

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, Ascoli Piceno, Asti, Barcellona Pozzo di Gotto, Bari, Biella, Bologna, Busto Arsizio, Caltanissetta, Casale Monferato, 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***

Cari lettori,

con la costituzione della Commissione Nazionale Area Lavoro, si è completato il percorso istituzionale delle nomine nella specifica materia.

Ora il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili può procedere speditamente attraverso la neonata Commissione e l'area lavoro istituita presso la propria Fondazione Nazionale, per offrire il massimo supporto formativo a tutti i colleghi della categoria, agendo con determinazione per il raggiungimento di una pari dignità professionale, attualmente non sufficientemente garantita.

Oltre al sottoscritto, che ha l'onore e l'onere di presiedere la Commissione, sono stati nominati a farne parte i colleghi: Alfè Antonio da Napoli, Antoci Giuseppe da Ragusa, Argentesi Patrizia da Ferrara, Bellomo Nicola da Bari, Biasini Bruno da Bologna, Bongiovanni Rosario da Siracusa, Brunazzo Cinzia da Rimini, Calcagno Liborio da Caltagirone, Castoldi Anna da Pavia, Ceccarelli Alberto da Frosinone, Centra Maurizio da Roma, D'Agostino Domenico da Vibo Valentia, Danieli Stefano da Verona, De Cia Marialuisa da Milano, De Matteis Lucia Carmela da Lecce, De Santis Mauro da Salerno, Del Piano Nicola da Caserta, D'Orsogna Bucci Marco da Lanciano, Fontanella Luisella da Torino, Giorgiutti Paolo da Udine, Lemmetti Luca da Lucca, Longhin Giorgio da Padova, Mannarino Anna Maria da Paola, Marcugini Lorena da Perugia, Pagliuca Carmelo da Messina, Provenzani Ermelindo da Palermo, Raspanti Lorena da Catania, Riccardi Martina da Biella, Ronchetti Federica da Como, Sannibale Flora da Roma, Serpe Antonio da Napoli Nord, Silicani Gianluca da Massa Carrara, Veratti Daniele da Livorno.

Una nutrita rappresentanza di questi colleghi ha avuto già modo di partecipare e condividere i lavori nel Gruppo Odcec Area Lavoro, apprezzando in tal modo l'impegno profuso da questo movimento spontaneo, in una fase così delicata della nostra categoria, per la difesa dei nostri diritti in campo giustiziaristico, anche con le inevitabili limitazioni di istituzionalità.

Queste limitazioni non hanno tuttavia scalfito l'entusiasmo del Gruppo e la voglia di raggiungere gli obiettivi prefissati; il ripristino dei tavoli istituzionali con gli Enti quali l'Inps e l'Inail, rappresenta un esempio tangibile di un traguardo inimmaginabile, sino a poco tempo fa.

La Commissione è pronta a partire per un'altra avventura, sempre con determinazione e competenza, nella consapevolezza che abbiamo davanti tanti impegni da onorare.

Tutti i partecipanti al Gruppo, che per motivi fisiologici non sono potuti entrare a pieno titolo nella Commissione, sono chiamati comunque a supportarla operativamente, perché sono numerose le questioni aperte da affrontare, rilevante il ritardo accumulato da smaltire.

Lo spirito del Gruppo che ci ha contraddistinto sinora, ci deve sempre far dire che non ci saranno mai primi o secondi, siamo Tutti seduti allo stesso tavolo.

Questa è l'idea che intendo trasmettere, perché l'unione fa la forza e per una volta possiamo dimostrare che per raggiungere i traguardi dobbiamo partecipare Tutti. Ognuno di noi è determinante!!!

Da parte mia il ringraziamento doveroso a Tutti i colleghi che da un anno e mezzo stanno condividendo insieme a me questo percorso ambizioso, con gioie e dolori, ma sempre nella correttezza e nel rispetto reciproco; un ringraziamento particolare al Consigliere Vito Jacono che mi ha incaricato di coadiuvarlo in questo progetto.

Non farò venir meno il mio impegno in questo mandato dimezzato, la Commissione sarà presente fisicamente e a disposizione della categoria nella formazione e in tutte le situazioni di criticità riscontrate sul territorio.

Un augurio a Tutti e buon lavoro

** Presidente commissione CNDCEC Commercialista del Lavoro*

COMMERCIALISTI E LIBERALIZZAZIONI

di **Domenico Calvelli***

Ciclicamente appare nel nostro Paese la questione delle cosiddette "liberalizzazioni", processi che, normalmente per via legislativa, dovrebbero ridurre restrizioni esistenti, in precedenza, in un determinato mercato.

Lo scopo dichiarato è quello di favorire la platea dei consumatori e di creare le condizioni per l'apertura di nuove attività, d'impresa o professionali che siano.

Un accesso più semplice verso il mercato -si sostiene- tende a ridurre i costi di beni e di servizi a tutto vantaggio del mercato medesimo.

