previsione consentirebbe se concretamente attuata, di sburocratizzare la gestione dei rapporti di lavoro rendendoli più facili non solo agli addetti ai lavori, ma a tutti i cittadini!

Il Disegno di legge affida al Governo il compito di rivedere il sistema sanzionatorio tenendo conto delle violazioni formali e fa-

vorendo “l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita”. L'errore, che nel ginepraio delle norme confuse, è spesso inevitabile, dovrebbe essere tempestivamente evidenziato dall'Amministrazione e non portato a conoscenza nei termini, esorbitanti, della prescrizione con conseguenti oneri aggiuntivi (sanzioni ed interessi). Non sempre vi è una volontà precisa di omissione e il contribuente medio ben preferisce adempiere regolarmente ai propri obblighi, ma questo richiede una certezza normativa che, fin'ora è stata solo annunciata e mai realizzata. Sempre nell'ambito sanzionatorio, inoltre, il Disegno di legge stabilisce che si intervenga nel campo della prevenzione e repressione del c.d. lavoro sommerso, speriamo in modo efficaci!

La semplificazione e razionalizzazione delle procedure, alla quale tende il Disegno di legge, non è limitata agli adempimenti costitutivi, modificativi o estintivi del rapporto di lavoro, ma comprende anche quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sull'argomento della semplificazione e razionalizzazione delle procedure, il Gruppo Odcec Area Lavoro ha formulato - nel corso dell'ultimo anno - varie proposte pratiche, orientate alla trasparenza normativa ed alla semplificazione, come:

- l'istituzione del Codice del Lavoro, ossia di un testo unico che accoglie tutte le norme inerenti ai rapporti di lavoro, comprese quelle relative alla sicurezza sul lavoro, con conseguente abrogazione delle norme incoerenti e obsolete;
- l'unificazione delle comunicazioni, indispensabile per gli stessi enti pubblici (Ministero del lavoro, Inps, Inail, Organi del collocamento, ecc.) che oggi non “dialogano” tra di loro, almeno a livello informatico. Non è civile che per una richiesta di Cassa integrazione in deroga si debbano presentare due istanze pressoché identiche, una all'Inps ed una alla Regione e, successivamente, rendicontare le ore mensili fruiti alla Regione e poi ancora all'Inps, con i flussi Uniemens (sic).

In merito alla comunicazione di inizio, modifica o cessazione del rapporto di lavoro si segnala, inoltre, che, attualmente, il datore di lavoro per vedersi riconoscere una agevolazione alla quale ha diritto, connessa all'assunzione di lavoratore, deve assoggettarsi a tali e tanti adempimenti che, se non vi rinuncia, a volte li completa quando il rapporto si è già concluso! Mentre il Centro per l'impiego sa, o dovrebbe sapere, se un lavoratore ha caratteristiche tali per cui al suo datore di lavoro compete o meno un'agevolazione connessa all'assunzione e dovrebbe, all'atto dell'assunzione stessa, darne conferma al datore di lavoro e comunicazione agli enti competenti (es. Inps).

In tema di semplificazioni, merita un accenno anche il Registro degli infortuni, che, al momento, è soggetto a vidimazione in alcune Regioni d'Italia ma non in altre, in base alla competenza territoriale in materia di salute. Al riguardo si ricorda che i datori di lavoro sono già soggetti ad un libro vidimato che, non a caso si chiama libro unico del lavoro (LUL), sul quale devono annotare tutti gli eventi che riguardano il lavoratore, compresi gli infortuni e le indennità corrisposte. Il LUL (vidimato dall'Inail), quindi, potrebbe essere sufficiente a registrare i “fatti” della vita lavorativa di ciascun lavoratore, integrato dalla conservazione dei certificati medici e degli ulteriori documenti relativi agli infortuni.

Parlando di infortuni, come non affrontare la spinosa questione della sicurezza sul lavoro? Troppi adempimenti spesso solo di natura burocratica senza un reale impatto sulla sicurezza dei lavoratori!

La semplificazione dovrebbe operare soprattutto per tutte quelle realtà produttive a “basso rischio” facilmente individuabili dalle classificazioni Inail. Linee guida semplificate per la valutazione dei rischi, individuazione di Responsabili dei lavoratori per la sicurezza (RLS) territoriali su base settoriale possibilmente gestiti/forniti dall'Inail stesso, riconoscimento dei corsi effettuati in precedenti rapporti di lavoro, modalità semplificate di frequenza dei corsi anche on line, sorveglianza sanitaria organizzata con le ASL, strumenti chiari e propositivi per la valutazione dello stress da lavoro correlato, ecco alcuni punti sui quali la semplificazione potrebbe operare a vantaggio sia di una maggiore trasparenza sia di una diminuzione dei costi fissi per le piccole e medie aziende.

In merito alla riforma del sistema sanzionatorio, infine, si auspica un intervento normativo basato sul rispetto e la considerazione reciproci tra enti pubblici ed imprenditori, e, soprattutto, il superamento dell'attuale “approccio punitivo” del datore di lavoro che ancora caratterizza talune norme e molti documenti di prassi. Visto, inoltre, il grave disagio che la crisi economica sta creando alle imprese, sarebbe necessario intervenire anche sulle norme in materia di rateizzazione e, in taluni casi di sospensione della riscossione dei contributi, per la quota a carico del datore di lavoro.

#### **Tipologie contrattuali** **(comma 7)**

Attuando la delega relativa alle tipologie contrattuali, il Governo dovrà e potrà intervenire in modo sostanziale sul vigente quadro normativo, che è il risultato - o più precisamente - la stratificazione di interventi normativi che si sono succeduti nel tempo senza un preciso disegno, badando più agli effetti immediati che alla certezza dei rapporti e, a volte, anche del diritto!

Come avviene con la formazione della nazionale di calcio, ognuno di noi sa qual è la soluzione migliore! Ma la materia, che richiede una vera e propria ridefinizione e non un semplice restyling è delle più complesse, tanto che un errore potrebbe compromettere o ritardare centinaia o anche migliaia di assunzioni.

Ove mai il Governo cercasse l'ispirazione giusta per partire nel “viaggio del cambiamento”, la cui durata è prevista in sei mesi, tanti quanti gli ne concede il Disegno di legge per adottare i decreti legislativi di attuazione, potrebbe rileggere l'art. 4, secondo comma, della Costituzione della Repubblica Italiana: “*Il lavoro è ogni attività o funzione diretta al progresso materiale e spirituale della società*”, riflettere sul fatto che il termine lavoro si concretizza in diverse tipologie, come il lavoro dipendente (o subordinato) ed il lavoro autonomo, e ricordare che ogni lavoro, di per sé, può essere svolto in modo autonomo o subordinato, ma anche in modo para subordinato e, perché no, para professionale.

In luogo dei diversi tipi di contratto oggi esistenti, il Disegno di legge, dopo aver affermato che occorre “riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo ...” prevede vari interventi integrativi e/o modificativi, come, ad esempio:

- il “recupero” della centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato nel nostro ordinamento e, non a caso, lo definisce la forma privilegiata di contratto di lavoro, prevedendo anche che sia reso più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti;
- il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, per le nuove assunzioni;
- la revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione/conversione aziendale, riservando alle organizzazioni sindacali dei lavoratori un ruolo fondamentale nella definizione, mediante accordi collettivi anche aziendali, di ipotesi ulteriori rispetto a quelle che saranno definite dalla legge delega, necessarie per gestire le esigenze di specifiche aziende o determinati comparti produttivi;
- la revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenuto conto che quella attuale è decisamente obsoleta;
- l'introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Al fine di attuare con efficacia ed equità la delega, il Governo, ragionevolmente, avvierà un confronto con le parti sociali e gli addetti ai lavori, nella consapevolezza della valenza strategica degli interventi sulle tipologie contrattuali. Basti pensare che con il termine contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti possono intendersi strumenti molto diversi tra loro. Una cosa è introdurre un lungo periodo di prova (ad es. di tre anni), durante il quale il licenziamento è sempre possibile, un'altra è la libertà di licenziamento, con il solo limite (forse) di quello discriminatorio, ma con un indennizzo crescente con l'anzianità di servizio, da applicarsi solo ai nuovi assunti. Per non parlare della revisione della disciplina delle mansioni, che dovrebbe intervenire in modo significativo sull'istituto dello ius variandi, che costituisce una delle manifestazioni tipiche del potere direttivo, regolato dall'art. 2103 del Codice civile nel seguente modo: "il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito o a quelle equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione". Vero è che l'ultimo intervento modificativo di tale istituto risale al 1970 (art. 13 dello Statuto dei lavoratori), ma non saranno poche le resistenze che incontrerà il Governo nel momento in cui ci "metterà le mani", soprattutto dalla componente più radicale di talune organizzazioni sindacali dei lavoratori, mentre nelle aziende è sempre più diffusa la considerazione che, a volte, è meglio la modifica delle mansioni, con le tutele stabilite dalla legge, che perdere il posto di lavoro! Non deve stupire l'assenza nel Disegno di legge di riferimenti all'art. 18 dello statuto dei lavoratori (legge 300/1970), trattandosi, in realtà, di un argomento agitato più come un feticcio nella recente discussione politica, ma che è di modesta portata, mentre la delega, se sarà confermata anche dalla camera dei Deputati, è di quelle che consentono un reale cambiamento!

