GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

Il Commerci@lista®

lavoro e previdenza

anno IV n. 1 testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 **gennaio 2015**

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**

Con l'approvazione del tanto atteso decreto attuativo sul contratto a tutele crescenti, sì è dato l'avvio al primo tassello della riforma del lavoro voluta fortemente dall'attuale Presidente del Consiglio, che dovrebbe caratterizzare il 2015 come l'anno in cui le imprese *"non avranno più alibi normativi"* per evitare o differire le assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato! Di contro, come afferma la leader della CGIL, si tratterebbe di una riforma talmente penalizzante ed ingiusta che potrebbe far passare alla storia il 2015 come l'anno della *fine del contratto a tempo indeterminato*, quindi, senza alcun concreto incremento occupazionale.

Ma alla fine dell'anno 2015 chi sarà smentito dai fatti avrà il coraggio di dimettersi? Oppure finirà "all'italiana", dove tutti *avranno vinto*, generando ancora più sconcerto nei cittadini?

Ci auguriamo che sarà premiata l'iniziativa del Presidente del Consiglio, basata sulla riduzione dei contributi nei primi tre anni di lavoro. Anche se lo stesso Presidente sembra trascurare il fatto che, quasi sempre, gli imprenditori licenziano il personale non per superficialità o crudeltà sociale, ma perché non riescono più ad impiegarlo in base a principi di efficienza ed efficacia gestionale, né a pagarlo regolarmente, a causa della perdurante stagnazione del mercato e dello stratosferico peso delle imposte sul reddito di lavoro autonomo e di impresa. Nel contempo, rileviamo che, nella situazione straordinaria che sta vivendo il Paese, tutte le rigidità e gli estremismi, non ultimi quelli di talune organizzazioni sindacali, non aiutano la ripresa economica.

E' evidente che, in un mondo in continua evoluzione, la tutela degli interessi dei lavoratori e di coloro che aspirano a diventarlo, richiede nuove strategie nonché iniziative diverse, almeno in parte, da quelle praticate fino ad oggi. In un Paese che ha saputo darsi, più di quarant'anni or sono, norme esemplari a tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, basti ricordare l'art. 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300 *"I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge",* non ci sarà mai spazio per la "compressione dei diritti", ma, analizzando in modo critico la situazione attuale e le sue prevedibili evoluzioni, si capisce che c'è molto da fare e, soprattutto, che c'è bisogno del contributo di tutti!

Solo alla "alla fine della fiera" sapremo se i nuovi provvedimenti avranno raggiunto gli obiettivi previsti, ma fin d'ora possiamo dire che non ci interessa chi, tra Renzi e Camusso, festeggerà a fine anno, perche qui chi vince o chi perde è l'Italia e l'importante è:

- che la nostra nazione si risollevi;
- che i nostri giovani non debbano emigrare per cercare lavoro o per realizzare le loro idee, che sono molto spesso innovative e meriterebbero di essere apprezzate e valorizzate in casa;.
- che la gente torni a consumare e l'ottimismo a regnare, assieme ad una buona dose di entusiasmo;
- che le famiglie riescano ad "arrivare fino alla fine del mese";
- che le tasse tornino nell'alveo della decenza;
- che gli imprenditori non sia costretti a chiudere le aziende, ma che possano impegnarsi a produrre ricchezza, magari con più onestà e serietà di quanto fatto in passato;
- che i nostri nonni non debbano essere più una fonte economica per far quadrare i conti famigliari, ma un esempio di saggezza con valori di insegnamento ben più sacri che profani;
- che le nostre donne possano serenamente pensare alla gravidanza, senza la paura di essere non tutelate o discriminate sul lavoro.

Tutto questo interessa noi come cittadini e soprattutto interessa noi come commercialisti che della professione abbiamo fatto la nostra vita, sacrificando i nostri affetti più cari, pur di essere al fianco dei nostri clienti, in uno Stato sempre meno "di diritto", con il quale ogni giorno ci confrontiamo ed al quale dedichiamo, in maniera gratuita, il nostro lavoro, ben oltre il ragionevole!

Noi commercialisti non sappiamo minimamente cosa significano le *tutele crescenti*, oramai di crescente vediamo solo gli adempimenti che di mese in mese si abbattono inesorabilmente sui nostri studi e nemmeno l'ottenimento di un importante diritto, come quello allo sciopero per i professionisti, costituisce un'ancora di salvezza o un ausilio per rivendicare almeno *il diritto al tempo libero del commercialista.*

Nel caso in cui la nuova riforma del lavoro dovesse imporre la limitazione di alcune tutele ottenute, con sacrificio, dai lavoratori, al fine di rimettere in moto l'economia, allora ben vengano le tutele crescenti, con l'auspicio che di crescente questa volta ci sia il nostro "bel Paese" ed il futuro di tutti coloro che lo abitano.

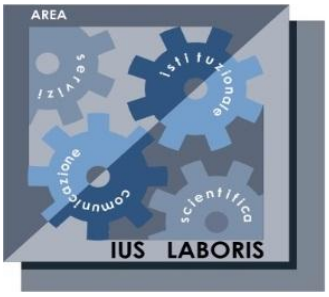
* *Presidente nazionale del Gruppo Odcec Area Lavoro e della Commissione Diritto del Lavoro dell'Odcec di Roma*

BUROCRAZIA, ASSISTENZIALISMO, MERCATO: IL CORAGGIO DI SEMPLIFICARE E DI CRESCERE

di Domenico Calvelli*

Dopo gli anni dei provvedimenti draconiani e sull'orlo della recessione, l'Italia persiste nell'essere uno dei fanalini di coda negli indici mondiali sulla libertà economica. Il mercato domestico, pesantemente colpito negli ultimi periodi, ha sofferto un'inedita sovra-crisi, che si è aggiunta alla congiuntura economica europea; salve in qualche misura le esportazioni. E in queste condizioni è lecito domandarsi "che fare?". Certo non esiste una sola ricetta, ma sicuramente non esiste più margine per sbagliare. L'economia necessita di una svolta cui lo Stato può e deve contribuire in qualche misura. Ma si odono ancora voci che richiamano a diverse forme di assistenzialismo, non più sostenibile in queste condizioni. Così si parla, ad esempio, del cosiddetto reddito di cittadinanza (detto anche reddito di base), che Philippe Van Parijs e Yannick Vanderborght definiscono come "un reddito versato da una comunità politica a tutti i suoi membri su base individuale senza controllo delle risorse né esigenza di contropartite". Un reddito di cittadinanza appare però, allo stato del dibattito, come un mero sussidio statale senza contropartite apparenti. Se da un lato la protezione delle fasce deboli è un preciso dovere dello Stato, anche per mezzo di integrazioni reddituali provvisorie, dall'altro detta protezione deve evitare di ricadere in un mero assistenzialismo; occorre generare occupazione sana e stabile e non contribuire all'incremento del debito pubblico e dell'imposizione tributaria generale, che ormai ha raggiunto picchi elevatissimi e chissà per quanto tempo sostenibili. Il reddito di cittadinanza come proposto assomiglia ahimè moltissimo alle diarie introdotte ad Atene sotto il governo di Efialte, nel quinto secolo avanti Cristo, le quali, in un'epoca di democratizzazione radicale della cosa pubblica, non ottennero altro che corrompere lentamente almeno una parte dei cittadini, abituandoli alle provvidenze della pubblica autorità ed estraniandoli in questo modo dall'attività produttiva, con danno all'intera società. In ultima analisi, quella che dovrebbe essere una misura estrema e di emergenza dovrebbe essere preceduta da robuste politiche espansive e di semplificazione strutturale del sistema burocratico ed economico, unico metodo sano per rilanciare occupazione, economia e consumi. E l'economia ha ormai un bisogno disperato di semplificazioni burocratiche. Purtroppo, oltre a passi avanti quali l'estensione del ravvedimento operoso tributario (provvedimento condivisibile ed utile), si osservano semplificazioni all'incontrario, quali i modelli 730 precompilati (la gran parte di questi modelli sarà emessa incompleta), che saranno fonte di complicazioni consistenti, e l'abolizione dei collegi sindacali nella stragrande maggioranza delle società a responsabilità limitata, misura nata dalla ricerca di un (minimo) risparmio per alcune imprese, che danneggerà pesantemente il sistema di controlli nelle società di capitali, con conseguenze che porteranno, ad esempio, alla sfiducia del sistema bancario e del mercato verso l'imprenditore, con conseguenze difficilmente immaginabili. La complicazione burocratica e legislativa italiana è ormai purtroppo paragonabile al concetto fisico di entropia, come tendenza di un sistema ad un caos in espansione; sta a chi governa agire in senso contrario, rendendola reversibile. Occorre avere il coraggio di semplificare veramente, ed in maniera sostanziale, non meramente formale. Del resto la coperta ormai è cortissima, e il Pubblico non ha più i denari per creare forti spinte espansive; ma lo può fare liberando le risorse del settore privato, che potrebbe in questo modo essere il motore della crescita. Solo azioni in questo senso ridonerebbero a tutti gli operatori economici piena fiducia nelle proprie Istituzioni e nella amministrazione della cosa pubblica, nella libertà economica, nella certezza del diritto. E non dimentichiamo mai che la fiducia non si stabilisce per Legge.