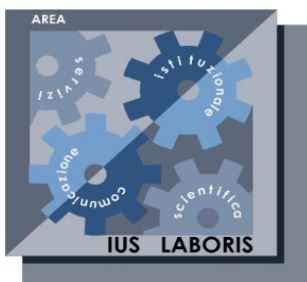
Fin qui, c'è poco da obiettare. Ma se ci si cala nella realtà delle libere professioni, e specificamente in quella dei commercialisti, è doveroso effettuare alcune puntualizzazioni.

La categoria professionale dei commercialisti è, probabilmente, la più "liberalizzata" di tutte, e questo non solo in forza di provvedimenti legislativi ma anche grazie ad orientamenti interni che da moltissimo tempo l'hanno resa "diversa".

L'assenza di un qualsivoglia numero chiuso per l'accesso all'albo professionale, l'assenza di tariffe minime, il dimezzamento del periodo di tirocinio da tre anni ad un anno e mezzo, la possibilità di effettuare pubblicità

informativa, l'obbligo di assicurazione professionale, l'obbligo di formazione professionale continua sono elementi che rendono la professione di commercialista ancor più genuinamente liberale e liberalizzata. E questo perché la cultura che pervade la categoria è quella del mercato, del confronto libero e corretto, dello spirito di piena collaborazione con istituzioni, imprese e cittadini. Sicuramente non ci troviamo di fronte ad una categoria "protetta" ma, al contrario, ad una classe di professionisti che ormai svolge ampie attività ausiliarie rispetto a quelle della Pubblica Amministrazione, in particolar modo nelle materie fiscali e giuridiche. E tutto questo a tutela della pubblica fede e del mercato. Lo stesso esame di Stato (che non conosce numeri chiusi, ribadisco) prescritto per l'esercizio della professione è sancito a livello costituzionale (art. 33 della Costituzione) affinché, a coronamento di un complesso iter formativo (probabilmente un *unicum* in Europa), il commercialista possa operare sul mercato con la dovuta preparazione e con piena consapevolezza professionale, nell'interesse del mercato e dei propri clienti. Per questo la professione di commercialista è una professione matura e moderna, utile per propria natura alle istituzioni ed alla propria clientela, che è fatta di cittadini, di enti, di imprese che debbono destreggiarsi nel complesso panorama economico e giuridico che contraddistingue il nostro Paese.

* Presidente ODCEC di Biella



INTERVISTA AL DOTT. LUIGI PAGLIUCA PRESIDENTE CNPR

a cura del Comitato di redazione

D. La privatizzazione degli enti previdenziali, operata dal Decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, ha riguardato il solo regime della loro personalità giuridica, lasciando invece ferma l'obbligatorietà dell'iscrizione e della contribuzione, come pure la natura di pubblico servizio. A distanza di venti anni, il sistema che ne è scaturito consente agli stessi enti di operare secondo principi di efficienza ed efficacia, garantire le prestazioni

dei beneficiari e tutelare l'integrità del patrimonio?

R. A distanza di venti anni urge un riassetto del sistema delle Casse di previdenza dei liberi professionisti. Da un lato, negli ultimi anni le Casse sono state assoggettate a una serie crescente di controlli e di misure propri degli enti pubblici, che ne hanno minato l'autonomia e l'efficienza; dall'altro è necessario iniziare a ragionare sulla necessità di misure che svincolino le singole Casse dai rischi di shock demografici, particolarmente gravi per popolazioni ridotte, come quelle relative a una singola professione, e in tempi di rapidi mutamenti del mercato del lavoro.

D. Da più parti si sente dire che gli enti di previdenza privatizzati dovrebbero rivendicare una maggiore "autonomia", allo stato attuale, quali sono i vincoli che la normativa impone agli enti privatizzati e come incidono sulla loro gestione?

R. In realtà il legislatore ha introdotto numerosi vincoli indipendentemente dall'affermazione del Consiglio di Stato, ma facendo esclusivo riferimento all'elenco Istat, che viene predisposto solo a fini statistici. I vincoli imposti negli ultimi anni riguardano gli investimenti immobiliari, che richiedono un'approvazione ministeriale che di fatto blocca l'attività delle Casse per circa nove mesi all'anno; i limiti alle spese per consumi intermedi, per arredi, per l'utilizzo delle autovetture, per la consulenza informatica; oltre a numerosi vincoli in materia di trattamento economico personale, anche se regolato da un contratto di lavoro di diritto privato. Accanto a questi vincoli, che già limitano fortemente la gestione efficace della spesa, va aggiunto l'onere maggiore, ai fini della gestione del processo decisionale, ovvero l'obbligo di sottostare al codice degli appalti per effetto dell'inclusione nell'elenco ISTAT.

D. Dall'ultimo Rapporto Adepp (associazione degli enti di previdenza privati) emerge che i patrimoni degli enti di previdenza crescono, pur calando sensibilmente i redditi degli iscritti. E' così anche per la CNPR?

R. Sì, è così anche per la CNPR e sarà così per tutte le Casse finché le entrate per contributi saranno superiori alla spesa per le pensioni, cosa che dipende dal rapporto fra iscritti e pensionati.