### **Tutela della maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** (commi 8 e 9)

La delega punta a dare più sostegno alla maternità anche "nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale" l'indennità di maternità "a tutte le categorie di donne lavoratrici" ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro prevedendo una maggiore flessibilità degli orari di lavoro e dei congedi obbligatori e parentali. Lo scopo è quello di tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

La previsione di estendere l'indennità di maternità a tutte le categorie di donne lavora-

trici, comprese quelle parasubordinate ed autonome, anche in mancanza dei versamenti dei contributi da parte dei datori di lavoro, è sicuramente degna di un paese civile, ma probabilmente, dovrà essere resa compatibile con le scarse risorse disponibili a tal fine.

Il Disegno di legge prevede anche la possibilità di "introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito complessivo della donna lavoratrice, e di armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico".

Dal momento che nel nostro ordinamento già esiste un sistema di tutela della maternità, perfettibile ma funzionante, in previsione dell'esercizio della delega, si segnala al Governo:

- l'esigenza di intervenire, se possibile, in modo "chirurgico", salvaguardando gli istituti che funzionano, modificando quelli che lo richiedono ed introducendo i nuovi, secondo un principio di continuità degli stessi istituti, la cui operatività è garantita da procedure amministrative ed informatiche pubbliche e private;
- la conciliazione tra vita e lavoro, almeno nelle micro imprese, si scontra con le esigenze organizzative e la necessità di essere competitivi sul mercato. In situazioni di questo tipo, un aiuto economico, tramite finanziamenti o decontribuzione o detassazione, sarebbe più efficace;
- ai datori di lavoro che, già oggi, vanno incontro alle lavoratrici concedendo part time oltre a quelli obbligatori in base al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), si potrebbe pensare di rifinanziare la legge 53/200 (*permessi per motivi familiari, ecc.*);
- che anche le professioniste hanno il problema di conciliare il lavoro con la famiglia, come dimostra una recente indagine statistica dalla quale è emerso, o sarebbe meglio dire confermato, che nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi dei Revisori legali le donne sono in netta minoranza, a parità di anzianità di iscrizione all'Ordine professionale, ma non solo, anche il loro reddito è inferiore a quello dei colleghi uomini, che hanno più tempo da dedicare alla professione;
- sarebbe auspicabile introdurre nell'ordinamento forme di sostegno alle imprese costituite solo da donne, nelle quali - con elevata probabilità - potrebbero essere praticate più facilmente sia la flessibilità di orario sia altre forme di

"mutua assistenza" per l'esercizio delle responsabilità genitoriali, ad esempio mediante lo scambio fra le lavoratrici di tutti o parte dei giorni di riposo previsti dalla legge e/o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

La revisione delle tutele e sostegno della maternità e paternità, anche per garantire una migliore flessibilità è - in generale - condivisibile, si raccomanda, però, di tenere presente la necessità di coordinare le modifiche normative con gli adempimenti pratici e la prassi consolidata. Si pensi al frazionamento ad ore del congedo parentale possibile dal 1 gennaio 2013 a seguito di accordi collettivi che ne definiscano i criteri e le modalità, ma ancora "ignorato" dall'Inps, che non ne ha definito le modalità di gestione.

Per agevolare la genitorialità, l'assistenza ai familiari anziani ed i tempi di vita, l'attuazione della delega può essere la prima vera opportunità di definire in modo chiaro ed univoco le modalità ed i limiti di esercizio dei diritti individuali, nel rispetto delle esigenze aziendali, nonché per il concreto utilizzo delle nuove tecnologie, come quelle che consentono il telelavoro.

I progetti delle aziende che, ai suddetti fini, favoriscano il ricorso alle nuove tecnologie o sviluppino servizi per l'infanzia, anche mediante accordi con terzi, dovrebbero rientrare nel novero delle iniziative meritevoli di sostegno.

In un recente convegno dell'Odcec di Torino con l'Ente Bilaterale per l'Artigianato Piemontese è emerso che, anche a causa del perdurare dello stato di crisi economica del Paese, la necessità di ricorrere a forme di sussidio e/o assistenza alle famiglie è avvertita non solo dai lavoratori subordinati, ma anche dai titolari, soci e coadiuvanti artigiani. Si segnala, inoltre, che negli ultimi anni è cresciuto il ricorso alle prestazioni della Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per le lavoratrici degli Studi Professionali (Ca.Di Prof.), che garantisce un fondo maternità di 1.000 euro per ogni gravidanza, oltre all'asilo nido, per un massimo di 600 euro all'anno fino ai 3 anni di età del bambino, ed a rimborsi delle spese per assistenza pediatrica, prodotti e presidi sanitari, quali pannolini, omogeneizzati, ecc.

E' appena il caso di segnalare, infine, che degli interventi innovativi sul fronte dell'assistenza alla prima infanzia, nei quali rientrano gli asili nido, favorirebbero la ripresa dell'attività lavorativa della madre in tempi brevi, con la salvaguardia sia della sua professionalità sia dell'efficienza aziendale.

*Questo articolo appare per gentile concessione della direzione di PRESS, essendo stato pubblicato sul n. 10/2014 di tale rivista*

## LA NOZIONE DI ORARIO DI LAVORO

di Paolo Pizzuti\*

### Premessa

La legge definisce l'orario di lavoro come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni" (art. 1, comma 2, lett. a, D.Lgs. n. 66/2003).

Tale nozione di orario di lavoro si presenta più ampia rispetto a quella precedente di cui al Regio Decreto Legge n. 692 del 1923 (art. 3), che definiva orario di lavoro quello "che richiede un'applicazione assidua e continuativa"; la stessa norma aggiungeva che "non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per la loro natura e nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia". In conseguenza dell'esclusione dal computo dell'orario di lavoro dei cosiddetti lavori discontinui, nel nostro ordinamento si era affermata una nozione di "lavoro effettivo" la cui caratteristica principale veniva individuata nella continua disponibilità richiesta al lavoratore (Cass. 2 aprile 1986, n. 2268; Cass. 19 febbraio 1983, n. 1462).

Nella nuova disciplina, invece, le attività discontinue o di semplice attesa e custodia vengono esplicitamente escluse solo dalla durata settimanale (art. 16, D.Lgs. n. 66/2003); rispetto alla definizione previgente, la nozione di orario di lavoro introdotta dal D.Lgs. n. 66/2003 è quindi più ampia, comprendendo anche quei periodi in cui il lavoratore è (a) sul luogo di lavoro, (b) a disposizione del datore di lavoro e (c) nell'esercizio delle sue attività o funzioni, anche se non stia effettivamente lavorando<sup>2</sup>. Per tale ragione la Corte di Giustizia ha ritenuto compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui il lavoratore è obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo indicato dal datore e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria attività in caso di necessità (Corte di Giustizia sent. 9 settembre 2003, n. 151/02). Del resto, l'espressione "nell'esercizio della sua attività o delle sue

<sup>2</sup> Una conferma dell'accezione allargata della nozione di orario di lavoro è data anche dalla Circolare n. 8/2005 del Ministero del Lavoro secondo cui "l'attuale formulazione ha una accezione certamente più ampia, così come ha chiarito la stessa Corte di Giustizia Europea, che ha ritenuto compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dai datori di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità"; v. anche la risposta del Ministero del Lavoro nell'interpello n. 15 del 2 aprile 2010.

funzioni" rappresenta una formula ampia che indica una precisa volontà legislativa di considerare non solo l'attività lavorativa in senso stretto, ma un concetto più esteso, che comprende operazioni funzionali alla prestazione (Cass. 8 febbraio 2012, n. 1817). Ad esempio, l'espletamento del servizio di guardia viene considerato rientrante nell'orario di lavoro, se effettuato sul luogo di lavoro, anche qualora all'interessato sia consentito riposare durante i periodi in cui non è richiesta la sua attività (Corte Giust. CE, 9 settembre 2003, Causa C-151/02; Corte Giust. CE, 3 ottobre 2000, Causa C-241/99; Corte Giust. CE, 5 ottobre 2004, cause riunite C-397/01 e C-403/01; Corte Giust. CE, 11 gennaio 2007, C-437/08). In linea generale la nuova nozione di orario di lavoro fa sì che nel calcolo della durata della prestazione debbano essere inclusi anche i periodi durante i quali il dipendente è soggetto ad un obbligo di permanenza sul luogo di lavoro e, anche se impegnato in attività di intensità variabile con intervalli notevolmente prolungati, è comunque tenuto a mantenersi costantemente a disposizione del datore di lavoro.

### Il tempo-tuta

Come è noto, per tempo-tuta si intende il tempo impiegato dal lavoratore per indossare la divisa aziendale. Il dubbio sorge circa la possibilità di far rientrare queste attività preparatorie nell'orario di lavoro con conseguente onere retributivo da parte del datore di lavoro.

La giurisprudenza si è espressa in modo uniforme sulla questione in esame sottolineando che per valutare se il tempo occorrente per indossare la divisa aziendale debba essere retribuito è necessario fare riferimento alla disciplina contrattuale specifica: in particolare, se il lavoratore può scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa, la relativa attività farà parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e come tale non dovrà essere retribuita; mentre se tale operazione è diretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, rientrerà nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo necessario a vestirsi sarà retribuito (Cass. 21 ottobre 2003, n. 15734).