** Presidente Odcec di Biella*



CONCILIAZIONE MONOCRATICA

di Stefano Ferri*

L'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004 n. 124 ha introdotto nel nostro ordinamento giuslavoristico la conciliazione monocratica, strumento di grande utilità nella risoluzione delle controversie insorte tra lavoratore e datore di lavoro, ma che risulta, inspiegabilmente, ancora scarsamente utilizzato. Il dettato legislativo ha compiuto il decennio ed è di grande chiarezza; già da un'analisi esegetica dello stesso si possono cogliere gli aspetti applicativi e di maggiore interesse dell'istituto. Nel primo comma si consente *("può")* alla Direzione territoriale del lavoro (Dtl) competente, nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, di avviare tentativo di conciliazione; allo stesso modo (comma 6) si può seguire analoga procedura nel corso dell'attività di vigilanza qualora l'ispettore del lavoro ritenga che ricorrano i presupposti per una conciliazione. Si distingue quindi in dottrina tra conciliazione preventiva e conciliazione contestuale

La scelta della Dtl di promuovere ovvero non promuovere il tentativo di conciliazione monocratica è basata soprattutto sulle prospettive di soluzione della vertenza in sede transattiva: si deve trattare di fattispecie con carattere di tipo economico-patrimoniale e si escludono ipotesi nelle quali emerga rilevanza penale dei fatti, che elimina la possibilità di accordo tra le parti: in tali situazioni la pratica viene "messa a visita".

Il secondo comma dell'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004 n. 124, prevede che: *"Le parti convocate possono farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato."* Nell'immediatezza della pubblicazione della norma qualche commentatore aveva ipotizzato, senza alcun fondamento, che l'assistenza delle parti fosse limitata a sindacati, avvocati e consulenti del lavoro: in realtà tale interpretazione è stata rapidamente superata mancando qualsiasi appiglio letterale nella norma *(quod lex voluit, dixit),* ciò consente al commercialista di assistere il datore di lavoro anche nel tentativo di conciliazioni presso la Dtl, in virtù del rapporto fiduciario con il cliente. A tal fine, si segnala anche la Circolare del Ministero del lavoro n. 36/2009, che ha implicitamente confermato tale corretta interpretazione non limitando la rappresentanza.

Sotto il profilo procedurale, la Direzione territoriale del lavoro provvede alla convocazione delle parti a mezzo lettera raccomandata: queste potranno presentarsi personalmente, con o senza assistenza sindacale o professionale, ovvero rappresentate da persone munite di apposita delega alla conciliazione ed alla transazione. Si ritiene utile che la parte datoriale sia presente, anche se rappresentata, alla riunione fissata per il tentativo di conciliazione; lo stesso Ministero del lavoro, con la Direttiva del 18/09/2008 ha esortato le Direzioni territoriali del lavoro ad invitare gli ordini professionali, le associazioni imprenditoriali e quelle sindacali a far si che i propri iscritti o assistiti rispondano positivamente alle convocazioni.

Nella riunione è centrale la figura del conciliatore: viene scelto dalla Direzione territoriale del lavoro competente per preparazione, autorevolezza e capacità di mediazione ed è il vero dominus della procedura: tale funzionario ha in primo luogo il compito di esplorare ogni via per addivenire alla conciliazione, suggerendo soluzioni praticabili ed interessanti per le parti, ma anche di tutelare, soprattutto in assenza di propri professionisti o sindacalisti, il lavoratore, indirizzandolo con la propria scienza ed esperienza verso la soluzione per lui preferibile.

Il funzionario della Dtl incaricato tentativo di conciliazione deve vigilare che l'accordo non sia uno strumento per eludere la tutela dei diritti del lavoratore o non sia di fatto fonte per precostituire false posizioni previdenziali: in tali casi è suo dovere intervenire e negare la possibilità di conciliazione. L'intesa, inoltre, deve prevedere il riconoscimento di un periodo di lavoro svoltosi, essendo preclusa la conciliazione monocratica con carattere novativo che si risolva nella mera corresponsione di una somma di denaro da parte del datore di lavoro al lavoratore a titolo esclusivamente transattivo.

In caso di raggiungimento dell'accordo, sono dovuti i contributi previdenziali e assicurativi con riferimento al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti nonché deve essere effettuato il pagamento delle somme dovute al lavoratore: con entrambi gli adempimenti si estingue il procedimento ispettivo ed al verbale di accordo viene riconosciuto valore di valida rinuncia o transazione anche ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2113 del Codice civile. Al contrario, in ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti, la Direzione territoriale del lavoro prosegue con gli accertamenti ispettivi.

Si segnala ai datori di lavoro ed ai professionisti che li assistono l'opportunità di valutare attentamente l'istituto della conciliazione monocratica, che permette a tutte le parti dei benefici quali, tra gli altri:

- per la Direzione territoriale del lavoro, definire con un accordo l'attività ispettiva senza successivi contenziosi amministrativi o giudiziari, abbreviando notevolmente i tempi e liberando risorse per l'altra attività istituzionale dell'autorità (la citata Circolare 36 testualmente auspica la diffusione dell'istituto per *"un migliore impiego delle risorse ispettive da destinare ad iniziative di vigilanza di maggiore respiro"*), conseguendo altresì contribuzione;
- per il datore di lavoro, raggiungere una conciliazione che estingue sia la vertenza con il lavoratore sia il procedimento ispettivo, con oneri meno gravosi a proprio carico, evitando anche le incertezze ed i tempi del giudizio, come pure i costi connessi (compensi professionali e spese processuali). Non va, inoltre, trascurato l'effetto di "definizione" degli aspetti contributivi e assicurativi del rapporto di lavoro oggetto della conciliazione, con efficacia anche nei confronti dell'autorità ispettiva in materia di lavoro;
- per il lavoratore: ottenere somme, ed eventualmente il riconoscimento di un rapporto di lavoro regolare anche sotto il profilo contributivo ed assicurativo, in tempi brevi, anche in questo caso senza oneri legali e di giudizio, con una precisa qualificazione giuridica di tali spettanze.

Il pagamento al lavoratore delle somme stabilite con la conciliazione monocratica e può avvenire anche in via differita o rateizzata. In tal caso, il procedimento si estingue esclusivamente con il versamento dell'intero importo concordato.

Il mancato versamento dei contributi dovuti dal datore di lavoro a seguito della conciliazione monocratica, segnalato dagli Istituti creditori alla Dtl, comporta l'immediata attivazione della procedura ispettiva.

Alla luce di quanto esposto pare opportuno che, anche in assenza di iniziativa del funzionario pubblico, sia il commercialista che, nell'interesse del proprio cliente, valuti bene l'applicazione dell'istituto in questione, facendosi parte attiva per stimolarne l'applicazione.

** Odcec di Reggio Emilia*

OUTPLACEMENT

di Alessandro La Rosa*

L'outplacement (di seguito anche chiamato brevemente Otp) è una parola di origine anglosassone che, letteralmente, potrebbe essere tradotta in piazzamento-fuori, e che è utilizzata per definire le procedure ed i sistemi per "piazzare fuori dall'azienda" un lavoratore in esubero, favorendone il ricollocamento presso terzi.

L'outplacement si utilizza al di la della causa che ha determinato la necessità di ridurre l'organico (es. licenziamento individuale per giusta causa o giustificato motivo oggettivo e licenziamenti collettivi per chiusure o cessioni di rami d'azienda).

In questi ultimi anni hanno primeggiato le Cigs e le mobilità per cause oggettive (es. calo della produzione, trasferimento degli impianti etc.) ma anche semplici ristrutturazioni societarie, mergers and acquisitions (M&A), coinvolgendo poche unità di lavoratori e portando ad un livello individuale la trattativa di uscita, cosa che accade spesso dopo una fusione, incorporazione o acquisizione aziendale, per la duplicazione di ruoli professionali all'interno dell'azienda. In questo caso l'azienda cerca una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dove l'ago della bilancia, dopo l'incentivo economico, è proprio l'Otp inserito nell'accordo di uscita da firmare in sede protetta, come, ad esempio presso la Direzione territoriale del lavoro (Dtl); il così detto *accordo tombale*.

Ai lavoratori che perdono il lavoro a causa di una ristrutturazione aziendale (cfr. sopra), il datore di lavoro può offrire il supporto ad un nuovo ricollocamento con l'outplacement, strumento di forte responsabilità sociale per le persone coinvolte in questi riassetti organizzativi. Per questo motivo, l'imprenditore/datore di lavoro, come il "buon padre di famiglia" non può esimersi dal concedere ai suoi lavoratori l'ammortizzatore sociale dell'Otp e pensare che sia solo un "costo" rinunciabile o monetizzabile. Anche per questi motivi l'argomento Otp è molto più delicato e sensibile di quanto si pensi.

L'Otp potrebbe definirsi un ammortizzatore sociale "privato" concesso dall'azienda a sue spese, durante la trattativa di uscita del personale, sia essa individuale o collettiva.

All'interno di una trattativa sindacale dove vi siano esuberi da gestire, l'Otp attenua la conflittualità che si può creare sia tra datore di lavoro e lavoratore sia tra datore di lavoro e sindacati. Spesso elemento utile ed efficace che aiuta a trovare l'accordo sindacale che soddisfi tutti gli attori messi in gioco (datore di lavoro, lavoratori e organizzazioni sindacali dei lavoratori). Il tutto con una spesa di poco più di 4 mensilità per ogni dipendente (3 mensilità per l'INPS per raggiunto accordo + 1,5 mensilità circa per il supporto al ricollocamento con l'outplacement), nel caso di licenziamenti collettivi *(procedura di mobilità)*, piuttosto che rischiare un mancato accordo sindacale con l'obbligo di versare all'INPS fino a 9 mensilità per ciascun di-

pendente, con l'aggravante di potenziali azioni future poco "concilianti".

Per quanto riguarda le somme dovute all'INPS il riferimento è l'art. 5, quarto comma, della legge 23 luglio 1991 n. 223 (mobilità) ed alle norme connesse, in base alle quali il datore di lavoro deve versare, per ciascun lavoratore posto in mobilità, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore, somma ridotta a tre volte nel caso di accordo sindacale ed aumentata a nove volte nel caso in cui la mobilità non sia stata preceduta dal ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria.