D. Qual è l'andamento degli iscritti della CNPR e quale il rapporto con i pensionati?

D. Di fatto le iscrizioni alla CNPR sono "congelate" dal momento dell'unificazione dei due Ordini, alla quale doveva conseguire

l'unificazione su base volontaria delle due Casse, cosa che non è avvenuta. L'Ente tuttavia registra un costante flusso di nuove iscrizioni, ancorché non sufficiente a generare una crescita demografica della popolazione attiva rispetto ai pensionati. Oggi il rapporto fra iscritti e pensionati è leggermente superiore a 3, cioè ci sono più di 3 iscritti per ogni pensionato.

D. E' vero che per mantenere i "bilanci in ordine" gli enti di previdenza privatizzati e la CNPR in particolare saranno costretti a "penalizzare" gli iscritti più giovani?

R. E' vero ed è già avvenuto. Tutte le Casse, anche se in tempi diversi e con modalità differenti, sono passate al sistema di calcolo contributivo, abbandonando quello retributivo, sostenibile solo finché il numero di iscritti era in crescita. Il passaggio al sistema contributivo obbliga gli enti a dover incrementare la contribuzione minima a fronte del miglioramento dell'adeguatezza delle prestazioni future, che in ogni caso avranno un tasso di sostituzione notevolmente inferiore rispetto alle prestazioni oggi erogate e determinate con il sistema misto di calcolo.

D. Dopo la riforma Fornero del 2012, gli enti di previdenza privatizzati hanno superato lo *stress test* della sostenibilità a 50 anni, sembra però che non si sia tenuto in adeguata considerazione l'andamento decrescente degli iscritti nei prossimi anni. Ci può illustrare brevemente la situazione della CNPR e le previsioni di lungo periodo?

R. Non mi esprimo sulle valutazioni dei Ministeri sui bilanci tecnici delle altre Casse. Per quanto riguarda la CNPR si è tenuto conto della mancanza di un costante flusso di nuovi iscritti e infatti l'ultimo bilancio tecnico della CNPR ne prevede un ridotto flusso sino al 2026, anno nel quale si prevede a normativa attuale che si sia esaurito il bacino potenziale dei soggetti obbligati a fare previdenza presso il nostro fondo. Nonostante questo le previsioni di lungo periodo ci dicono che la CNPR sarà in grado di pagare, con i contributi che incasserà e con il suo patrimonio, tutte le pensioni maturate e che matureranno. L'indice di copertura delle prestazioni residue (valore del patrimonio/ultime 5 annualità di prestazione previdenziale) nell'ultimo bilancio tecnico è in linea con i parametri di sostenibilità definiti dalla Legge n. 335/1995, che costituisce l'unico riferimento a regime, non avendo la legge 201/2011 il parametro di valutazione della sostenibilità.

D. Ogni volta che si parla del futuro degli enti di previdenza privatizzati, c'è chi ne profetizza l'accorpamento nell'ambito della

previdenza pubblica, ad esempio mediante la creazione di una o più gestioni separate presso l'Inps, secondo lei è uno scenario verosimile?

R. Ritengo che l'esperienza della privatizzazione vada salvata. I risultati di questi primi 20 anni per il complesso della previdenza dei liberi professionisti mi sembrano molto positivi. Se vi sono necessità di accorpamento delle Casse, non è necessario farlo all'interno del mondo pubblico, si può fare mantenendo la natura giuridica privatistica. Come si evince dall'ultimo rapporto Adepp il rapporto tra contribuzione e prestazione nella maggior parte dei casi è di 1,55, eccessivamente basso per garantire effetti di miglioramento del saldo previdenziale dei fondi nel medio-lungo periodo, stante il fatto che le professioni in Italia oggi costituiscono una forma sostitutiva di scelta occupazionale, con eccessiva offerta professionale sul mercato del lavoro, a cui corrisponde una forte contrazione dei volumi d'affari e dei redditi professionali, ovvero gli elementi che alimentano la contribuzione.

D. Dopo "lunga gestazione", il Decreto legislativo 28 giugno 2005, n. 139 "Costituzione dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, a norma dell'articolo 2 della legge 24 febbraio 2005, n. 34", ha unificato due professioni, quella di Dottore Commercialista e quella di Ragioniere e Perito Commerciale, sostanzialmente equivalenti. A tutt'oggi esistono ancora due distinte casse di previdenza (CNPADC e CNPR) pur esistendo una sola professione. Non crede che sarebbe il caso di avviare un processo volontario di integrazione di questi due enti e, in caso positivo, con quali modalità?

R. Ritengo abbastanza paradossale l'esistenza di due Casse di previdenza per una sola categoria di liberi professionisti, tanto che l'articolo 4 della legge di unificazione aveva demandato alle due Casse, nel rispetto della loro autonomia, l'iniziativa di unificazione. Il percorso iniziato nel 2008 non si è concluso e ritengo che le condizioni che allora lo hanno impedito non siano oggi superate.

D. Negli ultimi anni la CNPR ha subito eventi dannosi di rilevante entità, di cui si è occupata anche la magistratura, che hanno avuto conseguenze sul bilancio dell'ente. Vista anche l'ordinanza di custodia cautelare nei confronti del suo predecessore, Dott. Paolo Saltarelli, di novembre 2014, si sente di poter assicurare agli iscritti che non ci saranno ripercussioni sul patrimonio dell'ente, sulle prestazioni e/o sui contributi?