L'elemento essenziale che permette di includere il tempo tuta nell'orario di lavoro risulta, pertanto, l'eterodirezione, cioè lo svolgimento dell'attività in ambiente di lavoro con la possibilità del datore di controllarne puntualmente il tempo ed il luogo di esecuzione (Cass. 10 settembre 2010 n. 19358).

### Servizi di guardia e di reperibilità

La problematica della configurabilità del servizio di guardia nell'orario di lavoro si è

posta in modo puntuale con la sentenza della Corte di Giustizia del 9 settembre 2003 n. 151. Come detto, la Corte di Giustizia ha precisato che il servizio di guardia che il medico svolge in un regime di presenza fisica obbligatoria in ospedale (e quindi sul luogo ove si presta l'attività lavorativa) va considerato rientrante nell'orario di lavoro anche qualora all'interessato sia consentito riposare sullo stesso luogo di lavoro.

Un discorso a parte, invece, va fatto per quanto concerne il servizio di reperibilità. Sul punto l'orientamento dominante tende a separare il periodo di reperibilità dall'orario di lavoro, in quanto, seppur presente il requisito della "messa a disposizione" a favore del datore, mancherebbero gli altri due elementi di cui all'art. 1 del D. Lgs. n. 66 del 2003 (ovvero che il lavoratore sia sul luogo di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, requisiti che non ricorrono per il lavoratore reperibile).

L'autonomia collettiva, inoltre, tende a riconoscere ai lavoratori in regime di reperibilità non una vera e propria retribuzione, ma una semplice indennità, al fine di compensare il disagio patito dal lavoratore. Lo stesso Ministero del lavoro (interpello n. 13 del 2008), richiamando una consolidata giurisprudenza europea (Corte Giustizia CE 3 ottobre 2000, n. 303; Cass. 7 giugno 1995, n. 6400), ha ribadito che il servizio di mera reperibilità non rientra nell'orario di lavoro se non per il tempo in cui comporta l'effettiva prestazione lavorativa.

### Il tempo di viaggio e trasferta

Altra questione è quella della computabilità o meno del cosiddetto tempo viaggio nell'orario di lavoro.

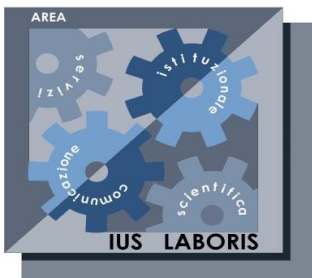
Al riguardo, l'art. 8 del D.lgs. n. 66/2003, disciplinando le pause, espressamente prevede che "salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'art. 5, R.D. 1955 e successivi atti applicativi di cui all'art. 4, R.D. 1956 e successive integrazioni"<sup>3</sup>. In forza di questa norma, il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro viene escluso dalla nozione di orario effettivo, anche se, come detto, lo stesso art. 8 del D. lgs. n. 66/2003 fa salve le "diverse disposizioni dei contratti collettivi". La giurisprudenza a tal proposito ritiene che il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro rientri nell'attività lavorativa vera e propria allorché sia funzionale rispetto alla prestazione (Cass. 11 aprile 2003 n. 5775; Cass. 22

<sup>3</sup> L'elencazione dei periodi che non possono essere considerati di lavoro, contenuta dall'art. 5, R.D. n. 1955/1923, non è esaustiva: così Cass. 9 aprile 2003, n. 5544.

marzo 2004 n. 5701). Il principio della funzionalità sussiste nel caso in cui il lavoratore, obbligato a presentarsi presso la sede aziendale, sia poi di volta in volta destinato in diverse località per svolgere la sua prestazione di lavoro (Cass. 14 marzo 2006, n. 5496); il tempo in questione, di carattere funzionale ovvero necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa rientra nell'orario di lavoro e deve essere retribuito (Cass. 22 marzo 2004, n. 5701).

Diversa, ovviamente, è l'ipotesi dell'invio in trasferta con percezione della relativa indennità. Il tempo impiegato giornalmente dal lavoratore per raggiungere la sede di lavoro durante il periodo della trasferta – salvo diversa previsione contrattuale – non può considerarsi impiegato nella esplicazione dell'attività lavorativa vera e propria e non si somma quindi al normale orario di lavoro; questo tempo viene di solito compensato con l'indennità di trasferta, la quale è diretta a monetizzare il disagio psicofisico e materiale dato dalla fatica degli spostamenti (Cass. 3 febbraio 2000, n. 1170; Cass. 10 aprile 2001, n. 5359; Cass. 3 febbraio 2003, n. 1555; v. anche interpello del Ministero del lavoro n. 15 del 2 aprile 2010).

\* *Associato di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi del Molise ed Avvocato in Roma*



## LE NORME EUROPEE E LA LORO DIFFICILE APPLICAZIONE NEL SISTEMA DEL DIRITTO NAZIONALE

di Vincenzo Ferrante\*

Si sentono spesso citare, dagli uffici amministrativi o giudiziari, sentenze e norme delle istituzioni europee, senza che però sia chiaro che efficacia debba attribuirsi a queste nel nostro sistema.

In passato, il sistema delle fonti era abbastanza chiaro e suscettibile di essere rappresentato in maniera stabile: alla legge nazionale spettava il ruolo di unica fonte del diritto, salvo che, a seguito di un intervento della Corte costituzionale, questa la legge fosse dichiarata illegittima e quindi cancellata dall'ordinamento. In verità, anche in questa fase, non mancavano problemi, poiché era chiaro che la pronuncia della Corte costituzionale non consisteva in una dichiarazione

di nullità ab origine (e quindi con effetti ex tunc), ma in un annullamento (con efficacia ex nunc, cioè dal giorno successivo alla sentenza). La conseguenza era che alcuni rapporti potevano oramai considerarsi esauriti (si pensi ad un provvedimento non impugnato dell'autorità amministrativa) e quindi non beneficiavano della dichiarazione di incostituzionalità (e per questo motivo, si consigliava talora di impugnare comunque l'atto amministrativo, anche quando era noto che la legge era contraria al cittadino o al contribuente). In secondo luogo, poteva capitare (e capitava sempre più spesso negli ultimi trent'anni) che la Corte costituzionale non dichiarasse l'illegittimità della norma, ma che suggerisse ai giudici come interpretarla al fine di renderla compatibile con la costituzione (c.d. sentenze "interpretative di rigetto"). In quest'ultimo caso, però, si trattava di pronunzie che non avevano un effetto generale e che potevano dar luogo a provvedimenti di segno diverso ad iniziativa di giudici, che ritenevano di non poter applicare la pronuncia della Corte costituzionale, per es., perché relativa ad ipotesi differenti da quelle loro sottoposte.

La situazione, ultimamente, si è ancora di più complicata a ragione delle norme della Unione (un tempo "Comunità") europea, l'adesione alla quale comporta per il nostro Paese (e per tutti gli altri 27 Stati membri) di doversi conformare al sistema giuridico proprio dell'istituzione sovranazionale, rispettandone di conseguenza le "leggi".

Queste ultime sono costituite, in linea generale, da due diversi tipi di provvedimento normativo: i regolamenti e le direttive.

I regolamenti contengono norme dettagliate e di immediata applicazione per tutti i cittadini e le amministrazioni nazionali (recano per es. le indicazioni tecniche in ordine alla etichettatura di un cibo conservato o alle caratteristiche di certi impianti). A riguardo si pongono questioni molto semplici: i regolamenti prevalgono sulle norme nazionali, sia antecedenti che posteriori, di modo che di essi anche l'amministrazione è obbligata a fare applicazione (anche in assenza di un atto nazionale che li "recepisca"). Anzi la mancata applicazione non può dipendere da una circolare o da un atto interno, perché il singolo dipendente pubblico è onerato della conoscenza dei regolamenti e deve farne applicazione, anche a danno delle leggi italiane. Le direttive, invece, non vincolano direttamente gli stati e i loro cittadini, ma richiedono un adattamento, attraverso la legislazione nazionale a ciò espressamente dedicata (in qualche caso, basta un atto ministeriale o un altro provvedimento normativo minore). Esse prevedono un contenuto di massima, che talora può anche essere molto dettagliato, e stabiliscono un termine per la loro "trasposizione" all'interno degli

ordinamenti dei singoli stati membri (si va da pochi mesi a tre anni).

Si è a lungo discusso se riconoscere alle direttive un effetto "diretto", al pari dei regolamenti, rendendole vincolanti per i cittadini. La risposta è stata che mentre allo Stato si può imputare una cattiva volontà nella mancata trasposizione (c.d. principio dell'*estoppel*), ai cittadini non si può ascrivere questa colpa. Ne discende che mentre le direttive, oramai venute a scadenza, prive di condizioni di applicabilità e sufficientemente dettagliate da individuare diritti in capo ai singoli, possono essere applicate dai giudici nazionali a danno di tutte le istituzioni statali (e anche nei confronti delle ASL o dei Comuni, che nessun colpa hanno, se non quella di essere articolazioni dello Stato: effetto "verticale"), nullo è il loro effetto nei rapporti fra cittadini privati, fin tanto che il Parlamento non si decida a trasporle correttamente. Per fare un esempio, quindi, se non è stata ancora trasposta la direttiva che impone alle imprese di riconoscere quattro settimane di ferie pagate, il lavoratore non può chiedere al Tribunale del Lavoro la condanna del proprio datore, se non dal giorno dopo a quello in cui, con legge ordinaria, non viene modificato l'ordinamento (c.d. mancanza dell'effetto "orizzontale").