A conti fatti, con la concessione dell'outplacement si possono avere solo vantaggi! Per il datore di lavoro, nella misura in cui adempie ai propri doveri di responsabilità sociale e riduce drasticamente la conflittualità interna (es. scioperi e vertenze); per i sindacati, sottoforma di una *vittoria* a favore dei propri iscritti ed ultimo, ma non meno importante, per il lavoratore interessato, che ne trae realmente un concreto supporto pratico, psicologico, motivazionale e formativo, utile a "traguardare" i suoi nuovi obiettivi professionali, accompagnato da un team di esperti consulenti in outplacement o consulenti di carriera.

Aderire al servizio di outplacement significa per il lavoratore affrontare un "percorso" faticoso, impervio e non privo di ostacoli, dove spesso la difficoltà che si incontra è quella di affrontare un cambiamento importante, da occupato a disoccupato e sviluppare la capacità di gestirlo. La gestione del cambiamento non è una *regola scritta*, ma sempre più spesso negli ultimi anni, si é riscontrato che è un argomento da approfondire durante la carriera lavorativa. Per il lavoratore, imparare a gestire il cambiamento significa acquisire una maggiore e articolata comprensione del mercato del lavoro, dei nuovi profili professionali richiesti dalle aziende, dei nuovi assetti organizzativi che nascono dalle trasformazioni del mercato stesso. Cambiamento che può riguardare lo stile di vita, che non si deve intendere come sinonimo di ridimensionamento delle aspettative o prospettive economiche. D'altronde siamo in un paese che sta iniziando un forte cambiamento culturale, politico, economico, per uscire da una crisi decennale.

L'outplacement, come supporto al ricollocamento professionale, è, dunque, uno strumento utile per chi, avendo perso il lavoro, si affida a consulenti esperti, che sanno concretamente intervenire, impostando con la persona un efficace percorso di attività, azioni formative con test attitudinali o psicoattitudinali, aule di simulazione e roll-play. Un percorso che, normalmente, ha una durata di alcuni mesi (anche 12 o più) durante i quali le nozioni apprese dal candidato sedimentano e vengono utilizzate per cercare, affiancati dal proprio consulente, nuove opportunità professionali in un mercato del lavoro con molte opportunità di lavoro "non visibili " alla maggioranza dei candidati. Grazie alla metodologia dell'Otp e al network della struttura a cui ci si affida, il lavoratore riesce ad arrivare alle opportunità di lavoro "non visibili", il così detto "mercato nascosto" del lavoro (da non confondersi con il lavoro sommerso). Durante il percorso di Otp vengono svolte tra il consulente e il candidato una molteplicità di azioni e attività fondamentali, che permettono a quest'ultimo per comprendersi meglio, auto-valutarsi, quindi "tararsi" all'interno di un mercato del lavoro mutevole e in continua evoluzione, azioni volte al reperimento di nuove opportunità lavorative.

Negli ultimi anni è cresciuta l'attenzione dei commercialisti per la gestione *a tutto tondo* delle risorse umane, dalle politiche motivazionali ai licenziamenti, dalla valutazione del potenziale individuale ai sistemi di ricollocazione degli esuberi, e loro stessi hanno affrontando un cambiamento, che ha riguardato sia le procedure di lavoro sia i servizi offerti ai clienti. Anche per questo, i Commercialisti potranno essere nei prossimi mesi, nei quali ci auguriamo di affrontare i problemi connessi alla ripresa economica del Paese, protagonisti del cambiamento anche nelle politiche di ricollocazione dei lavoratori, in un mercato si prevede più flessibile.

** Esperto in human resources (HR) in Milano, specializzato in outplacement*

INTERVISTA AL PROF. PIETRO ICHINO

*di Gianfranco Cassano**

Dopo un lungo cammino iniziato alcuni anni fa, fatto di continua, intensa divulgazione e confronto, attraverso molte tappe intermedie, i primi provvedimenti del progetto di riforma del diritto del lavoro stanno vedendo la luce in queste settimane, al termine del naturale percorso parlamentare. Tra i protagonisti di questo cammino c'è il Prof. Pietro Ichino, ordinario di Diritto del lavoro nell'Università statale di Milano, Avvocato giuslavorista e Senatore della Repubblica, al quale sottopongo alcune domande per meglio comprendere la portata dei nuovi provvedimenti e gli scenari che si possono delineare nel breve termine, traguardo finale della delega ricevuta dal Governo.

D. *Alcuni importanti traguardi, nella lunga corsa della riforma del diritto del lavoro, sono stati raggiunti; quali sono, ora, le sue considerazioni?*

R. Il contenuto più importante della riforma è il passaggio definitivo da un sistema di protezione del lavoro centrato su di una regola di sostanziale *job property*, ispirata al modello dell'impiego pubblico tradizionale, a un sistema di protezione ispirato al modello nord-europeo della *flexsecurity*. Il filtro delle scelte aziendali in materia di aggiustamento degli organici non sarà più, nella maggior parte dei casi, costituito dalle valutazioni imprevedibili di un giudice, ma da un *severance cost* prevedibile, proporzionato all'anzianità di servizio del lavoratore, di entità minima all'inizio del rapporto. Sul versante della *security*, il nuovo sistema prevede che al lavoratore venga assicurata, insieme al congruo sostegno del reddito offerto dall'ASpI, una assistenza efficace nella ricerca della nuova occupazione.

D. *La rimozione della disparità di protezioni esistente nel mercato del lavoro è stata identificata, da sempre, come un obbiettivo primario; ritiene che i nuovi provvedimenti legislativi, di cui è stato promotore, riusciranno a portare al raggiungimento di tale traguardo?*

R. Se consideriamo che nel corso del 2013 sono stati stipulati nel nostro Paese 1,6 milioni di contratti di lavoro a tempo indeterminato, e che con gli incentivi economici e normativi disposti dalla legge di stabilità e dalla legge-delega sul lavoro si può prevedere un raddoppio della quota di contratti di questo tipo sul totale, è facile prevedere che nel giro di due o tre anni la maggioranza dei lavoratori dipendenti sarà impiegata con il contratto a tutele crescenti, cioè sarà già coperta dalla nuova disciplina. A quel punto non sarà difficile estendere questo nuovo ordinamento anche ai vecchi rapporti.

D. *Il tessuto sociale del nostro paese è pronto a recepire la diversa impostazione tra il regime incentrato sulla property rule e quello incentrato sulla liability rule, ovvero di comprendere la necessaria transizione dalla job property al regime di protezione e sicurezza*

economica del lavoratore per la ricerca di un nuovo posto di lavoro?

R. È difficile rispondere a questa domanda. La cultura del "posto fisso" è ancora molto diffusa. Ma non possiamo proprio permetterci di conservare questa cultura: se non vogliamo rinunciare alla prospettiva dell'integrazione europea, non abbiamo alternative rispetto alla scelta di superarla, e di farlo nel tempo più rapido possibile. Non ci resta, dunque, che... buttarci in acqua confidando di imparare molto rapidamente a nuotare. Certo, sarebbe stato molto meglio compiere questo passaggio in modo più graduale; ma abbiamo tardato troppo: ora i tempi della nostra strategia europea ci impongono di muoverci in questa direzione con grande rapidità e determinazione.

D. *Ricollocamento e incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Nel provvedimento vi è una visione dei servizi di assistenza al lavoratore più vicina ai Paesi del nord Europa; quali sono le nuove prospettive?*

R. Con il disegno di legge-delega si è compiuta una scelta tra quello che potremmo indicare come il "modello tedesco" di servizi per l'impiego, il *Bundesanstalt für Arbeit*, ovvero una grande organizzazione esclusivamente pubblica, e quello che potremmo chiamare come il "modello olandese-britannico", basato su di una stretta cooperazione tra strutture pubbliche e imprese specializzate. La legge 10 dicembre 2014 n. 183 segna una netta opzione in favore di questo secondo modello. Essa prevede infatti il coinvolgimento delle agenzie specializzate nei servizi di *placement* e di *outplacing*, attraverso il nuovo strumento del *contratto di ricollocazione*, che vedrà il lavoratore libero di scegliere l'agenzia specializzata tra quelle accreditate presso la Regione, ma impegnato poi a cooperare attivamente a tutte le iniziative che questa gli indicherà per il più rapido reinserimento nel tessuto produttivo, sotto pena della perdita del sostegno del reddito. Il servizio reso dall'agenzia verrà retribuito con un *voucher* regionale pagabile per la maggior parte a risultato ottenuto, in modo da assicurare una riqualificazione automatica della spesa pubblica in questo campo e al tempo stesso una selezione automatica degli operatori in base alle loro capacità. Il disegno di legge-delega prevede anche l'istituzione, senza assunzione di nuovo personale, di un'agenzia nazionale cui saranno affidati i compiti di fissare gli standard di efficienza ed efficacia dei servizi offerti dalle Regioni, controllarne il rispetto e surrogarsi alle Regioni che non siano in grado di garantirlo.

D. *Veniamo al contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti: quali sono le prospettive al riguardo?*

D. Qui sta il cuore della riforma. È importante che si riesca a fare di questo contratto la forma di assunzione normale: dobbiamo almeno raddoppiare la sua percentuale sul flusso complessivo dei nuovi contratti: da uno su sei a uno su tre entro il primo anno, per poi arrivare entro l'anno successivo a uno su due. Se, come spero, ci riusciremo, questo avrà un impatto molto positivo sulla produttività del lavoro: perché entrambe le parti del contratto investono sul rapporto e sulla formazione specificamente necessaria in relazione ad esso solo se il programma contrattuale ha un orizzonte lungo. Ma questo aumento drastico delle assunzioni a tempo indeterminato si verificherà soltanto se nella fase iniziale, che è quella della massima incertezza circa l'esito e le prospettive di prosecuzione del rapporto, il costo di separazione sarà ridotto al minimo. Poi, quel costo (che costituisce la prima "tutela" per la persona interessata) crescerà gradualmente con il crescere dell'affidamento reciproco tra le parti. Per questo motivo il professor Bruno Caruso - ora assessore al Lavoro in Sicilia - parla di "contratto ad affidamento crescente": è una proposta lessicale che coglie perfettamente il punto cruciale del progetto.