R. Posso rassicurare gli iscritti, come del resto ho fatto in più occasioni. La Cassa eroga pensioni "a prestazione definita", quindi indipendenti dai rendimenti e dal patrimonio. Del resto la vicenda, certamente sconvolgente per la Cassa e per tutti i suoi iscritti, non mina i nostri conti. La cifra in gioco, nell'ipotesi peggiore in cui non riusciremo a recuperare nulla, vale poco più dell'1 per cento del nostro patrimonio. Ovviamente questa considerazione non diminuisce la gravità dei fatti.



L'ISCRIZIONE D'UFFICIO DA PARTE DELL'INPS NELLA GESTIONE ESERCENTI ATTIVITÀ COMMERCIALI DEI SOCI DI SOCIETÀ IMMOBILIARI DI GESTIONE

di Stefano Ferri*

Già in precedenza ma in particolare negli ultimi anni con l'operazione "Poseidone", l'INPS si è attivata, anche grazie all'acquisizione di numerosi dati dall'Agenzia delle Entrate, per iscrivere d'ufficio nella Gestione Esercenti Attività Commerciali IVS/COM i soci di società immobiliari, anche se di mera gestione.

Le motivazioni su cui si basano tali iscrizioni sono varie; tra le altre si segnala che gli ispettori ritengono che sussistano prestazioni di lavoro del socio meritevoli di iscrizione anche solo con l'effettuazione degli adempimenti fiscali e civilistici obbligatori per la società, nell'incasso dei canoni di locazione ove esistenti, nel seguire e programmare le manutenzioni, nell'effettuazione dei pagamenti ovvero nel controllare e gestire l'operatività bancaria ecc.

Altre volte gli ispettori contestano la presenza, sugli elenchi telefonici sia cartacei che su internet, di un'utenza intestata alla società o anche solo l'indicazione di un numero telefonico al quale rivolgersi per contattare il referente dell'immobile in questione.

Essi dimenticano, ed è nostro compito rammentarlo, che è comune esperienza che qualsiasi proprietario di fabbricato, concedendo in locazione l'immobile, fornisca al conduttore un numero di telefono, per esse-

re avvertito di eventuali problemi riguardanti l'immobile locato, ma tale circostanza non può far concludere che il socio dell'immobiliare-proprietaria che risponde a tale recapito telefonico svolga un'attività lavorativa in senso tecnico, trattandosi al contrario di una normale cautela della proprietà. Si riscontrano inoltre, nei verbali, principi interpretativi di dubbia fondatezza. Ad esempio secondo le impostazioni dell'INPS tratte da verbalizzazioni, la legge 662/1996 stabilirebbe l'obbligo di iscrizione alla Gestione Commercianti del titolare di azienda inquadrabile nel settore terziario, quindi di colui che si assume il rischio e le connesse responsabilità anche nei confronti di terzi, a prescindere dal numero e dal tipo di affari conclusi, indipendentemente dalla circostanza che gli adempimenti relativi siano eseguiti in proprio o delegati a consulenti esterni.

A parere dello scrivente tale principio non trova riscontro in alcuna disposizione di legge che abbia disciplinato l'iscrizione nella Gestione pensionistica dei commercianti.

Bisogna partire proprio da un'analisi della normativa in proposito per verificare la fondatezza ed avversare efficacemente le pretese dell'INPS.

La Legge istitutiva n. 613 del 22/7/1966 identifica come destinatari dell'assicurazione obbligatoria IVS i soggetti che erano tutelati dall'assicurazione malattia commercianti, regolata dalla legge 27 novembre 1960, n. 1397, che all'art. 1 così dispone:

"L'assicurazione contro le malattie prevista dalla presente legge è obbligatoria nei confronti dei soggetti che esercitano attività commerciali e turistiche; nonché degli ausiliari del commercio, in possesso dei seguenti requisiti:

a) siano titolari o gestori in proprio di imprese organizzate prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia, ivi compresi i parenti e gli affini entro il terzo grado, ovvero siano familiari coadiutori preposti al punto di vendita;

b) abbiano la piena responsabilità dell'impresa ed assumano tutti gli oneri ed i rischi relativi alla sua gestione. Tale requisito non è richiesto per i familiari coadiutori preposti al punto di vendita;

c) partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza."

La legge 160 del 3/6/1975 all'art. 29 conferma:

"L'art. 1 della legge 27 novembre 1960, n. 1397, nel testo modificato dall'art. 1 della legge 25 novembre 1971, n. 1088, è sostituito dal seguente:

L'assicurazione contro le malattie prevista dalla presente legge è obbligatoria nei confronti dei soggetti che esercitano attività commerciali e turistiche, nonché degli ausiliari del commercio, in possesso dei seguenti requisiti:

a) siano titolari o gestori in proprio di imprese organizzate prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia, ivi compresi i parenti e

gli affini entro il terzo grado, ovvero siano familiari coadiutori preposti al punto di vendita;

b) abbiano la piena responsabilità dell'impresa ed assumano tutti gli oneri ed i rischi relativi alla sua gestione. Tale requisito non è richiesto per i familiari coadiutori preposti al punto di vendita;

c) **partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza.**"