La Corte di Giustizia europea (che ha sede in Lussemburgo) ha però precisato che il definitivo riconoscimento di una assenza di "effetto orizzontale" delle direttive dettagliate, incondizionate e non trasposte, lascia comunque al Giudice nazionale un obbligo di verificare la possibilità di una interpretazione c.d. "adequatrice" del diritto nazionale, al fine di far valere il contenuto delle direttive attraverso l'evoluzione delle norme interne. Poiché la prassi che si è consolidata va nella direzione di procedere alla trasposizione delle direttive in ambito nazionale mediante un decreto legislativo che semplicemente ripropone le formule europee, senza nulla aggiungere, i giudici nazionali finiscono per ricondurre ogni questione interpretativa ad un conflitto fra disposizioni diverse, regolato tuttavia non già da principi di posteriorità nel tempo o di specialità, ma dal prevalere della norma europea, in quanto gerarchicamente più elevata.

Da qui il prevalere delle fonti internazionali (non solo le direttive dell'Unione europea, ma anche ad es. le disposizioni della Convenzione dei diritti dell'uomo) sulle norme del diritto interno, grazie ai richiami di cui agli artt. 10 e 11 Cost. ed ora grazie al significato attribuito dalla Corte costituzionale al novellato art. 117 Cost., che, nel riorganizzare su base federale lo stato italiano, ha ribadito la superiorità del diritto dell'Unione europea rispetto a quello "nazionale".

Siffatta "supremazia", di per sé naturale in quanto conseguente ad un impegno degli



Stati membri diretto a garantire l'uniformità del diritto dei trattati, viene però sospinta talora dalla interpretazione delle corti di merito italiane sino a determinare l'abrogazione tacita non solo di norme di legge ordinaria, ma altresì delle stesse disposizioni costituzionali, secondo schemi logici nei quali l'esigenza di pronunziarsi in ordine alle domande di parte attrice finisce per fare velo alla questione in sé. Ed inverosimilmente si deve rilevare a riguardo come la magistratura, malgrado qualche luminosa eccezione, non sempre appare a suo agio nel fronteggiare le categorie del diritto comunitario (ed ora dell'Unione), dimenticando talora il fatto che le nozioni di tutti gli atti internazionali multilaterali non possono essere lette in stretta correlazione col diritto interno, atteso che, a così ragionare, sarebbe impossibile il dialogo fra sistemi giuridici diversi.

Si tratta, spesso, di sentenze che necessariamente finiscono con il presentare ampi margini di discrezionalità, posto che l'applicazione delle disposizioni delle direttive impone un'azione di completamento dei principi generali europei, che viene per forza di cose attribuita al giudice nazionale: così quando il Tribunale di Verona è stato chiamato a decidere dell'età di pensionamento del personale di scena di sesso femminile (non solo le ballerine ma anche le comparse) ha dovuto correggere il disposto della norma positiva, integrandolo nel senso che esse potevano andare a riposo alla stessa età degli uomini, senza che alcuna legge prevedesse espressamente una regola siffatta.

Resta peraltro qui da aggiungere che, come è ben noto al giuslavorista, il rinvio alle fonti internazionali non è affatto dirimente, sia perché non è infrequente il caso di conflitto fra discipline di diversa provenienza (esemplare in tema di lavoro notturno femminile che hanno visto un contrasto fra norme OIL e norme della Comunità), sia perché viene talora a delinearsi un nuovo conflitto fra i giudici del merito, chiamati a dare applicazione diretta alle fonti internazionali senza la mediazione degli altri valori costituzionali, e la Corte costituzionale che, viceversa, è per naturale tendenza indotta a privilegiare soluzioni dirette a dare applicazione a tutti i principi costituzionali. Insomma, un sistema complicato, che non conosce soluzioni chiare in nessuno dei paesi europei, e nel quale sono davvero in pochi a sapersi orientare con sicurezza

\* Professore ordinario nell'Università Cattolica di Milano



### SCHEDA N.1 DE IL COMMERCII@LISTA

## **INIZIO ATTIVITÀ DI CONSULENZA SUL LAVORO DI ISCRITTO ODCEC: COMUNICAZIONE ALLA DTL**

*di Graziano Vezzoni e Luca Lemmetti\**

Legge 11 gennaio 1979 n. 12 Art.1 Esercizio della professione di Consulente del Lavoro: *Tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti all'albo dei consulenti del lavoro a norma dell'articolo 9 della presente legge, salvo il disposto del successivo articolo 40, nonché da coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, i quali in tal caso sono tenuti a darne comunicazione agli ispettorati del lavoro delle province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra.*

Secondo la Legge 12/79 art. 1 gli iscritti negli Albi dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sono abilitati all'attività di consulenza del lavoro e qualora un iscritto intenda svolgere la suddetta attività deve darne comunicazione alle Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL) delle Province nel cui ambito territoriale intenda svolgere tali adempimenti. Dovranno essere effettuate tante comunicazioni quanti sono gli ambiti territoriali nei quali il professionista iscritto all'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili intende assistere le aziende per gli adempimenti inerenti il personale. La comunicazione va spedita a mezzo raccomandata a.r., PEC o consegnata a mano.

### **Requisiti per lo svolgimento dell'attività di consulenza del lavoro:**

- iscrizione all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (Sezione A e B);
- titolo di studio (diploma, laurea);
- abilitazione professionale;
- permanenza dell'iscrizione;
- comunicazione ex art.1, L. n. 12/79.

### **Sanzioni per l'esercizio abusivo della professione:**

nel caso di mancanza dei requisiti richiesti si applica l'art. 348 Codice Penale: *Chiunque abusivamente esercita una professione, per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato [c.c. 2229], è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa da 103 euro a 516 euro.*

L'oggetto della tutela dell'art. 348 c.p. È costituito dall'interesse generale, riferito alla pubblica amministrazione, che determinate

professioni, richiedenti particolari requisiti di probità e competenza tecnica, vengano esercitate soltanto da chi, avendo conseguito una speciale abilitazione amministrativa, risulti in possesso delle qualità morali e culturali richieste dalla legge (Cass. pen. Sez. VI, 20/11/07, n.42790).

Ai fini della sussistenza del delitto di esercizio abusivo di una professione, non è necessario il compimento di una serie di atti riservati ad una professione per la quale sia richiesta una particolare abilitazione, ma è sufficiente anche il compimento di un solo atto (Cass. pen. 7/03/85 n. 4349; Cass. pen. 11/12/79, n. 3732).

### **FAC-SIMILE DI COMUNICAZIONE**

Il modello è scaricabile in formato Word dal sito

[www.odcecarealavoro.info](http://www.odcecarealavoro.info)

(Su carta intestata del professionista)

Spettabile  
Direzione Territoriale del Lavoro di

Via \_\_\_\_\_  
Cap - Città e Provincia

Data \_\_\_\_\_

**Oggetto:** Comunicazione di tenuta e gestione del Libro Unico del Lavoro e degli adempimenti riguardanti materia di lavoro, previdenza ed assistenza per conto delle aziende clienti.

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_, residente a \_\_\_\_\_, codice fiscale \_\_\_\_\_, titolare dello studio professionale \_\_\_\_\_ sito in \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di \_\_\_\_\_ al n. \_\_\_\_/\_\_, ai sensi della Legge 11 gennaio 1979, n. 12

COMUNICA

che dal \_\_\_\_\_ svolgerà per conto dei propri clienti datori di lavoro tutti gli adempimenti previsti dalle norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente e ogni altra funzione che sia affine, connessa e conseguente a quanto previsto nell'art. 2, comma 1°, della legge 11 gennaio 1979, n. 12.

Con i migliori saluti.

(Firma del professionista)

\* Ordine di Lucca

## LA DIFFIDA ACCERTATIVA PER I CREDITI PATRIMONIALI

di Stefano Ferri\*

Il Decreto Legislativo n. 124 del 23 aprile 2004, all'articolo 12, ha consentito agli ispettori di emettere diffida accertativa per crediti patrimoniali in favore dei lavoratori che emergano in occasione di attività di vigilanza per inosservanze alla disciplina contrattuale. Siamo in presenza di un istituto diretto alla tutela dei diritti del prestatore di lavoro che ottiene un provvedimento a proprio vantaggio con il quale l'ispettore diffida la parte datoriale a versargli determinate somme entro un termine prefissato.

Primo presupposto è la sussistenza di "crediti patrimoniali" del lavoratore (che forse sarebbe stato più preciso definire "pecuniari"); la dottrina ha stabilito che con tale espressione si intendono crediti:

- **liquidi**, quindi monetari;
- **determinati**, di conseguenza si escludono tutti i crediti non precisamente definiti;
- **esigibili**: non sottoposti a termini o condizioni ovvero i termini devono essere preventivamente scaduti e le condizioni avverate;
- **certi**: intendendosi con tale espressione che sussistono elementi emersi in sede di ispezione che consentono di definire con certezza sia la spettanza che l'ammontare del credito.

La recente Circolare n. 1 del 8 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro ha ben chiarito che sono diffidabili i seguenti crediti:

- 1) crediti retributivi da omesso pagamento;
- 2) crediti di tipo indennitario, da maggiorazioni, TFR, ecc.;
- 3) retribuzioni di risultato, premi di produzione, ecc.;
- 4) crediti retributivi derivanti da un non corretto inquadramento della tipologia contrattuale;
- 5) crediti legati al demansionamento, alla mancata applicazione di livelli minimi retributivi richiesti esplicitamente dal legislatore in osservanza dell'art. 36 Cost. (ad esempio art. 7, comma 4, D.L. n. 248/2007, convertito in Legge n. 31/2008) ovvero derivanti dall'accertamento di lavoro sommerso.