D. *Il contratto di apprendistato, nelle intenzioni del Legislatore, è l'unico vero strumento per il primo ingresso nel mondo del lavoro; con il contratto a tutele crescenti vi è il rischio, se non vengono introdotti requisiti specifici, di averlo depotenziato?*

R. Oggi, se sommiamo la percentuale di nuovi contratti a tempo indeterminato e quella dei nuovi contratti di apprendistato sul flusso delle assunzioni, non arriviamo neanche al 20 per cento complessivo, con il tempo indeterminato ordinario al 16 per cento e l'apprendistato al 2 o poco più. È ragionevole puntare a moltiplicare entrambe le percentuali per tre nell'arco dei prossimi anni. E c'è ampio spazio per entrambi i risultati. Certo, per aumentare la quota di contratti di apprendistato nel flusso generale occorrerà ancora qualche intervento di semplificazione, dopo quelli operati con il decreto Poletti del marzo scorso.

D. *Ritiene fondati i timori di alcuni settori produttivi circa un'estensione, in futuro, dell'art. 18 alle imprese assistite dalla tutela obbligatoria?*

R. Questo mi sembra davvero un timore infondato. Come dicevo all'inizio, la scelta fondamentale che stiamo compiendo è quella del passaggio da un regime ispirato al principio della *job property* a un regime nel quale la regola generale sarà una *liability rule* a carico dell'imprenditore, cioè una responsabilità avente per oggetto una indennità di entità predeterminata o predeterminabile. A maggior ragione una regola di questo genere continuerà ad applicarsi nelle imprese nelle quali essa già si applica oggi, prima della riforma.

D. *Nella delega si parla di riorganizzazione delle forme contrattuali attualmente esistenti. Questo, prelude alla eliminazione delle collaborazioni a progetto o alla possibile " compressione" di altre forme contrattuali?*

R. Questa materia non sarà oggetto del primo decreto legislativo, cioè di quello dedicato al contratto a tutele crescenti destinato a entrare in vigore entro gennaio, ma del decreto che conterrà il nuovo *Codice semplificato* del lavoro. Su questo punto la legge-delega prevede un riordino delle forme contrattuali precarie e atipiche. La riforma, in concreto, potrebbe consistere in questo: che tutti i co.co.co., co.co.pro., associati in partecipazione, soci di cooperative di lavoro con prestazione autonoma, i quali nell'ultimo anno fiscale abbiano operato per una sola azienda e con un reddito mediamente inferiore a 1500 euro mensili, si vedano applicare le nuove regole sui licenziamenti, oltre a quelle sull'orario di lavoro e sulle ferie; mi sembra che stia prevalendo l'orientamento a non estendere a questi casi anche l'applicazione della disciplina della malattia e dei permessi; e neppure quella del trattamento di fine rapporto. Per i contratti già in essere prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo della delega, non cambierà nulla fino alla loro cessazione.

D. *Quali sono i prossimi interventi in corso di elaborazione per dare completa attuazione alla delega ricevuta dal Parlamento?*

R. Come dicevo, il più importante di essi sarà costituito dall'emanazione del testo unico semplificato delle norme di fonte nazionale che disciplinano i rapporti di lavoro: il *Codice semplificato*. Esso consisterà in un testo unico che potrebbe non superare la sessantina di articoli; in ogni caso articoli brevi e scritti in modo da essere facilmente leggibili e traducibili in inglese. Questi articoli sostituiranno l'intera legislazione di fonte nazionale in materia di rapporti di lavoro. A parte la riforma dei licenziamenti di cui si è detto e una modifica incisiva della norma relativa al mutamento di mansioni in azienda, per il resto il nuovo codice non farà altro che "distillare" in forma più semplice e chiara la normativa esistente, eliminandone gli scostamenti più rilevanti rispetto agli standard europei prevalenti.

Grazie al Prof. Ichino per la sua disponibilità nei confronti della nostra Rivista di "apprendisti del diritto del lavoro"

** Odcec di Milano*

CERTIFICAZIONE UNICA E 730 PRECOMPILATO: UNA COMPLICATA SEMPLIFICAZIONE !

di Graziano Vezzoni* e Paride Barani**

Visto che ci è stata **CU**cinata questa splendida "semplificazione", cominciamo con l'aggiornare le nostre agende con le nuove scadenze per il 2015.

Partiamo con il **7 marzo 2014**: entro tale data dovrà essere inviata all'Agenzia delle entrate la **Certificazione Unica** (**CU**). Il Decreto Semplificazioni, recentemente approvato, all'art. 2 prevede l'addio al *vecchio* CUD e sancisce la nascita della Certificazione Unica. I sostituti d'imposta, e, quindi, i professionisti che li assistono, saranno impegnati a certificare, con l'unico documento, oltre ai redditi di lavoro dipendente e assimilato, anche i compensi di lavoro autonomo, le provvigioni comunque denominate (professionisti e collaboratori), i redditi diversi e finanche i corrispettivi derivanti dai contratti d'appalto dei condomini (sic).
Nel nuovo modello debutta anche una parte relativa ai dati del coniuge e di altri familiari a carico fiscalmente: per ciascun componente andrà indicata la parentela, il codice fiscale, il numero di mesi a carico, se minore di tre anni, la percentuale di detrazione spettante. Ma la novità più rilevante sarà quella di comunicare nella CU anche i compensi corrisposti e le ritenute operate ai professionisti ed ai collaboratori: compensi e ritenute fino ad ora certificate con l'utilizzo di format non prestabiliti. Nella sezione della CU che riguarda i lavoratori autonomi si dovrà inserire l'ammontare lordo corrisposto, le ritenute Irpef applicate ed i contributi previdenziali (sia la parte sostenuta dallo stesso professionista sia la quota del soggetto erogante) ed andranno aggiunte anche le eventuali spese rimborsate in parcella. Il tutto, andrà trasmesso all'Agenzia delle entrate entro il 7 marzo di ogni anno. E' appena il caso di ricordare che per il tardivo, mancato o errato invio della Certificazione Unica, è prevista una somma pari a euro 100 di ammenda per ogni certificazione.

La scadenza del 7 marzo 2015, in realtà, è preceduta da quella del **28 febbraio 2015,** anch'essa annuale, che riguarda le banche, le compagnie di assicurazioni e gli enti di previdenza, i quali sono tenuti ad inviare i dati in loro possesso, relativi a:

- interessi passivi;
- assicurazioni;
- contributi previdenziali;
- contributi versati a forme pensionistiche complementari.

Questi adempimenti serviranno all'Agenzia delle entrate di compilare e spedire ai contribuenti il *mitico* **730 precompilato!**
Entro il 15 aprile di ciascun anno, infatti, l'Agenzia delle entrate renderà disponibile telematicamente ai titolari di lavoro dipendente e assimilati la dichiarazione precompilata, i quali potranno accettarla in toto o modificarla.
Il 7 luglio la dichiarazione precompilata, sia essa accettata o modificata, dovrà essere presentata in via telematica all'Agenzia delle entrate, direttamente ovvero tramite un CAF od un professionista abilitato.
Nel caso in cui il contribuente decida di inviare direttamente il 730 precompilato deve "accreditarsi", in realtà registrasi, nel sito internet (portale) dell'Agenzia delle entrate, utilizzando il proprio codice fiscale ed altri dati in suo possesso. Appena accreditato, il contribuente può accedere alla propria posizione tributaria e, quindi, alla dichiarazione già implementata di tutti i dati pervenuti dai sostituti d'imposta, dalle banche, dalle assicurazioni e dagli enti previdenziali. A questi - dal 2016 - si aggiungeranno i dati delle ASL (spese mediche).
Chi non riceve il 730 precompilato può, in ogni caso, presentare la dichiarazione dei redditi autonomamente con le modalità ordinarie.
Ove la dichiarazione sia presentata direttamente e senza modifiche, anche avvalendosi del sostituto d'imposta (es. datore di lavoro), l'Agenzia non procede a variazioni, salvo il controllo della sussistenza delle condizioni soggettive che danno diritto alle detrazioni, mentre esegue gli ordinari controlli e le eventuali rettifiche conseguenti, se i dati della dichiarazione precompilata vengono modificati.
Qualora la dichiarazione sia presentata tramite un CAF o un professionista, i controlli sono effettuati nei confronti di questi soggetti intermediari, se alla dichiarazione viene apposto il visto di conformità, gli attestatori sono responsabili di eventuali danni arrecati all'erario in caso di attestazione di fatti e/o condizioni difformi dal vero. In particolare, gli attestatori sono tenuti al pagamento di una somma pari all'importo dell'imposta, della sanzione e degli interessi che sarebbero stati richiesti al contribuente, salvo provare che il cliente ha tenuto una condotta dolosa o gravemente colposa.
Resta in vigore la possibilità per il contribuente di trasmettere una dichiarazione rettificativa entro il 10 novembre dell'anno in cui la violazione è stata commessa: in tale caso la somma aggiuntiva dovuta è pari alle sole sanzioni.
A chi vi scrive nasce spontanea una domanda: ma è veramente una semplificazione? Se si, per chi? Chi **CU**cina questi piatti non potrebbe chiedere a coloro che poi li devono mangiare (e digerire) se li gradiscono oppure chiedere se hanno qualche suggerimento sugli ingredienti? Forse ne uscirebbe un menù più gradito, primo ai contribuenti, poi a coloro che li assistono e non ultimo allo Stato.

Convinti di poter contribuire al progresso della nazione con attività professionali più efficaci dell'invio del 730 più o meno precompilato, senza rinunciare al *diritto di mugugno*, non ci resta che aggiornare l'agenda nel seguente modo:

28 febbraio
Comunicazioni da parte delle banche, le assicurazioni, gli enti previdenziali ed ASL all'Agenzia delle entrate delle informazioni in loro possesso.