La già citata Legge n. 662 del 23/12/1996 così dispone:

"*Il primo comma dell'articolo 29 della legge 3 giugno 1975, n. 160, è sostituito dal seguente:*

"*L'obbligo di iscrizione nella gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali di cui alla legge 22 luglio 1966, n. 613, e successive modificazioni ed integrazioni, sussiste per i soggetti che siano in possesso dei seguenti requisiti:*

a) siano titolari o gestori in proprio di imprese che, a prescindere dal numero dei dipendenti, siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia, ivi compresi i parenti e gli affini entro il terzo grado, ovvero siano familiari coadiutori preposti al punto di vendita;

b) abbiano la piena responsabilità dell'impresa ed assumano tutti gli oneri ed i rischi relativi alla sua gestione. Tale requisito non è richiesto per i familiari coadiutori preposti al punto di vendita nonché per i soci di società a responsabilità limitata;

c) **partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza;**

d) siano in possesso, ove previsto da leggi o regolamenti, di licenze o autorizzazioni e/o siano iscritti in albi, registri o ruoli".

Dall'esame delle norme citate appare evidente che il legislatore ha, fin dal 1966, considerato essenziale la prestazione lavorativa personale ai fini dell'assicurabilità e quindi all'accesso alle successive erogazioni pensionistiche, trascurando quei soggetti che non prestavano attività lavorativa, limitandosi all'investimento di capitali.

Tutte le forme di assicurazione generale obbligatoria gestite dall'INPS hanno come presupposto una prestazione lavorativa personale di carattere operativo, ed in tal senso l'Istituto ha sempre distinto l'attività di amministratore di impresa da quella operativa, richiedendo l'assicurazione nelle varie gestioni solo per chi presta personale attività operativa, trascurando gli amministratori.

Per questi ultimi, solo con la gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 L.335/95, si è individuato un obbligo contributivo.

E anche qualora gli ispettori riscontrassero e contestassero la barratura della casella "attività prevalente" nel Modello Unico della società, tale prova, peraltro eliminabile con apposita dichiarazione correttiva, non è decisiva in quanto la dichiarazione si limita ad affermare che l'attività svolta nella società è prevalente, senza specificare la natura e le caratteristiche dell'attività stessa: viceversa per l'iscrizione nella gestione IVS-COM so-

no richiesti altri requisiti, che non possono ricavarsi dalla dichiarazione dei redditi della società.

Innanzitutto è richiesto il requisito dell'abitudine, che è elemento essenziale per la costituzione di un valido rapporto previdenziale, perché il legislatore si è preoccupato di non far costituire posizioni previdenziali, per attività sporadiche, che non rivestano quelle caratteristiche necessarie per dar luogo ad un obbligo assicurativo, con conseguente diritto alle prestazioni previdenziali.

E' lo stesso Istituto che confuta quanto riscontrato non di rado nei verbali: infatti per chiarire cosa si intenda per partecipazione al lavoro aziendale, l'INPS, con la Circolare n. 32 del 15 febbraio 1999, così si esprime: "*Si è chiarito, inoltre, che i soci delle predette società sono assicurabili soltanto allorché partecipino al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza, restando esclusi dall'obbligo assicurativo, sia i soci conferenti solo capitale sia i soci la cui prestazione lavorativa non presenti i predetti caratteri di abitualità e prevalenza. E' stato parimenti evidenziato che l'eventuale qualifica di amministratore della S.R.L. rivestita dal socio non fa venir meno l'obbligo assicurativo nella gestione dei commercianti, allorché il socio stesso partecipi, con i predetti requisiti di abitualità e prevalenza, al lavoro aziendale della società, così come previsto dallo stesso art. 1, comma 203, della citata legge n. 662/1996. Si precisa, al riguardo, che nel lavoro aziendale rientra sia l'attività esecutiva, ad esempio vendita dei prodotti, sia attività di organizzazione e di direzione. Preme rilevare, conclusivamente, che l'accertamento della sussistenza dell'obbligo assicurativo nei confronti di un socio di S.R.L. commerciale in nulla differisce dall'accertamento dell'esistenza dell'obbligo stesso in capo ai soci di società di persone tenuti all'iscrizione alla Gestione. Si consideri, al riguardo, che la finalità della innovazione introdotta dalla legge n. 662/1996 va individuata proprio nell'esigenza di evitare che, grazie allo schermo societario, la prestazione di lavoro del socio resa nell'impresa societaria sia sottratta alla contribuzione previdenziale obbligatoria, e, quindi, nell'esigenza di superare la preesistente disparità di trattamento tra le ditte individuali o i soci di società di persone ed i soci di S.R.L.*"

Tale Circolare fissa punti condivisibili e efficaci per la difesa dei clienti soprattutto quando insiste sulla necessità del requisito del carattere dell'abitudine e della prevalenza del lavoro dei soci per l'iscrivibilità degli stessi nelle gestioni commercianti.