La lettura della legge impone anche che emergano, in sede di vigilanza, "inosservanze alla disciplina contrattuale": a tal proposito la Circolare Ministeriale n. 24 del 24 giugno

2004 ha ben chiarito che si può trattare sia di crediti derivanti dalla contrattazione collettiva che da quella individuale di lavoro.

Ricevuta la notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro ha trenta giorni di tempo per promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL). Qualora si raggiunga l'accordo al termine della procedura, la diffida perde efficacia e il verbale costituisce valida transazione. Viceversa, decorso il citato termine senza che il datore di lavoro abbia promosso il tentativo di conciliazione ovvero in caso di stesura di verbale negativo, la diffida accertativa assume valore di accertamento tecnico con efficacia di titolo esecutivo a seguito di provvedimento del direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. A proposito dell'ultimo aspetto, la dottrina si è molto interrogata sul significato e sul valore di tale provvedimento, in particolare a seguito della Circolare n. 24/2004 del Ministero del Lavoro che ha posto a carico del direttore il compito di verificare sia la sussistenza dei presupposti che la correttezza della diffida stessa. Il titolare dell'ufficio deve quindi esaminare la diffida sia sotto l'aspetto formale che sostanziale, verificando tra l'altro che sia stata correttamente osservata la procedura di legge, la presenza di adeguata documentazione nel fascicolo che giustifichi l'adozione del provvedimento e che sussistano effettivamente tutti i presupposti giuridici sui quali si basa.

La validazione è, quindi, un vero e proprio atto del direttore, con tutte le verifiche del caso, e non solo una formalità bensì un accertamento che assume valore di accertamento tecnico espletato da personale ritenuto dalla legge idoneo: con essa si perfeziona la formazione della diffida accertativa validata, che deve essere notificata sia al lavoratore che al datore di lavoro interessati. A tal proposito si rammenta il disposto della Lettera Circolare 986/2005 del Ministero del Lavoro che testualmente prevede: "... la diffida accertativa con efficacia di titolo esecutivo rappresenta una esplicitazione del richiamo generico di cui all'art. 474, comma 2, n. 2, c.p.c., rientrando implicitamente fra gli atti di natura stragiudiziale, a formazione amministrativa, "ai quali la legge attribuisce espressamente" l'efficacia di titolo esecutivo.

Ai fini dell'esecutorietà della diffida non è necessaria l'apposizione della formula esecutiva non essendo richiesta per i titoli di formazione amministrativa la spedizione in forma esecutiva di cui all'art. 475 c.p.c."

Ricevuta la diffida, il datore di lavoro potrà ricorrere al competente Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro avverso tale prov-

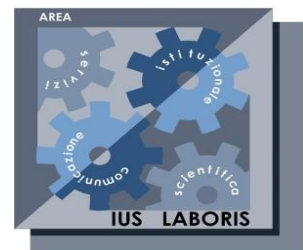
vedimento entro trenta giorni dalla notifica; il Comitato avrà novanta giorni di tempo per decidere sul ricorso.

Il lavoratore invece, ricevuta la diffida, potrà agire in via esecutiva sulla base di tale titolo per recuperare il credito accertato.

Il citato articolo 12 non prevede possibilità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria avverso la diffida accertativa: sono sorti quindi in dottrina dubbi sulla costituzionalità della norma stessa, a tutt'oggi sussistenti. La già citata Circolare 24 del 2004 risolve parzialmente la disputa affermando che "...con riguardo alle ipotesi di conciliazione monocratica in sede ispettiva, l'organo di vigilanza potrà procedere a diffidare il datore di lavoro quando avrà acquisito elementi obiettivi, certi e idonei a determinare il calcolo delle spettanze patrimoniali del lavoratore, potendo altrimenti acquisire il consenso delle parti ad una conciliazione monocratica."

L'ispettore dovrà, quindi, utilizzare il massimo rigore nella concessione del citato provvedimento, imponendogli la circolare di acquisire elementi obiettivi, certi e idonei, in assenza dei quali il provvedimento è viziato. Resta comunque possibile per il datore di lavoro ricorrere all'Autorità Giudiziaria, anche tenuto conto del disposto dell'articolo 24 della Carta Costituzionale citato in varie sentenze, ai sensi dell'articolo 615 del codice di procedura civile in sede di opposizione all'esecuzione ovvero con opposizione agli atti esecutivi in ossequio all'articolo 618 bis sempre del codice di rito: a conferma di ciò si segnala, tra le altre, per l'eccellente chiarezza espositiva, la Sentenza del Tribunale di Pistoia sezione lavoro relativa alla causa civile n. 1370/2010.

\* Ordine di Reggio Emilia



## LA CONCILIAZIONE PRESSO LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO

DI RITA AMATI\*

L'art 1, comma 40 della legge n. 92/2012, modificando l'art 7 della legge n. 604/1966, avendo come obiettivo la deflazione del

contenzioso in materia di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ha reintrodotto il tentativo di conciliazione obbligatorio innanzi alla Commissione provinciale di conciliazione istituita ex art 410.c.p.c.

Rientrano nella sfera del nuovo art 7, tutti i datori di lavoro che in ciascuna sede, ufficio o reparto autonomo occupino alle proprie dipendenze più di 15 unità o più di 5 se imprenditori agricoli. Quindi capire quando è necessaria l'attivazione di tale procedura occorre tenere a mente i requisiti dimensionali del datore di lavoro.

Il secondo controllo per capire se attivare la procedura di cui al novellato art.7 è la tipologia della motivazione del licenziamento in quanto l'obbligatorietà della procedura riguarda solo quelli intimati per giustificato motivo oggettivo:

- ipotesi di ristrutturazione di reparti, di soppressione del posto di lavoro, di terziarizzazione e di esternalizzazione di attività;
- ipotesi legate alla inidoneità fisica del lavoratore che comportino la sopravvenuta impossibilità della prestazione;
- ipotesi legate a provvedimenti amministrativi o giudiziari che rendono impossibile la prestazione (es. ritiro della patente di guida).

Non si ricomprende, nell'ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo il licenziamento avvenuto per superamento del periodo di comporto ai sensi dell' art 2110 c.c la cui violazione trova una specifica tutela nell'ambito del riformulato art. 18 della legge n. 300/1970. Secondo la nuova interpretazione della legge 92/2012 lo spirito che anima la procedura di conciliazione è in sostanza quello di facilitare attraverso una fase di confronto tra datore di lavoro e lavoratore presso la Direzione territoriale del lavoro (DTL), l'individuazione di possibili soluzioni sia alternative al recesso che economiche.

Il datore di lavoro avente i requisiti dimensionali e che voglia procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo è obbligato ad inviare una comunicazione scritta alla DTL del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

Non può non evidenziarsi come, a differenza della procedura ex art. 410, la Commissione di conciliazione presso la DTL è l'unica sede in cui è possibile esperire la procedura ed è composta dalle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale e che, in via ordinaria, opera attraverso sottocommissioni composte da un rappresentante di parte datoriale, da uno di parte sindacale e da

un funzionario della DTL delegato dal proprio dirigente. La comunicazione scritta inviata dal datore di lavoro deve far riferimento non solo all'intenzione di procedere al licenziamento, ma contenere anche le motivazioni di tale decisione e le eventuali misure di assistenza finalizzate a una ricollocazione.

Queste informazioni sono di grande importanza, in quanto consentono al lavoratore di conoscere le cause effettive del licenziamento e alla Commissione di calibrare al meglio la proposta conciliativa. Anche le misure attivabili ai fini di una ricollocazione vanno indicate con una certa precisione in quanto possono facilitare la soluzione della controversia.

Come membro della Commissione di conciliazione della DTL di Terni posso confermare che quella dell'esame delle motivazioni addotte al licenziamento è una fase delicata e di fondamentale importanza sia per il datore che per il lavoratore in quanto a volte vengono fornite da parte della Commissione consulenze e suggerimenti che portano effettivamente a smaltire contenzioso sia perché spesso, ancora oggi, il datore di lavoro viene assistito, in alcuni casi solo accompagnato, da consulenti che non sono specializzati in diritto del lavoro, sia perché il lavoratore a volte non viene accompagnato né da un difensore né da un sindacato e rimane sguarnito da una possibile difesa dei suoi diritti di lavoratore.

Per quel che riguarda la individuazione delle misure alternative, di ricollocazione o di assistenza alla ricollocazione, va ricordato come la stessa Cassazione con la sentenza n.6625 del 23 marzo 2011, abbia confermato che non necessariamente debbano avere la caratteristica del lavoro subordinato, ben potendo l'offerta caratterizzarsi con una prospettiva di lavoro autonomo o in cooperativa.