7 marzo
Invio all'Agenzia delle entrate della CU.

15 aprile
L'Agenzia delle entrate mette a disposizione il modello 730 precompilato.

7 luglio
Trasmissione del modello 730 all'Agenzia delle entrate.

10 novembre
Trasmissione dell'eventuale modello 730 rettificativo all'Agenzia delle entrate.

** Odcec di Lucca*
*** Odcec di Reggio Emilia*

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

BREVI CONSIDERAZIONI SULLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO N. 18/2014 DEL 30 LUGLIO 2014

di Salvatore Catarraso*

La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 18 del 30 luglio 2014 ha come oggetto il decreto legge n. 34/2014 (convertito dalla legge n. 78/2014) recante *"disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese" - contratto a tempo determinato, somministrazione di lavoro e contratto di apprendistato - indicazioni operative per il personale ispettivo.*
La circolare in esame illustra, tra l'altro, alcuni concetti del D.L. 34/2014 e suggerisce

comportamenti da adottare per alcune tipologie di rapporti a tempo determinato, chiarendo anche il meccanismo di calcolo del numero complessivo di contratti a tempo determinato che possono essere stipulati da ciascun datore di lavoro.

Fissato il limite del 20% , in assenza di una diversa disciplina contrattuale aziendale o nazionale (CCNL), da non eccedere nel rapporto tra numero dei lavoratori a tempo determinato e numero dei lavoratori a tempo indeterminato (in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione) precisa che - nel calcolo - non vanno computati i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità, i rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati e gli associati in partecipazione mentre viceversa vanno conteggiati i lavoratori part-time, i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti (la verifica concernente il numero dei lavoratori a tempo indeterminato va effettuata in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati); non concorrono al superamento dei limiti quantitativi le assunzioni di disabili con contratto a tempo determinato. Rilevante è la questione dei lavoratori part-time che vanno conteggiati in proporzione dell'orario contrattuale a full-time. Quindi, se due lavoratori a tempo indeterminato hanno un part-time al 50%, questi lavoratori verranno conteggiati come una unità. Conseguentemente anche i lavoratori assunti a tempo determinato verranno conteggiati in base alla percentuale di part-time stabilito nel contratto individuale. Si ha che se due lavoratori a tempo determinato hanno un part-time al 50%, questi lavoratori verranno conteggiati come una unità.
La circolare suggerisce, inoltre, che per la sussistenza di specifiche ragioni giustificatrici quali quelle di carattere sostitutivo o di stagionalità sia opportuno, ai soli fini di trasparenza, che i datori di lavoro continuino a far risultare nell'atto scritto la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato anche perché il datore di lavoro, ai sensi dell'art.2 comma 29 della legge 92/2012, non è tenuto al versamento del contributo addizionale dell'1,4%. Tale tipologia di contratti (sostitutivi e stagionali), inoltre, non entrano nel computo del limite dei 36 mesi (durata massima del contratto a tempo determinato, comprensiva anche di eventuali proroghe). I contratti a tempo determinato di tipo sostitutivo non presentano particolari problemi per la correlazione fra le due risorse lavorative: il lavoratore X a tempo determinato sostituisce il lavoratore Y a tempo indeterminato con diritto alla conservazione del posto nell'organico aziendale. I contratti a tempo determinato per ragioni di "stagionalità" sono quelli le cui attività sono elencate nel DPR 1525/1963. Ulteriori ipotesi possono essere rintracciate nell'ambito del contratto collettivo applicato, anche aziendale (il legislatore rinvia infatti al citato DPR ma non in via esclusiva). Ciò anche in relazione alla assunzione di lavoratori a termine per far fronte ad incrementi di produttività che potranno rientrare nelle ragione "di stagionalità" solo se così è prevista dalla contrattazione collettiva.

Dalla lettura di quanto precede ed in considerazione di una moltitudine di aziende del terziario sotto i 10 dipendenti è possibile ritenere che un contratto aziendale fra datore di lavoro e tutti i dipendenti che include una propria tipologia di "stagionalità" rientri nel concetto generale riconosciuto dal Legislatore (extra DPR 1525/1963). Considerato che la "stagionalità" assume diversi significati, è necessario fotografare quella "stagionalità aziendale" giuridicamente valida e questa sia un sinallagma fra attività da svolgere ed attività istituzionale dell'azienda. La verifica di questa metodologia è possibile (anche) attraverso uno specifico interpello proposto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che abbia come presupposti fondamentali:

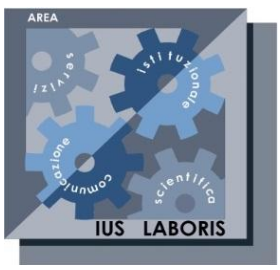
- il sinallagma fra attività da svolgere di tipo "stagionale" ed attività istituzionale dell'azienda

e

- la durata del contratto di tipo "stagionale" (3 mesi / 6 mesi / 9 mesi).

In un momento di forte crisi economica come quella attuale, il contratto a tempo determinato di tipo stagionale può costituire un valido supporto sia per le aziende, che saranno liberate da tutti quei vincoli e limitazioni tipiche del contratto di lavoro a tempo determinato acausale, sia per i lavoratori che potranno avere una chance in più prima di accedere al fatidico contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche se a tutele crescenti) ovvero reperire risorse economiche per il sostentamento familiare.

** Odcec di Roma*



Scheda n. 2 de Il Commerci@lista

ISCRIZIONE DEL COLLABORATORE FAMILIARE ALL'INPS

di Graziano Vezzoni*
e Luca Lemmetti*

Riferimenti:

- *Lettera Circolare n. 10478 del 10.06.2013 del Ministero del Lavoro.*
- *Lettera Circolare n. 14184 del 05.08.2013 del Ministero del Lavoro.*
- *Tribunale di Milano 24.06.2014*

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con le circolari n.ri 10478 e 14184, ha ritenuto che l'opera prestata **"occasionalmente"** all'interno di un'impresa, da parte di un familiare non abbisogna di coperture Inps e Inail perché detta collaborazione "occasionale" prestata all'interno di un contesto familiare viene resa in virtù di una obbligazione di natura *morale* basata sul legame solidaristico ed affettivo proprio del contesto familiare, in virtù del principio *affectionis vel benevolentiae causa*. L'attività dei familiari é relegata nei meri rapporti di cortesia, privi di tutte quelle tutele che la Costituzione garantisce al lavoro "*in tutte le sue forme e applicazioni*", il Ministero, con la circolare n.10478, conferma che la prestazione svolta, da parenti entro il terzo grado e affini entro il terzo, all'interno di un'azienda, condotta da un familiare, viene giustificata dal principio naturale secondo cui la famiglia prima di essere un complesso di rapporti patrimoniali, è soprattutto un complesso di sentimenti affettivi; pertanto, il lavoro occasionalmente prestato nell'ambito dell'impresa del familiare si presume gratuito.

Presupposti soggettivi

La Riforma del diritto di famiglia (legge maggio 1975, n. 151) ha posto particolare attenzione alla composizione dell'impresa, precisando che per familiare s'intende il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo.

Parenti:

- primo grado (genitori e figli);
- secondo grado (nonni, fratelli, sorelle e nipoti (figli dei figli));
- terzo grado (bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli), i pronipoti (figli dei nipoti di secondo grado).

Affini:

- primo grado (suoceri);
- secondo grado (nonni del coniuge e i cognati);
- terzo grado (bisnonni del coniuge, gli zii del coniuge, i figli dei cognati).

Tipologia di imprenditori

Le prestazioni posso essere svolte a favore delle seguenti tipologie di imprenditori:

- impresa individuale;
- S.n.c., S.a.s e S.r.l.

Valutazione dell'occasionalità

La discriminante è che si deve trattare di lavoro meramente occasionale e non di **lavoro continuativo e prevalente**, infatti, il Ministero individua alcuni soggetti (parenti o affini) la cui prestazione, all'interno dell'azienda, viene considerata **"in via presuntiva"** di natura occasionale: i pensionati o familiari già impiegati a tempo pieno presso altri datori di lavoro. Il Ministero, inoltre, per individuare degli elementi che provino la *prestazione occasionale* in modo oggettivo, ricorre a parametri di natura quantitativa, sia per l'INPS e sia per l'INAIL:

Ai fini INPS l'attività prestata dal familiare si considera "occasionale" se non supera 90 giorni nel corso dell'anno, tale limite è frazionabile in ore e precisamente 720 ore nel corso dell'anno. Il limite quantitativo dell'attività resa dal familiare si considera comunque rispettato anche se si superano i 90 giorni, ma non le 720 ore annue.

Ai fini INAIL considera invece "occasionale" una prestazione resa una o due volte nello stesso mese con un limite massimo di 10 giornate lavorative nell'arco di un anno.

Si considera "prestazione occasionale" del familiare anche in caso di contestuale presenza del titolare dell'azienda, inoltre, il mancato rispetto del parametro quantitativo deve essere dimostrato dagli organi di vigilanza ispettiva. Questi ultimi si trovano ad affrontare questioni di regolarità legate all'attività` delle imprese familiari, che nel tessuto economico del nostro Paese, hanno uno spazio notevole.

Il legislatore ha varato provvedimenti finalizzati a favorire l'occupazione in tali strutture attraverso taluni rapporti specifici, come il lavoro occasionale ed accessorio, previsti dagli articoli 70 e ss. del D. Lgs n. 276/2003. Del resto l'attenzione del Parlamento si era manifestata già in passato con un altro provvedimento normativo, sia pure di portata limitata: nello specifico all'art. 21, comma 6°, della legge n. 326/2003, laddove si afferma che un artigiano può essere sostituito per un massimo di 90 giorni da un parente entro il terzo grado, anche se studente, senza che con ciò si configuri alcuna prestazione, essendo tale attività riconducibile a quelle che esulano dal mercato del lavoro, come ad esempio, le attività previste in agricoltura dall'art. 74 del D.Lgs. n. 276/2003 rese dai parenti entro il quarto grado (modifica introdotta dalla legge n. 33/2009).