E nello stesso senso è la successiva Nota dell'Istituto del 22 gennaio 2010 n. 2232 che testualmente afferma: *Interpello n. 78 / 2009 Società in nome collettivo- iscrिवibilità dei soci - requisito dell'abitudine e prevalenza:* "*Si trasmette in allegato, per opportuna conoscenza, l'interpello del Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali. Si rappresenta che i requisiti di abitualità e prevalenza non possono essere presunti, né desunti o*

suffragati dalla mera qualità di socio di società di persone, ma devono essere dimostrati dall'Istituto caso per caso. Questo anche al fine di evitare provvedimenti di iscrizione d'ufficio fondati su mere presunzioni, cui segue inutile contenzioso da rivedere, subito dopo, in autotutela".

Sulla definizione di abitudine si è espressa anche l'Agenzia delle Entrate con Risoluzione n. 126/E del 16/11/2011 da valutare in sede di redazione degli scritti difensivi in quanto nota anche agli ispettori del lavoro: "*i connotati dell'abitudine, sistematicità e continuità dell'attività economica vanno intesi in senso non assoluto ma relativo, con la conseguenza che la qualifica di imprenditore può determinarsi anche in ragione del compimento di un unico affare, avente rilevanza economica e caratterizzato dalla complessità delle operazioni in cui si articola, che implicano la necessità di compiere una serie coordinata di atti economici*".

Sempre negli scritti difensivi, ritengo opportuno evidenziare che nei verbali dell'Istituto invece, quanto meno nell'esperienza dello scrivente, raramente si riscontra una puntuale dimostrazione della circostanza che il socio partecipi al lavoro aziendale nella società immobiliare di gestione con abitudine e prevalenza sia con attività esecutiva sia con attività di organizzazione e direzione.

Al contrario, spesso tali immobiliari di gestione hanno sede presso i nostri studi ed è compito dei nostri collaboratori l'effettuazione degli adempimenti civilistici e fiscali; il cliente-socio si limita a pochi accessi allo studio per le firme e per l'approvazione del rendiconto o bilancio; in tali casi, anche in sede giudiziale, può risultare determinante la testimonianza del professionista che, se possibile comprovando il tutto con fatture che dettagliano numerose prestazioni, dimostra come tutto l'onere della gestione dell'immobiliare sia a carico del proprio studio.

Anche i bilanci, opportunamente esposti e letti, costituiscono ottima prova della non operatività di fatto della società e dell'inesistenza di un lavoro svolto dal socio. Sarà interessante tener monitorato nel prosieguo l'orientamento dell'INPS in materia, anche tenuto conto delle risultanze della citata operazione "Poseidone" e probabilmente si rivelerà determinante l'evoluzione giurisprudenziale, in particolare la linea della Corte di Cassazione, che suggerirà ai dirigenti dell'Istituto in quali casi insistere sull'iscrizione anche d'ufficio del socio di immobiliare di gestione ed in quali fattispecie abbandonare una pretesa destinata a soccombere in giudizio.

*ODCEC di Reggio Emilia

JOBS ACT : UNA VISIONE D'INSIEME

di *Loris Beretta**

Mi sono chiesto quali siano stati i principi ispiratori della riforma e se questa volta davvero si potranno avere risultati positivi oppure se siamo di fronte alla solita riforma della riforma per poi lasciare tutto fermo, solo un po' più complicato. Così ho seguito la storia del diritto del lavoro in modo da avere una visione d'insieme utile a comprendere la reale portata del Jobs Act. A partire dal 1960 due problemi sono stati costantemente sul tavolo dei vari governi:

1. **difesa del posto di lavoro**
2. **lotta al precariato**

Di fatto c'è sempre stata, in tutta la nostra storia, una insistente indifferenza al problema della flessibilità in entrata, questo sul presupposto che prima o poi tutti vengono assunti ed è da quel momento che devono scattare tutele e vincoli il più stretti possibili per una strenua e spasmodica difesa del posto di lavoro garantito a vita.

L'evoluzione dell'economia e dei sistemi di produzione hanno però continuamente modificato le esigenze delle imprese e di conseguenza anche dei lavoratori.

Negli anni 60 la nascita dello Statuto dei Lavoratori esaudì il desiderio dei sindacati di spostare la trattativa con l'imprenditore ad una trattativa con la politica sotto l'ombrello della tutela dei tribunali. Da lì una politica confusa ed il potere smisurato della magistratura di interpretare le norme non permisero al Paese quell'evoluzione che i cambiamenti mondiali sempre più andavano esigendo.

Il sindacato dal canto suo, senza accorgersene, con tali scelte perse il suo ruolo di mediatore tra datore e lavoratore. Le conseguenze arrivarono con l'attuale crisi globale, che mise in luce questa debolezza.

Tutto andò bene finché il mondo economico non cominciò a diventare sempre più competitivo e globale, di contro il mercato interno fu sempre meno in grado di produrre crescita.