I tempi del tentativo di conciliazione sono brevi, la DTL che ha ricevuto la nota datoriale ha l'onere di convocare le parti avanti alla Commissione entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione dell'istanza. La nota con il giorno e l'ora della convocazione deve essere trasmessa con la massima celerità e va inviata con lettera raccomandata o attraverso posta elettronica certificata dell'azienda. Una volta pervenuta la richiesta va fatta subito indicando una data ravvicinata per l'incontro (infatti si ritiene che fissare la convocazione delle parti entro un limite temporale che vada oltre i 20 giorni dalla convocazione e quindi in un momento in cui il datore di lavoro sia legittimato in ogni caso al licenziamento significherebbe "nulli-

ficare la procedura conciliativa). La carenza di comunicazione non è sanabile ed inficia sia la procedura che l'eventuale recesso adottato in violazione della stessa.

Una volta invitate le parti a presentarsi di fronte l'organo conciliativo l'assenza di una delle parti senza giustificazione produce la redazione di un verbale di assenza.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui siano iscritte o abbiano conferito mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Una nota particolare va fatta ai professionisti che assistono le parti ovvero ai consulenti del lavoro intendendosi per questi tutti coloro che sono abilitati alla professione o che avendo una abilitazione diversa hanno posto in essere le procedure di accredito ex legge n. 12/79.

Le parti possono delegare altre persone alla trattazione anche se si ritiene fondamentale che i soggetti interessati siano tutti presenti in quanto nel corso della discussione potrebbero emergere soluzioni alternative al licenziamento.

La procedura di conciliazione deve concludersi entro 20 giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro e ciò sta a significare che il termine si calcola dalla data di convocazione e che all'interno dei 20 giorni vanno computati anche quelli necessari alla ricezione della lettera raccomandata; e che l'incontro debba essere ravvicinato per consentire alle parti un vero confronto.

E' opportuno precisare che, se le parti lo reputino necessario per il raggiungimento di un accordo, il termine dei 20 giorni può essere superato. In questo caso la Commissione deve redigere un verbale di riunione interlocutorio e va detto che lo spostamento oltre i 20 giorni non ha effetto certo di accordo in quanto il risultato del tentativo di conciliazione può essere lo stesso concluso con una mancata conciliazione.

Da questo ultimo punto si comprende perfettamente come il Legislatore abbia puntato sull'effetto deflattivo del tentativo di conciliazione in quanto sia le parti possono continuare la discussione senza limiti di tempo che per le condizioni create alla partecipazione attiva della commissione (ovvero la commissione ha autorizzazione a mediare sia in ordine all'accordo che in merito all'indennità incentivante).La Commissione di conciliazione può anche individuare forme alternative al recesso come ad esempio il ricorso al tempo parziale, il trasferimento, l'occupazione presso altro datore di lavoro, l'offerta di una collaborazione autonoma anche presso altri datori di lavoro fino ad arrivare al distacco temporaneo o all'attribuzione di altre mansioni.

L'importanza dell'esito della conciliazione è data anche dall'attività del giudice che, a seguito del fallimento del tentativo e del successivo ricorso giudiziale, tiene conto del comportamento complessivo delle parti e della proposta conciliativa avanzata dalla commissione di conciliazione.

Nel caso in cui la controversia non si conclude con un accordo, ci sarà la redazione di un verbale di mancato accordo che non può essere generico e privo di contenuti motivanti. Dal verbale si deve desumere il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa e devono emergere questioni sostanziali riferibili, ad esempio ad eccezioni sollevate dal lavoratore o alla assoluta indisponibilità a trovare una soluzione di natura economica alla controversia o ad accettare soluzioni alternative al recesso.

Il Legislatore afferma che *“ il comportamento complessivo delle parti , desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art 18 settimo comma, della legge n. 300/1970 e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.*

Il mancato accordo legittima il datore di lavoro ad intimare il licenziamento che produrrà gli effetti dal momento in cui è stata effettuata la comunicazione ex art. 7, comma 1.

Nell'ipotesi in cui il tentativo di conciliazione si concluda positivamente la Commissione procede alla verbalizzazione dei contenuti che diventano inoppugnabili ex art 410 c.p.c. Nel caso, molto frequente, di risoluzione consensuale del rapporto, la commissione ne darà atto attraverso il verbale riportandone tutti i contenuti compresi quelli di natura economica. Quest'ultima possibilità della risoluzione consensuale è auspicata sia dal Legislatore e “gradita” dal datore di lavoro in quanto, derogando alla disciplina ordinaria permette al lavoratore il diritto di godimento dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI). Non si può neanche escludere che l'accordo, oltre a prevedere la risoluzione consensuale, possa contenere delle previsioni di carattere economico legate anche a differenze retributive, a lavoro straordinario o al trattamento di fine rapporto. Riguardo l'aspetto fiscale e limitatamente alle somme corrisposte come indennità risarcitoria, ai sensi dell'art 6 del D.P.R. n. 917/1986, le poste risarcitorie a titolo di danno emergente non vanno assoggettate a prelievo.

Come considerazione ultima: l'atto transattivo, inoppugnabile per i contenuti economici, non vincola in alcun modo gli organi di vigilanza circa un possibile riferimento contributivo delle somme corrisposte, nei limiti della prescrizione. La stessa Corte di Cassazione con sentenza n. 17485 del 28 luglio 2009 ha affermato che: *sulle somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di transazione l'INPS è abilitato con qualsiasi mezzo che le somme riconosciute a titolo di liberalità sono correlate ad una voce riferita alla prestazione lavorativa.*

\* Ordine di Terni



## LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO di Nicola Bellomo\*

Il fine della trattazione è quello di sintetizzare le caratteristiche peculiari dell'istituto della “Certificazione dei Contratti di Lavoro” novità questa, esclusiva, nel campo dei rapporti di lavoro, indicando tra l'altro gli attori principali chiamati ad esprimere tale provvedimento.

Partiamo dagli art.75/83/84 del Dlgs 276/2003 che individuavano pedissequamente i contratti che potevano essere frutto del provvedimento di certificazione, in quanto nel nostro ordinamento venivano appunto introdotte nuove figure contrattuali quali: il lavoro ripartito, il lavoro intermittente, i contratti a progetto, l'associazione in partecipazione etc. etc.

Con il Dlgs n.251/04 tale possibilità viene estesa a tutti i contratti di lavoro (art.18). Inoltre oggi e' possibile far certificare singole clausole dei contratti di lavoro, tra cui le clausole di tipizzazione delle causali giustificatrici del licenziamento, ivi incluse quelle di giusta causa e di giustificato motivo oggettivo e soggettivo di licenziamento di cui all'art.30, comma 3, I. 4 novembre 2010, n.183 e la clausola compromissoria di cui all'art.31, comma 10, I. 4 novembre 2010 n.183.

La certificazione dei contratti serve a deflazionare il contenzioso andando ad incidere nella fase preventiva dell'assetto del contratto. Il provvedimento di certificazione ha come obbiettivo quello di opporre una sorta di “resistenza” verso gli Istituti di Vigilanza, senza tuttavia impedire del tutto l'attività ispettiva. Laddove un'autorità di controllo dovesse imbattersi in un contratto certificato, l'ispettore(in senso lato) dovrà attenersi dal continuare l'ispezione su quella posizione. Gli effetti del provvedimento di certificazione conferiscono certezza al contratto e restano tali anche verso gli Enti(Agenzia delle Entrate, Inps, Inail, Enpals, ecc.).

Chiunque intenda impugnare un provvedimento di certificazione deve preventivamente ritornare a rivolgersi alla stessa commissione di certificazione che ha adottato l'atto, per esprimere un “tentativo obbligatorio di conciliazione”; l'esito in quella sede sarà inoppugnabile facendo espresso riferimento alla procedura conformata dell'art.410 c.p.c., diversamente nell'ipotesi in cui non si abbia esito positivo, l'ispettore potrà impugnare l'atto certificato, innanzi al Giudice del Lavoro.

L'utilità di tale istituto trova espressa efficacia nell'ipotesi di interlocuzione con gli Istituti Ispettivi di tutti gli Enti. In sede di denunce da parte degli stessi lavoratori l'accertamento potrà estendersi anche ai contratti certificati non producendo di fatto la trasformazione del contratto che diversamente, solo su proposta dell'Ufficio potrà disporre l'accertamento giudiziale. Persiste, quindi, efficacia fino a quando, diversamente, non ci sia una sentenza di merito del giudice ordinario chiamato nelle decisioni in primo grado.

Qui di seguito i soggetti legittimati alla certificazione:

- soggetti dotati di legittimazione politico-amministrativa, le Province e le Direzioni provinciali del lavoro;
- soggetti quali espressione sindacale, gli enti bilaterali;
- soggetti che sono invece portatori di una legittimazione tecnica, le università; il consiglio provinciale dei Consulenti del lavoro.

Per quanto attiene la composizione della Commissione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro essa e' così composta: Dirigente della DTL; Rappresentante dell'Inps, dell'Inail, dell'Agenzia delle Entrate e da un rappresentante per ogni ordine Professionale Provinciale (Odcec, Cdl, Avvocati), hanno tutti funzioni di carattere consultivo e quindi privi di legittimazione al voto.





**TRASFERIMENTO, TRASFERTA E TRASFERTISMO - PARTE I**

*di Emanuele Rosario De Carolis\**

La prima problematica che le società devono affrontare nel momento in cui decidono di variare il luogo di lavoro del lavoratore, concerne la struttura contrattuale con la quale gestire l'assegnazione. È un aspetto molto rilevante in quanto, dallo stesso, nascono conseguenze di natura civilistica, fiscale e contributiva di cui la società deve necessariamente tener conto.