** Odcec di Lucca*

BREVE MEMORANDUM SUI REATI DEL SOSTITUTO

di Cristina Costantino*

In questa sede si effettua una breve analisi, sui reati in cui può incorrere il sostituto d'imposta in generale ed il datore di lavoro in particolare nell'esercizio della sua attività, considerando inoltre la posizione che può assumere il professionista nelle scelte del proprio cliente e le possibili conseguenze.

Può accadere, soprattutto per realtà economiche di ridotte dimensioni o comunque svolte/esercitate con l'ausilio di un numero limitato di lavoratori, che si trascurino i rischi e le insidie che si "nascondono dietro l'angolo". In questo momento di crisi economica e finanziaria le aziende sono chiamate a ragionare in termini di "priorità" nella gestione delle risorse finanziarie. Così può capitare che scelgano di privilegiare, rispetto ad altri creditori, i fornitori e i dipendenti. E' evidente che senza la materia prima impiegata nell'attività e senza la prestazione lavorativa dei dipendenti l' attività non possa essere esercitata. Di conseguenza, pagare i fornitori ed i lavoratori dipendenti, al di là di considerazioni etiche o legali, è fondamentale per la stessa continuità aziendale, anche se ciò comporta l'inadempimento di obblighi tributari o previdenziali. Vediamo quali potrebbero essere le conseguenze:

1) Reato di omesso versamento di ritenute certificate: l'art 10bis del D.Lgs. 74/2000 punisce con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versi entro il termine previsto per la presentazione della dichiarazione annuale di sostituto di imposta ritenute risultanti dalla certificazione rilasciata ai sostituiti, per un ammontare superiore a cinquantamila euro per ciascun periodo d'imposta. Tale fattispecie criminosa è stata aggiunta nell'impianto normativo dei nuovi reati tributari con la finanziaria 2005, pur essendo prevista nel vecchio impianto normativo (Legge 516/1982). Per un certo periodo di tempo la fattispecie era stata quindi depenalizzata e la sua inclusione nel D.Lgs. 74/2000 desta qualche perplessità, in quanto completamente sganciata dai principi informatori del Decreto, cioè quelli di punire una condotta caratterizzata dal dolo specifico di evasione e relativa al principale obbligo posto in capo al contribuente, la dichiarazione annuale dei redditi e IVA, ed alle condotte fraudolente ad esso connesse.

La fattispecie penalmente rilevante è il mancato versamento di ritenute certificate, quindi, non sono state trasfuse nel nuovo art. 10bis le fattispecie punite dalla legge 516/1982, di omessa presentazione della dichiarazione annuale e mancato rilascio della certificazione dell'avvenuto versamento.

A parte le critiche della dottrina sulle modalità di "recupero" della fattispecie all'interno dell'impianto normativo, le criticità maggiori sono da rinvenire nell'identificazione del momento in cui si consuma il reato. La sentenza della Cassazione penale del 1 ottobre 2014 n. 40526, superando precedenti orientamenti della stessa Corte, conferma la portata letterale della norma, sganciando l'illecito penale dall'effettiva presentazione del modello 770 e dai dati in esso contenuti, e sostenendo che integra il reato l'omesso versamento di ritenute certificate entro il termine della presentazione della dichiarazione, da cui discende che il mancato versamento di ritenute, certificate successivamente al termine della presentazione della dichiarazione, non è penalmente rilevante così come l'omessa presentazione della dichiarazione; la mancanza quindi della dichiarazione di scienza, dell'affermazione *dell'an debeatur* e *quantum debeatur* è di fatto irrilevante ai fini dell'integrazione del reato.

Al di là della sanzione amministrativa, che rimane comunque applicabile, il reato si consuma solo al verificarsi di entrambe le condizioni: mancato versamento nei termini di presentazione del 770 di ritenute che, siano state innanzitutto certificate (operate, non operate) e la cui certificazione sia stata rilasciata entro lo stesso termine e non successivamente.

2) Reato di omesso versamento di ritenute previdenziali ed assistenziali: l'art. 2 del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463 (convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638) punisce, con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino ad euro 1.032,91, il datore di lavoro che omette di versare le ritenute previdenziali ed assistenziali sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti. Il datore di lavoro non è punibile nel caso in cui provveda al detto versamento entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione. In primo luogo occorre puntualizzare che si tratta di ritenute su retribuzioni erogate, ovvero, se la retribuzione non viene corrisposta non ci sarà nessuna ritenuta effettuata, tuttavia l'Inps, desumendo l'omissione dalle denunce *Uniemens,* non si preoccupa di certo di sapere se le retribuzioni siano state in effetti corrisposte, con l'onere in capo al datore di lavoro di provare l'esimente. In secondo luogo si segnala come in diverse sedi dell'Inps *"la mano destra non sa cosa fa la sinistra",* cosicché può capitare che il datore di lavoro abbia ottenuto una rateazione per debiti contributivi pregressi e venga raggiunto ugualmente dalla diffida, da parte dell'Istituto, ad ottemperare nel termine di tre mesi al pagamento delle ritenute. A Reggio Calabria c'è stato il caso di un datore di lavoro che, per un difetto di

notificazione, non è venuto a conoscenza della contestazione e si è trovato coinvolto in un procedimento penale, con assegnazione di un avvocato d'ufficio, di cui ha avuto conoscenza solo al termine del giudizio.
La legge delega 28 aprile 2014, n. 67 ha demandato al Governo l'emanazione dei decreti per la riforma della disciplina sanzionatoria di alcuni reati e per la contestuale introduzione di sanzioni amministrative e civili. Tra questi ha previsto la trasformazione in illecito amministrativo del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali per importi non superiori ai 10.000 euro annui, preservando comunque la possibilità per il datore di lavoro di non rispondere neanche amministrativamente, in caso di versamento delle ritenute entro il termine di tre mesi dalla contestazione della violazione. In attesa dei decreti delegati rimane in vigore l'art. 2 del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, nonostante diversa giurisprudenza di merito si sia espressa in favore della decorrenza della depenalizzazione già con l'emanazione della legge delega.

3) Reato d'indebita percezione di erogazioni ai danni della Stato. Una terza ipotesi di interesse è relativa al caso in cui il datore di lavoro porti in compensazione sul DM10 Inps somme a credito per anticipazioni a carico dell'Istituto e versi il saldo pur non avendo corrisposto le retribuzioni (quindi erogato le prestazioni). Il caso non è affatto infrequente, infatti, quando si elaborano i cedolini paga e si determinano i contributi previdenziali si ignora il rischio che le retribuzioni (nette) non vengano corrisposte e, come se non bastasse, proprio per incassare i crediti e poter disporre della liquidità a tal fine necessaria, si preferisce pagare i contributi Inps, per ottenere il "famigerato" Durc, senza il quale gli incassi spesso rimangono "congelati" molto a lungo. Il pagamento dei contributi Inps (DM10), con la compensazione automatica (somme a debito-somme a credito) di prestazioni di malattia/maternità o degli assegni familiari che non sono stati in effetti pagati ai lavoratori, ad esempio, integra il reato d'indebita percezione di erogazioni ai danni della Stato , ex art. 316-ter c.p., punito con la reclusione da sei mesi a tre anni! *(cfr. sentenza 48663/14. della Seconda Sezione Penale della Cassazione).* E' appena il caso di ricordare che: *"Commette il reato d'indebita percezione di erogazioni ai danni della Stato - punito, ex art. 316-ter c.p., con la reclusione da sei mesi a tre anni - il datore di lavoro che, mediante la fittizia esposizione di somme corrisposte al lavoratore a titolo d'indennità per malattia o maternità o assegni familiari, ottiene dall'INPS il conguaglio di tali somme, in realtà non corrisposte, con quelle da lui dovute all'Istituto a titolo di contributi previdenziali, così percependo indebitamente dallo stesso Istituto le corrispondenti erogazioni."*

Risulta evidente come lo spartiacque tra comportamento lecito e illecito non sia di facile da individuare., infatti, comportamenti assolutamente privi di intenzioni illecite possono avere conseguenze penalmente rilevanti ed anche i professionisti che assistono abitualmente i datori di lavoro debbono essere "vigili", non limitandosi ai soli adempimenti di cui sono incaricati, come l'elaborazione dei cedolini paga, ma svolgendo anche un'azione di controllo a campione nel corso dell'anno, e segnalando tempestivamente agli interessati le conseguenze dei loro mancati e/o ritardati pagamenti.

Senza alcuno scopo "intimidatorio", si ricorda che ove il professionista suggerisca al cliente come destinare le sue insufficienti risorse finanziarie, senza aver chiara la situazione e senza rendersi conto delle conseguente penali, può risponderne per dolo eventuale, come dimostra la più recente giurisprudenza in merito. Mentre le norme speciali in materia di reati tributari e previdenziali hanno subito un'evoluzione nel tempo, il codice di penale è ancora quello del 1930, ma quello che è cambiato è l'indirizzo giurisprudenziale, che negli ultimi anni ha visto sempre di più i professionisti coinvolti nelle vicende giudiziarie dei propri clienti e addirittura essere dipinti come i veri *"deus ex machina"* delle attività illecite dei loro clienti. Il professionista è anzitutto un cittadino come tale deve essere perseguito se commette un reato, ma quel che preoccupa è la campagna che ultimamente viene fatta attraverso i *mass media* sulla figura indistinta del professionista dell'area amministrativo contabile, anche usando in modo improprio il termine commercialista, da cui emerge un soggetto che favorisce l'evasione!