Da una parte la politica si rendeva conto di questo ma dall'altra le resistenze a qualsiasi tipo di cambiamento erano insormontabili (o quasi). Come se non bastasse ci si mise anche la Comunità Europea ad occuparsi di lavoro arrivando a costringere il Governo italiano a produrre cambiamenti (penso alla direttiva 1999/E/70 sul lavoro a tempo determinato e alla famosa lettera indirizzata al governo Berlusconi). In uno scenario tanto stantio Marco Biagi, col suo libro bianco, cercò di migliorare la situazione. Purtroppo, dopo la sua morte vennero frettolosamente varati molti decreti nel tentativo di portare modifiche, ma con l'intento di non cambiare

nulla, o il meno possibile. Se non altro fu un primo passo. Lo Statuto dei Lavoratori venne comunque lasciato da parte generando la proliferazione di altri tipi di contratto, i cosiddetti parasubordinati. Da non dimenticare poi che il contratto a tempo determinato era una spina nel fianco di molti venendo sempre visto come un metodo per aggirare l'articolo 18. Non parliamo poi del mitico e intoccabile articolo 18.

Renzi cambia completamente visione, cerca soluzioni per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro e aiutare chi ne esce a rientrare il più velocemente possibile, addirittura meglio preparato di prima.

Nasce così, in quest'epoca di grande crisi, l'idea che è mancata da sempre: il giusto equilibrio tra una maggiore flessibilità sia in entrata che in uscita.

Pensa al contratto a tempo determinato come un modo per agevolare l'ingresso delle persone (soprattutto giovani) nel mondo del lavoro, quale primo passo verso la stabilizzazione. Ma come stimolare il passaggio a quest'ultima? Il contratto a tempo indeterminato deve rimanere sicuramente la forma prioritaria che deve caratterizzare il rapporto di lavoro.

Ecco che Renzi inizia a ragionare esattamente al contrario della Fornero. Pensa di rendere molto conveniente il contratto a tempo indeterminato, invece che puntare ai soliti disincentivi, evita di imporre regole complesse, disincentivanti si ma foriere di maggiore contenzioso. Sostanzialmente comprende che il disincentivo pone l'imprenditore a caccia di una scappatoia, l'incentivo viceversa pone l'imprenditore di fronte ad una scelta a cui è avvezzo, ossia una scelta di convenienza.

Fatto questo si concentra sulla problematica della flessibilità in uscita, innanzitutto con l'obiettivo di mitigare l'infinito contenzioso esistente, poi pensando di supportare la persona che ha perso il lavoro, non solo economicamente ma anche focalizzandosi sulla sua formazione e la sua ricollocazione nel più breve tempo possibile.

Renzi e il suo staff costruiscono su queste basi i pilastri su cui viene costruita la riforma, a loro volta rafforzati da una legge di stabilità tesa ad amplificarne la portata. Vediamone i contenuti principali:

- **La flessibilità in entrata**

L'assunzione a tempo indeterminato viene esentata da contributi Inps fino alla concorrenza di euro 8.060,00 per ben 36 mesi, non solo, viene anche ridotto l'impatto del costo del lavoro rendendolo deducibile ai fini Irap. Viene totalmente liberalizzato l'utilizzo del contratto a tempo determinato, salvo limitarlo ad un massimo di cinque tra proroghe e rinnovi fino al limite del raggiungimento di 36 mesi di rapporto. Permane tuttavia il maggior costo contributivo che però può

essere recuperato in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

Viene ulteriormente incentivato l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato concedendo l'esenzione contributiva anche in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato.

- **La flessibilità in uscita**

sull'articolo 18 si poteva fare anche qualcosa di più, tuttavia, non possiamo lamentarci; premesso che le nuove regole per i licenziamenti si applicano solo al personale assunto a partire dal 1 gennaio 2015, si osserva che il decreto tenta di limitare l'eccessivo potere interpretativo della magistratura nel decidere sulle controversie aventi ad oggetto il licenziamento. Di fatto ora basta che il licenziamento sia supportato da un fatto che ne abbia determinato la decisione, poco importa che quel fatto sia più o meno grave, importante è che il licenziamento si fondi su un motivo oggettivo e reale.

La nuova norma non è applicabile ai lavoratori già in forza ante primo gennaio 2015. Questo sostanzialmente si spiega per ragioni prevalentemente di convenienza economica da una parte e dall'altra perché sarebbe stato molto difficile assicurare a tutti il contratto di ricollocazione, che solo nel tempo riuscirà a dare i propri frutti.

Non viene eliminata la differenziazione tra aziende fino a 15 dipendenti e le aziende con un maggior numero di lavoratori, dovrebbe però essere confermata la disposizione che consente di superare la soglia dei 15 dipendenti mantenendo la regola applicabile fino a quel momento ai rapporti in essere alla data del superamento della soglia. Viene introdotta la regola della tutela crescente, ossia i lavoratori d'ora in poi matureranno una potenziale indennità risarcitoria pari a due mensilità per anzianità fino ad un massimo di 24 (da due fino a sei per le imprese fino a 15 dipendenti); con questo si è voluto dare maggiore certezza al costo da sostenere in caso di licenziamento. Non viene modificato l'obbligo di reintegrare il lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato e in caso di licenziamento discriminatorio.