Al contempo, i profili giuslavoristici che ne derivano vengono solitamente trascurati, al punto che, alcune aziende, ritengono addirittura di poter disciplinare contrattualmente qualsiasi tipo di assegnazione con la stessa identica struttura contrattuale (che può oscillare dal distacco alla trasferta), salvo poi appurare a proprie spese, e magari a distanza di tempo e/o a seguito di una verifica da parte delle autorità competenti, che il non aver svolto un'adeguata analisi preventiva ha comportato rilevanti ripercussioni alla società sia in termini di rapporti con la forza lavoro, sia con riguardo ad eventuali passività fiscali e contributive che possono generarsi. In tale contesto si pongono le presenti note che, lontano dall'aver alcuna presunzione di esaustività, si pongono l'obiettivo di stimolare la curiosità e magari un proficuo dibattito sulle tre "T" (trasferta, trasferimento e trasfertismo) per poi completare la disamina con un focus sul distacco.

**Struttura contrattuale: alcuni cenni giuslavoristici**

Come anticipato in premessa, occorre in primis effettuare un'accurata scelta della tipologia contrattuale. È questa una scelta fondamentale che non può prescindere dall'analisi di alcune variabili fondamentali quali: la durata dell'assegnazione, il tipo di attività che il lavoratore dipendente andrà a svolgere e, soprattutto il soggetto beneficiario della stessa, l'interesse sotteso alla variazione del luogo di lavoro, l'esistenza o meno di una entità presso cui il dipendente sarà tenuto ad operare e, in caso affermativo, il tipo di struttura giuridica assunta dalla stessa, l'esistenza o meno di accordi fra le società coinvolte, etc.

A tal proposito infatti il nostro ordinamento giuridico prevede attualmente alcuni istituti contrattuali che offrono diverse soluzioni alle domande su esposte. In particolare esamineremo:

- il **trasferimento**, ovvero l'assegnazione del dipendente per un periodo non determinato e neppure determinabile a priori, da parte del datore di lavoro, ad

una località diversa da quella prevista al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro;

- la **trasferta**, che si differenzia dal trasferimento per la sua temporaneità;
- Il **distacco**, ove accanto ai protagonisti dell'originario (ed unico) rapporto di lavoro subordinato si aggiunge un terzo soggetto datoriale che si interfaccia con il datore di lavoro in termini commerciali, o pseudo tali, e con il lavoratore, nell'esercizio di un potere direttivo che viene "distratto" dal datore di lavoro effettivo.

Di seguito analizzeremo il primo istituto del trasferimento, in un secondo intervento affronteremo il tema della trasferta, con una breve appendice sul tema dei **trasfertisti**, per poi focalizzarci sul tema del distacco in un ultimo contributo.

Trasferimento del lavoratore

L'art. 2103 del codice civile rubricato *Mansioni del lavoratore*, sancisce che *il prestatore di lavoro ... non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*, aggiungendo poi che *ogni patto contrario è nullo*. La legge disciplina espressamente l'ipotesi di trasferimento della generalità dei lavoratori, esplicita il divieto di trasferimento dei dirigenti delle RSA e dei componenti delle RSU (art. 22 della L. 300/1970), vieta, a pena di nullità, di discriminare i lavoratori anche nei trasferimenti (art. 15 della L. 300/1970) e limita la possibilità di trasferimento in ulteriori circostanze, ma non fornisce alcuna definizione dell'istituto. Come spesso accade, alle lacune del legislatore sopperisce la giurisprudenza che individua il trasferimento in presenza di uno spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad un'altra unità produttiva (Cass. n. 2681 del 23/04/1985), mentre la contrattazione collettiva integra la disciplina legale sotto diversi aspetti.

Al datore di lavoro non è sottratta in alcun modo la facoltà di determinare il luogo di prestazione del lavoro in relazione all'ambito e alle necessità dell'impresa, ovvero anche di trasferire il dipendente da una unità produttiva ad un'altra, ma, a pena di nullità, occorre che sussistano i due requisiti richiesti dalla legge la **motivazione** del trasferimento deve basarsi su *comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*, il trasferimento deve avvenire da una **unità produttiva** ad un'altra nell'ambito della stessa azienda, ai quali possono aggiungersi ulteriori presupposti eventualmente previsti dai contratti collettivi. La comunicazione del trasferimento può avvenire anche oralmente, anche se nel caso di esplicita richiesta del dipendente

le motivazioni devono essere date per iscritto, mentre l'onere della prova dei motivi giustificativi del trasferimento incombe sul datore di lavoro.

In caso di trasferimento della sede di lavoro, i contratti collettivi prevedono generalmente la corresponsione di specifiche indennità a favore del lavoratore, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo spostamento in altra località.

A titolo esemplificativo riporto di seguito gli aspetti economici del trasferimento nei CCNL alimentari e chimici.

CCNL	Aspetti Economici
<b>Alimentari</b>	<u>Indennità:</u> ½ mensilità, senza familiari conviventi a carico; 1 mensilità, con familiari conviventi a carico (che seguono il lavoratore ) <u>Rimborso</u> spese di: Viaggio (con i mezzi normali) del lavoratore e delle persone che compongono normalmente la famiglia; Trasporto per gli effetti personali (es. mobili) Indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce etc.) purché regolarmente registrati o notificati all'azienda prima della comunicazione del trasferimento.
<b>Chimici</b>	<u>Indennità:</u> ½ mensilità (paga/stipendio + indennità di contingenza che percepirà nella nuova residenza), se il lavoratore non ha familiari a seguito; 1 mensilità, se si trasferisce con la famiglia Indennità di trasferta per la durata del viaggio <u>Rimborso</u> , nei limiti della normalità di: spese viaggio, vitto ed eventuale alloggio per il lavoratore, per persone di famiglia che si trasferiscono (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado), spese trasporto per effetti familiari. (Indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto registrato e denunciato al datore di lavoro prima della comunicazione del trasferimento.

Il legislatore ha previsto per queste indennità un vero e proprio risparmio fiscale disciplinato dall'art. 51, comma 7 del TUIR che mira a remunerare la situazione di disagio che viene a crearsi nel momento in cui viene modificato il luogo di lavoro.

Tale norma prevede infatti che le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini previdenziali e fiscali nella misura del 50% del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore ad

€ 1,549,37 per i trasferimenti nazionali;

€ 4,648,11 per trasferimenti all'estero;

€ 6,197,48 se entrambi nello stesso anno;

Se l'indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, l'agevolazione spetta per l'importo erogato il primo anno, nella misura del 50% e con i limiti sopra evidenziati, ma è consentito predeterminare l'importo complessivo spettante al lavoratore, la quota massima di esenzione, e ripartire in più anni l'erogazione finanziaria e la relativa agevolazione.

Non concorrono a formare il reddito imponibile:

- le spese di viaggio (anche quelle relative ai familiari fiscalmente a carico)
- le spese di trasporto delle cose
- le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore per recesso dal contratto di locazione in corso.

se **rimborsate dal datore di lavoro ed analiticamente documentate.**

L'Agenzia delle Entrate, la **circolare n. 326 del 23 dicembre 1997** ha sottolineato che la disposizione in esame non subordina il trattamento di favore previsto per tali indennità a circostanze particolari che originano il trasferimento della sede di lavoro, né al trasferimento della residenza anagrafica. Pertanto, la disposizione si rende applicabile anche se il trasferimento avviene a richiesta del dipendente oppure in seguito ad una assegnazione del dipendente ad una sede diversa da quella originaria in relazione al trasferimento in altro comune del datore di lavoro stesso ovvero di parte dei propri uffici.

Risulta evidente che le "indennità di trasferimento" vengono corrisposte ai soli lavoratori che vengano trasferiti, a prescindere dalle modalità, in una sede di lavoro diversa da quella individuata contrattualmente, e che devono, pertanto, sostenere delle spese o, comunque, affrontare dei disagi in conseguenza del mutamento di destinazione della sede di lavoro stessa.

### FOCUS - Lavoratori neo assunti

La terminologia utilizzata dalla norma porta a ritenere che condizione essenziale perché possa tornare applicabile il trattamento fiscale agevolato è che lo spostamento non transitorio della sede di lavoro intervenga in un momento successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Sul punto si è espressa l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 95 /E del 23 aprile 2003 evidenziando che non è possibile ritenere che il rimborso delle spese sostenute da un lavoratore neoassunto che debba trasferirsi a causa della fissazione della sede di lavoro in una città diversa da quella in cui risiede costituisca un'ipotesi di "indennità di prima sistemazione" suscettibile di trattamento fiscale agevolato.

Le indennità di prima sistemazione agevolabili, infatti, costituiscono una forma di rimborso delle spese che il dipendente trasferito deve sostenere per la sistemazione in località diversa da quella ove precedentemente prestava servizio (cfr. risoluzione n. 527 del 28 luglio 1978). Quindi l'esistenza di un rapporto di lavoro già instaurato, nel momento in cui interviene il trasferimento, rimane condizione essenziale del trattamento agevolato. Conseguentemente, il non assoggettamento dei rimborsi delle spese di viaggio e di trasporto delle cose sostenute dal lavoratore in occasione del trasferimento è possibile solo laddove il trasferimento stesso presenti i caratteri che consentono l'applicazione della prima parte dell'art. 51, comma 7, del TUIR, già esposti.