Perseguire le attività illecite è principio fondamentale di uno stato di diritto, ma la caccia alle streghe ci riporta al XV secolo e non se ne sente proprio il bisogno!

* O*dcec di Reggio Calabria*

LICENZIAMENTI COLLETTIVI: ESTENSIONE AI DIRIGENTI (LEGGE EUROPEA 2013-BIS)

di Rodolfo Rosso*

Il licenziamento c.d. "collettivo", prima delle variazioni di seguito commentate, era definito dall'art. 24, comma 1, della legge n. 9 luglio 1991 n. 223 come il licenziamento attuato da "*imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia*". Il medesimo articolo, inoltre, precisa che le medesime disposizioni "*si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione*".
Per quanto concerne la motivazione del licenziamento collettivo, il menzionato art. 24 dispone che deve essere disposto "*in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro*".
Gli artt. 4 e 5 della legge 223/1991, richiamati dall'art. 24, stabiliscono poi l'iter procedurale e i c.d. "criteri di scelta" dei lavoratori nell'ambito del licenziamento collettivo (sulla necessità di indicare puntualmente "*i criteri di scelta dei lavoratori licenziati o posti in mobilità e le modalità applicative dei criteri stessi e, quando il criterio di scelta sia unico, il datore di lavoro deve in ogni caso specificarne le modalità di applicazione affinché la comunicazione raggiunga un livello di adeguatezza idoneo a mettere in grado il lavoratore di comprendere per quale ragione lui, e non altri colleghi, sia stato posto in mobilità o licenziato e quindi di poter contestare il recesso datoriale*" ma anche per il principio che "*il controllo giudiziale non può avere ad oggetto i motivi specifici di riduzione del personale, ma soltanto la correttezza procedurale dell'operazione*" (vedi per tutte Cass. 19576/2013); invece sulla inefficacia del licenziamento per mancato rispetto della procedura prima della Riforma Fornero (vedi da ultimo anche Cass. 19221/2014).
Va anche ricordato che nella materia era intervenuta una precedente sostanziale modifica ad opera del D.lgs. 8 aprile 2004 n. 110, in attuazione della legge Comunitaria 2002 (art. 20 legge 14/2003).
Tale provvedimento aveva infatti esteso la procedura dei licenziamenti collettivi anche ai non imprenditori, introducendo i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater nell'art. 24 citato e modificando il comma 2, con ciò evitando la condanna dell'Italia nel procedimento di infrazione instaurata dalla Commissione delle Comunità europee (causa n. C-32/02).
La normativa è stata anche oggetto di un intervento ad opera della c.d. "Riforma Fornero" (art. 1 commi 44/46 e art. 2 comma 73 legge 28 giugno 2012 n. 92), che ha mo-

dificato alcune disposizioni degli artt. 4 e 5, in particolare prevedendo la possibilità di sanare alcuni vizi di procedura, determinando, anche in riferimento al "nuovo" art. 18 della legge 300/70, le conseguenze, reintegratorie o risarcitorie, dell'illegittimità del licenziamento collettivo.

In questa sede non si esaminano le varie problematiche sostanziali e procedurali derivanti dalla normativa in questione, sulle quali si rinvia, per un'ampia panoramica ma senza alcun intento esaustivo, a Giglio, *I licenziamenti collettivi. Soggetti, procedure, comunicazioni telematiche*, Giuffrè, 2014; Rotondi, *Licenziamenti collettivi*, Ipsoa, 2012; Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo. Lavoro privato e pubblico*, Cedam, 2012.

Con la sentenza del 13 febbraio 2014 (causa C-596/12) la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha condannato l'Italia per non aver correttamente attuato la Direttiva 98/59/CE, in materia di licenziamenti collettivi, nella parte in cui ha escluso dall'ambito di applicazione della disciplina la categoria dei dirigenti (procedura di infrazione CE n. 2007/4652).

Al fine di evitare ulteriori conseguenze e per dare corso alla sentenza, con la legge europea 2013-bis (legge 30 ottobre 2014 n. 161 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 261 del 10 novembre 2014, in vigore dal 25 novembre 2014) viene variato ancora una volta l'art. 24 della legge 223/91, più volte menzionata, in materia licenziamenti collettivi.

La nuova formulazione dell'art. 24 indica ora le norme della legge 223/1991, che trovano applicazione alla categoria dei dirigenti, determinandone quindi l'operatività e la specifica procedura (nuovo comma 1-quinquies).

Ambito di applicazione

I dirigenti vengono pienamente equiparati a tutti gli altri lavoratori, ai fini della procedura in oggetto. Innanzi tutto, con una integrazione del comma 1 dell'art. 24, i dirigenti vengono espressamente considerati nella verifica della soglia numerica degli occupati ("…*imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti,* …"), che determina l'applicazione della legge 223/1991.

La normativa in materia di licenziamenti collettivi va rispettata però anche quando vi siano dei dirigenti tra gli eventuali cinque licenziamenti (nell'arco dei 120 giorni), che il datore di lavoro ha intenzione di effettuare.

Infatti il comma 1-quinquies dell'art. 24 fa riferimento all'intenzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento "*di uno o più dirigenti*". E' pertanto sufficiente che vi sia anche un solo dirigente tra i cinque licenziamenti che il datore di lavoro intende intimare nell'arco temporale previsto. Qualora non vi siano invece dirigenti in esubero, non occorrerà attivare la specifica procedura prevista dal medesimo comma 1-quinquies.

Quindi il datore di lavoro non potrà procedere a licenziamenti individuali di dirigenti, per ragioni economiche, nell'arco dei 120 giorni dalla conclusione della procedura di licenziamento collettivo. Qualora lo facesse il dirigente potrebbe contestare la legittimità della risoluzione del rapporto, per violazione dello stesso art. 24, comma 1, e cioè per non essere stata attuata la procedura collettiva.

Al comma 2 dell'art. 24 si precisa che la nuova disciplina prevista per i dirigenti si applica sia ai datori di lavoro imprenditori che ai non imprenditori, che intendano cessare la propria attività.

Applicazione della procedura ai dirigenti

Comprendendo i dirigenti nella procedura di licenziamento collettivo, troveranno applicazione immediata alcune norme relative:

a) il datore di lavoro, anche non imprenditore, è tenuto a seguire l'iter di cui all'art. 4, commi da 2 a 12 e 15 bis, compreso, quindi, il possibile demansionamento finalizzato ad evitare il licenziamento;
b) trovano applicazione i criteri di scelta individuati dall'accordo sindacale o, in alternativa, dalla legge;
c) va effettuata la comunicazione scritta, inviata alle organizzazioni sindacali dei dirigenti, ove sono esplicitati il numero degli esuberi, le motivazioni, le ragioni per le quali non è possibile trovare una soluzione diversa.

Le modalità di applicazione della procedura di licenziamento collettivo non prevedono invece una equiparazione completa dei dirigenti agli altri lavoratori. Poiché i dirigenti sono esclusi dal trattamento dell'indennità di mobilità, il datore di lavoro non deve versare per i dirigenti interessati il contributo relativo, previsto dall'ultimo periodo dell'art. 4, comma 3, della legge 223/1991.

In base all'art. 4, comma 2, la comunicazione di avvio della procedura va effettuata alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Secondo i primi commenti nel settore industriale l'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa è Federmanager.

Nel caso di applicazione ai dirigenti del contratto del commercio/terziario, la comunicazione andrà effettuata all'associazione sindacale dei dirigenti maggiormente rappresentativa in quel settore.

Una volta inviata la comunicazione da parte dell'impresa, se nel termine di sette giorni non segue la richiesta di esame congiunto da parte dell'organizzazione sindacale, la prima fase si ritiene esaurita.

La intenzione di distinguere la procedura di licenziamento collettivo per i dirigenti rispetto alle altre categorie di lavoratori si evidenzia dalla norma in base alla quale l'esame congiunto e l'eventuale ulteriore esame davanti all'Amministrazione territorialmente competente avviene "*in appositi incontri*".

Ciò significa, sebbene le distinte comunicazioni iniziali siano contestuali per tutte le categorie di lavoratori, la procedura relativa ai dirigenti potrà avere tempi ed eventualmente esiti diversi, fermo restando il rispetto dei termini massimi previsti dalla normativa. Ciò per definire criteri di scelta e/o di soluzioni alternative al licenziamento che possano tenere conto della peculiarità del rapporto di lavoro in questione.

Con il rinvio all'art. 5, comma 1 vengono estesi anche ai dirigenti i criteri di scelta *(esigenze tecnico-produttive, anzianità e carichi di famiglia)*. Occorrerà anche per i dipendenti con qualifiche dirigenziali rifarsi quindi alla giurisprudenza che si è formata sul punto, ad esempio sulla validità di un accordo sindacale che preveda una priorità per i lavoratori, che potranno raggiungere un trattamento pensionistico oppure l'intervento di un Fondo di solidarietà oppure criteri di determinazione in sede sindacale, che peraltro devono mantenere caratteristiche di oggettività e non discriminatorietà: Cass. 141709/2014; Cass. 8971/2014; Cass. 6959/2013; Cass. 4186/2013; Cass. 11886/2006.

Vista l'autonomia delle fasi di esame congiunto potrebbe accadere che le procedure per i dirigenti e per gli altri dipendenti si concludano in modo diverso.

In riferimento a tale autonomia delle procedure pertanto si ritiene che, ove fosse raggiunto l'accordo in sede sindacale sui criteri di scelta dei dirigenti, ben si potrà procedere alla successiva comunicazione dei licenziamenti, anche laddove prosegua la procedura che riguarda la generalità degli altri dipendenti o anche se la stessa si concluda senza alcun accordo.

pur essendo auspicabile che le procedure procedano in sincronia temporale, quindi, non è escluso che ciò potrebbe condurre anche ad una differenziazione nei tempi delle comunicazioni di cui agli artt. 4 e 5 della legge 223/1991.

Impugnazione del licenziamento collettivo illegittimo del dirigente

Per quanto riguarda la disciplina dell'impugnazione del licenziamento, la nuova formulazione dell'art. 24 prevede che anche ai dirigenti si applichi il regime dell'art. 6 della legge 604/1966 e cioè la necessità di impugnazione stragiudiziale entro

60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento e l'eventuale deposito del ricorso giudiziale entro i successivi 180 giorni (art. 32 legge 183/2010). Sul presupposto che il rapporto di lavoro dirigenziale è basato in modo prevalente sulla fiducia, la nuova regolamentazione ha diversificato le conseguenze di un licenziamento collettivo illegittimo di un dirigente rispetto agli altri dipendenti, pur definendo in modo analitico, con disposizioni anche innovative, il regime di tutela spettante.

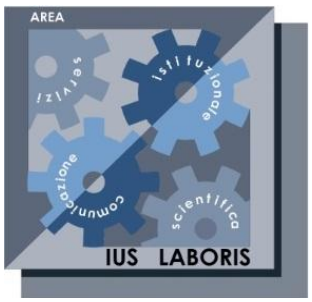
Dal 25 novembre 2014 le tutele per il dirigente per le violazioni nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo sono le seguenti:

- *Mancanza della forma scritta*: reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge n. 300/1970.
- *Violazione della procedura o dei criteri di scelta*: indennità in misura compresa tra le dodici e le ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

E' stato comunque lasciato spazio all'autonomia contrattuale, facendo salva la possibilità "*nei contratti e negli accordi collettivi*" di definire una diversa misura di tale indennità. Sinora la contrattazione collettiva aveva già previsto in alcuni casi una disciplina risarcitoria per il dirigente in caso di crisi aziendale che avesse condotto ad una procedura di licenziamento collettivo, ad esempio Accordo tra Confindustria e Federmanager del 27 aprile 1995 sull'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, crisi aziendale, recentemente disdettato dalla associazione imprenditoriale anche in relazione all'approvazione della legge in oggetto.
Resteranno dovute ovviamente le eventuali indennità di mancato preavviso, mentre, nell'ambito dei licenziamenti collettivi, non saranno invocabili le ulteriori indennità previste dalla contrattazione collettiva, ad esempio per la mancata "giustificatezza" della risoluzione del rapporto (v. Cass. 6110/2014), in quanto è stabilità una disciplina specifica.

•

**Avvocato in Biella*



APPRENDISTATO: LE NOVITÀ DELLA LEGGE 78/2014

di Ermelindo Provenzani* e Maria Teresa Majmone*

La legge 78/2014 *(conversione del decreto legge n. 34/2014)* è l'ennesimo intervento di modifica del d.lgs 167/2001 "Testo Unico dell'Apprendistato" (TUA). La nuova legge ha inteso compiere una semplificazione, più che una vera e propria riforma.

L'apprendistato in base alla nuova disciplina è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Con le recenti modifiche ciò che emerge è come la *finalità formativa ,* che aveva contraddistinto il contratto di apprendistato da quello di formazione e lavoro , cede , in buona parte, alla finalità *occupazionale* tipica di quest'ultimo , oggi tramontato. Tuttavia è bene sottolineare che il carattere occupazionale e di inserimento non può prescindere dalla natura formativa del contratto anche se quest'ultima risulta più affievolita. Il venir meno del carattere preminente dell'elemento formativo lascia nel dubbio in merito a che tipo di risposta possa ora darsi a fronte di un inadempimento degli obblighi formativi. Ne consegue che l'attività di vigilanza dovrà verificare due importanti condizioni:

a) nei casi in cui il datore risultasse inadempiente agli obblighi formativi , cioè' esclusivamente responsabile, tuttavia recuperabile, in quanto residua, deve essere oggetto di disposizione e non direttamente di sanzione;

b) nell'eventualità in cui l'inadempimento sia dovuto alla mancanza di un'offerta formativa pubblica per la formazione di base e trasversale, lo stesso non potrà essere oggetto ne' di disposizione ne' potrà condurre all'applicazione di sanzioni per carenza formativa.

Tipologie di apprendistato preesistenti

Per la qualifica o per il diploma professionale: destinato, in tutti i settori di attività, ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni e finalizzato anche all'assolvimento dell'obbligo di istruzione. La durata del percorso formativo non potrà superare i tre anni (4 nel caso di diploma regionale quadriennale) e la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Professionalizzante o di mestiere: in tutti i settori di attività, pubblici e privati, destinato a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione di competenze tecnico – professionali e specialistiche nonché la durata, anche minima del contratto, sono stabilite da accordi interconfederali e dai contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e della qualifica da conseguire. La durata del percorso formativo non potrà comunque essere superiore a 3 anni (5 per le figure professionali dell'artigianato). La formazione di tipo professionalizzante può essere integrata dall'offerta formativa pubblica di competenza regionale e finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio;

Di alta formazione e ricerca: in tutti i settori di attività, pubblici e privati, destinato a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) è finalizzato ad attività di ricerca, al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di un titolo universitario e di alta formazione compresi i dottorati di ricerca, il praticantato ovvero la specializzazione tecnica superiore ex art. 69 L. 144/1999. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle regioni, per i soli profili formativi, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro.

Tipologia di nuova introduzione

L'apprendistato per i lavoratori in mobilità, possono essere assunti lavoratori iscritti nelle liste, a prescindere dal fatto che percepiscano o meno l'indennità di mobilità, inoltre:

- il datore di lavoro potrà applicare una contribuzione pari al 10% per i primi 18 mesi, mentre per i successivi mesi di durata del rapporto di apprendistato applicherà la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti;
- il datore di lavoro ha anche diritto ad un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta allo stesso (solo per i lavoratori che hanno diritto a percepire detta indennità). Il predetto contributo non

può essere erogato per un numero di mesi superiore a 12 e, per i lavoratori di età superiore a 50 anni, per un numero superiore a 24 mesi, ovvero 36 mesi per le aeree del Mezzogiorno o nell'ambito delle circoscrizioni ad elevato tasso di disoccupazione;

- i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità possono essere assunti con contratto di apprendistato a prescindere dal requisito dell'età anagrafica posseduto al momento dell'assunzione;
- al fine di promuovere l'occupazione giovanile la legge di stabilità' 183/2011 ha previsto un particolare incentivo applicabile unicamente ai datori di lavoro che occupano fino a 9 lavoratori, in favore dei contratti stipulati nel periodo dal 1/1/2012 al 31/12/2016. Ossia lo sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, nel rispetto del Regolamento De Minimis.

La legge 78/2014 ha operato, come detto in precedenza, non una riforma bensì un restauro normativo, che, in particolare, ha riguardato:

- la *forma* del Piano formativo che deve essere redatto in forma scritta , sintetica e consegnato all'atto dell'assunzione;
- *la clausola di stabilizzazione* che oggi riguarda solo i datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti per i quali l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione , a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro;
- *la formazione* resta dunque elemento essenziale, tuttavia ne è ridimensionata la portata. Il legislatore lascia nelle mani della Regione offrire percorsi formativi integrativi in un arco temporale ristretto (45 giorni). Assumendo come ordinatorio tale termine, si potrebbe verificare, in mancanza di disposizioni collettive, che la formazione di base e trasversale non sia neppure erogata;
- *la Retribuzione dell'apprendista nel contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale;* nello specifico , nel corso del periodo di formazione, è previsto che all'apprendista sia riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente svolte nonché delle ore di formazione, e che queste ultime ammontino , almeno, nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

E' ragionevole augurarsi che la nuova legge "stimoli" nuove assunzioni e che le condizioni generali del paese, favoriscano le iniziative degli imprenditori che vogliono impegnarsi e tornare ad essere competitivi, sia sul mercato nazionale sia su quello internazionale.

** Odcec di Palermo*

INDICE

Articolo	Pag.
Editoriale di Lorenzo Di Pace	1
Burocrazia, assistenzialismo, mercato: il coraggio di semplificare e di crescere di Domenico Calvelli	2
La conciliazione monocratica di Stefano Ferri	2
Intervista al Prof. Pietro Ichino di Gianfranco Cassano	4
Certificazione unica e 730 precompilato: una complicata semplificazione! di G. Vezzoni e P. Barani	6
Lavoro a tempo determinato Brevi considerazioni sulla circolare del Ministero del lavoro n. 18/2014 del 30 luglio 2014 di Salvatore Catarraso	6
Scheda n. 2 de Il Commerci@lista Iscrizione del Collaboratore familiare all'Inps di G. Vezzoni e L. Lemmetti	7
Breve memorandum sui reati del sostituto di Cristina Costantino	8
Licenziamenti collettivi: estensione ai dirigenti (legge europea 2013-bis) di Rodolfo Rosso	9
Apprendistato: le novità della legge 78/2014 di E. Provenzani e M.T. Majmone	11

IL COMMERCI@LISTA®

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

Direttore responsabile
Domenico Calvelli

Redattore capo
Alfredo Mazzoccato

Redattore capo Area lavoro
Martina Riccardi

Redattore capo Area tributaria
Paolo Sella

Comitato di redazione Area lavoro
Bruno Anastasio;
Maurizio Centra;
Cristina Costantino
Ermelindo Provenzani;
Marco Sambo;
Graziano Vezzoni;
Paride Barani.

Redattori anno 2015:

Paride Barani, Domenico Calvelli, Gianfranco Cassano, Salvatore Catarraso, Cristina Costantino, Lorenzo Di Pace, Stefano Ferri, Alessandro La Rosa, Luca Lemetti, Maria Teresa Majmone, Ermelindo Provenzani, Rodolfo Rosso, Graziano Vezzoni.

redazionegruppoarealavoro@gmail.com

§§§§§

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.