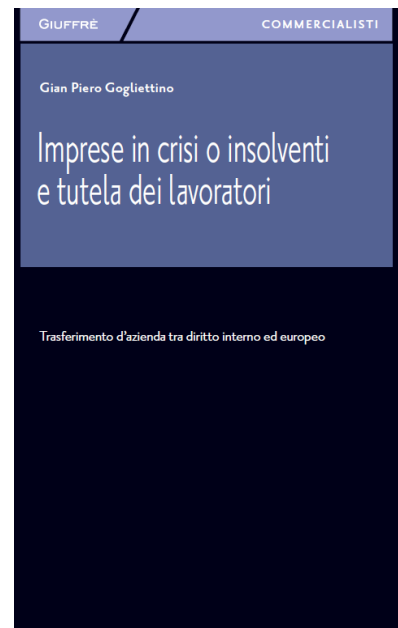
Anche l'INPS con la circolare n. 156 del 26 luglio 1999 ha ribadito che le disposizioni dell'art. 51, comma 7, del TUIR sono applicabili anche qualora:

- a) il trasferimento avvenga a richiesta del dipendente;
- b) sia venuto meno il rapporto di lavoro al momento dell'erogazione dell'indennità e/o del rimborso delle spese analiticamente documentate (dipendente che lascia la sede di lavoro per collocamento a riposo);
- c) il trattamento di favore può essere riconosciuto solo per il primo anno intendendosi per tale un periodo di 365 giorni decorrente dalla data del trasferimento.

\* Ordine di Milano



### RECENSIONI



Per "i tipi di Giuffrè" ha appena visto la luce "Imprese in crisi o insolventi e tutela dei lavoratori", un interessante lavoro di Gian Piero Gogliettino<sup>4</sup>

Il volume, partendo da una ricostruzione della disciplina nazionale relativa al fenomeno circolatorio delle imprese *in bonis*, anche alla luce del diritto dell'Unione europea e della sua giurisprudenza, affronta le novità che hanno interessato l'ordinamento in materia, a seguito della condanna del nostro Paese dalla Corte di Giustizia Europea con la sentenza n. 561/07 del 2009.

Particolare attenzione è stata riservata ai risvolti lavoristici connessi non solo al nuovo concordato preventivo e all'accordo di ristrutturazione dei debiti, ma anche alla procedura dell'amministrazione straordinaria, rilevando i costanti profili di criticità rispetto alla Direttiva comunitaria n. 2001/23. Il lavoro, infine, si focalizza sulle tutele collettive poste a favore dei lavoratori dipendenti delle imprese in crisi o decotte, nonché sul ruolo strategico che possono assumere, rispetto alla conservazione dei livelli occupazionali, sia le politiche passive che quelle attive del lavoro.

<sup>4</sup> Gian Piero Gogliettino ha conseguito un dottorato di ricerca presso l'Università di Padova in diritto del lavoro ed è attualmente ricercatore presso la Fondazione Nazionale Commercialisti (ex IRDCEC), nell'area diritto del lavoro.



## RIFLESSIONI

### LA LEZIONE DI PAPA FRANCESCO

di Salvatore Catarraso\*

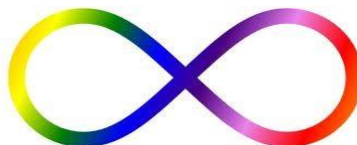
“Non possiamo tuttavia dimenticare che la maggior parte degli uomini e delle donne del nostro tempo vivono una quotidiana precarietà, con conseguenze funeste ... bisogna lottare per vivere e, spesso, per vivere con poca dignità ... oggi tutto entra nel gioco della competitività e della legge del più forte, dove il potente mangia il più debole. Come conseguenza di questa situazione, grandi masse di popolazione si vedono escluse ed emarginate: senza lavoro, senza prospettive, senza vie di uscita. Si considera l'essere umano in se stesso come un bene di consumo, che si può usare e poi gettare. Abbiamo dato inizio alla cultura dello “scarto” che, addirittura, viene promossa ... in questo contesto, alcuni ancora difendono le teorie della “ricaduta favorevole”, che presuppongono che ogni crescita economica, favorita dal libero mercato, riesce a produrre di per sé una maggiore equità e inclusione sociale nel mondo. Questa opinione, che non è mai stata confermata dai fatti, esprime una fiducia grossolana e ingenua nella bontà di coloro che detengono il potere economico e nei meccanismi sacralizzati del sistema economico imperante. Nel frattempo, gli esclusi continuano ad aspettare. Per poter sostenere uno stile di vita che esclude gli altri, o per potersi entusiasmare con questo ideale egoistico, si è sviluppata una globalizzazione dell'indifferenza”. Troviamo queste parole nella Esortazione Apostolica Evangelii Gaudium di Papa Francesco. Mettono in evidenza la situazione di difficoltà che molti uomini e donne sono costrette ad affrontare. Richiamano l'attenzione sulla dignità dell'essere e sottolineano il concetto che senza lavoro non c'è dignità. Riecheggiano parole di monito sui termini: “economia dell'esclusione”, “inequità”, “competitività”, “legge del più forte”, “globalizzazione dell'indifferenza” e parole di rimprovero “incapaci di provare compassione dinanzi al grido di dolore degli altri, non piangiamo più davanti al dramma degli altri né ci interessa curarci di loro, come se tutto fosse una responsabilità a noi estranea che non ci compete”.

I Commercialisti possono contribuire ad una società migliore? A mio parere sì, perché hanno le competenze giuste ed ognuno può efficacemente contribuire ad un percorso virtuoso. L'Area Lavoro è un tassello importantissimo del mosaico professionale. Tutti si devono impegnare a formulare proposte innovative, tutti hanno il dovere di incalzare le istituzioni per interventi efficaci, tutti devono sostenere colleghi capaci di prendere ruoli di responsabilità per migliorare la società. In sintesi è doveroso fare squadra per il bene comune.

I Commercialisti possono avere una missione sociale: studiare e proporre proposte innovative per fare della disoccupazione un male curabile.

Le esortazioni di Papa Francesco sono valide per credenti e non, e sono valide, soprattutto, per coloro che hanno a cuore le sorti dei nostri figli.

\* Ordine di Roma



## INDICE

### Editoriale

di Lorenzo Di Pace Pag. 1

### Il ruolo sociale del Commercialista

di Domenico Calvelli Pag. 1

### Intervista al Consigliere Vito Jacono

di Martina Riccardi Pag. 2

### “Dimolo Strano” Prime Noterelle sul Job Act.

di Cinzia Brunazzo, Marialuisa de Cia, Luisella Fontanella e Maurizio Centra Pag. 3

### La nozione di Orario di lavoro

di Paolo Pizzuti Pag. 7

### Le norme europee e la loro difficile applicazione nel sistema del diritto nazionale

di Vincenzo Ferrante Pag. 8

### Scheda n. 1 de Il Commerci@lista inizio attività di consulenza sul lavoro di iscritto Odcec: comunicazione alla DTL

di Graziano Vezzoni e Luca Lemmetti Pag. 9

### La diffida accertativa per crediti patrimoniali

di Stefano Ferri Pag.10

### La conciliazione presso la DTL

di Rita Amati Pag.10

### La certificazione dei contratti di lavoro

di Nicola Bellomo Pag.12

### Fondo di solidarietà residuale

di Giovanni Caiazza Pag.13

### Trasferimento, trasferta e trasfertismo

Parte I.  
di Emanuele Rosario De Carolis Pag.14

### Recensione

Gian Piero Gogliettino, Imprese in crisi o insolventi e tutela dei lavoratori, Giuffrè, 2014 Pag. 15

### La lezione di Papa Francesco

di Salvatore Catarraso Pag. 16

## IL COMMERCIO@LISTA®

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

### Direttore responsabile

Domenico Calvelli

### Redattore capo

Alfredo Mazzoccatto

### Redattore capo area lavoro

Martina Riccardi

### Comitato di redazione area lavoro

Bruno Anastasio;  
Maurizio Centra;  
Ermelindo Provenzano;  
Marco Sambo;  
Graziano Vezzoni;  
Paride Barani

### Redattori anno 2014

Andrea Albertini, Rita Amati, Patrizia Argentesi, Gianluca Bartolini, Nicola Bellomo, Cristina Biancardi, Massimiliano Bisia, Cinzia Brunazzo, Giovanni Caiazza, Domenico Calvelli, Alessandro Carnevale, Giovanni Francesco Cassano, Salvatore Catarraso, Maurizio Centra, Francesco Cervellino, Francesco Coppola, Fabiano D'Amato, Emanuele Rosario De Carolis, Marialuisa De Cia, Vittorio De Luca, Ferdinando De Vita, Lorenzo Di Pace, Fabio F. Diano, Vincenzo Ferrante, Stefano Ferri, Elisabetta Filippis, Luisella Fontanella, Francesca Forloni, Gaetano Gianni, Marialuisa Granata, Francesco Ingegno, Enrico La Malfa, Luca Lemmetti, Ferdinando Marchetti, Lorena Marcugini, Filippo Mengucci, Gabriele Moscone, Paolo Pizzuti, Ermelindo Provenzano, Lorena Raspanti, Quirino Razzano, Martina Riccardi, Rodolfo Rosso, Marco Sambo, Antonio Serpe, Graziano Vezzoni.

[redazionegruppoarealavoro@gmail.com](mailto:redazionegruppoarealavoro@gmail.com)

SSSSS

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;
- UP Beduca-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.