Interessante è aver disposto che le somme erogate a titolo di conciliazione, non siano assoggettate a contribuzione previdenziale né ad imposte dirette; viene stabilito un range tra 2 e 18 mensilità entro il quale quantificare l'offerta di conciliazione (da una a sei per le imprese fino a 15 dipendenti). Viene disciplinata l'impossibilità di licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore (che, in effetti, dovrebbe riferirsi esclusivamente alla discriminazione nei confronti di persone con handicap). (Ad oggi i decreti attuativi non sono ancora disponibili di conseguenza su qualche punto potrebbe esserci qualche precisazione in più o qualche variazione in meno, vi terremo informati.)

Il trait d'union tra uscita e rientro nel mondo del lavoro diviene il contratto di ricollocazione.

Il Governo si preoccupa, questa volta davvero, che nessuno sia lasciato indietro. Lo dimostra coinvolgendo le agenzie per il lavoro, pubbliche e private, prevedendo un deciso potenziamento dei centri per l'impiego.

Ogni lavoratore licenziato potrà da una parte essere supportato dalla nuova NASPI che lo tutelerà dal punto di vista economico, addirittura fino a 36 mesi sebbene a cifre decrescenti, dall'altra verrà messa a disposizione la c.d. "dote individuale di ricollocazione". Viene quindi stabilito il diritto del lavoratore ad un'assistenza appropriata per la ricerca di una nuova occupazione e viene sancito il dovere del lavoratore di porsi a disposizione per la formazione, di cooperare con l'agenzia per il lavoro alle iniziative per la sua ricollocazione. Potrebbe dirsi una sorta di "aiutati che il ciel ti aiuta".

Il contratto di ricollocazione viene riservato ai lavoratori che avranno subito un licenziamento (collettivo o per motivo oggettivo) oppure che, pur avendo avuto una sentenza favorevole per insussistenza del motivo disciplinare, non sono poi stati reintegrati.

In ultimo è prevista la rivisitazione delle regole dei rapporti parasubordinati, essendo previsto nella legge delega ma i cui decreti attuativi sono ancora in fase di formazione. Interessante anche qui il fatto che probabilmente la Naspi sarà applicabile anche ai parasubordinati che restassero privi di occupazione.

Vista la storia e compresi i principi ispiratori della riforma pare potersi affermare che le scelte effettuate, pur con i limiti imposti dalla mediazione politica, sono in linea con l'idea di rendere più fluido l'ingresso, l'uscita ma anche il rapido reingresso del lavoratore nel mondo del lavoro. Si intravede l'abbandono di scelte dettate unicamente dall'ideologia, in favore di soluzioni per il bene comune. Su questa linea sono state confezionate regole più chiare, di più facile applicazione, prendendo spunto dalla storia e dalla giurisprudenza consolidata in un'ottica di maggiore rispetto e collaborazione reciproca tra datore e lavoratore, nonché di fattivo sostegno a chi il lavoro può averlo perso.

Certo siamo in una fase sperimentale però in caso di funzionamento l'intero Paese ne beneficerà e potrà ripartire con maggiore serietà e serenità.

* ODCEC di Milano



IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

di Salvatore Tomaselli*

Sebbene con una maggioranza spaccata dal parere contrario dei rappresentanti di ap, e con l'astensione di sel e m5s, in data 17 febbraio 2015 la commissione lavoro della camera ha dato il via libera al decreto legislativo che introduce il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Un provvedimento composto di 12 articoli che nelle intenzioni del governo dovrebbe creare le condizioni per soppiantare la bolgia dei contratti a progetto, co.co.co, a chiamata, ad intermittenza, ecc. Le imprese dovrebbero essere stimolate a sceglierlo grazie agli sgravi fiscali sul costo del lavoro previsti per i primi tre anni dall'assunzione.

Il decreto legislativo attua l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché

di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva.

Nello specifico, la lettera c), dell'articolo 1, comma 7, reca il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, prevedendo, in luogo dalle tutele dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro) un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento. Destinatari del provvedimento sono i lavoratori (operai, impiegati, quadri) assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto.

Secondo le prescrizioni dell'articolo 2 del decreto, nei casi di licenziamento discrimi-

natorio, nullo e intimato in forma orale, il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore e il pagamento di un'indennità equivalente all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino alla data del reintegro, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di estromissione. L'indennizzo non può essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Tuttavia, se il dipendente entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, non riprende l'attività lavorativa, il rapporto si intende definitivamente risolto. Spetta inoltre al datore di lavoro il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Le stesse disposizioni si applicano ai licenziamenti collettivi (articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223) intimati senza l'osservanza della forma scritta.

Il lavoratore, oltre al risarcimento del danno, ha inoltre la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione alla reintegrazione, il riconoscimento di un'indennità equivalente a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale maturata, non soggetta a contribuzione previdenziale.

Nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo e giusta causa (articolo 3 del decreto), in cui venga accertata la mancanza dei presupposti, il giudice decreta l'estinzione del rapporto di lavoro alla data di licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità equivalente a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio. L'indennità deve essere compresa tra 4 e 24 mensilità, oltre a non essere soggetta a contribuzione previdenziale. Ciò vale anche per i licenziamenti collettivi intimati in violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della Legge n. 233 del 1991.

In relazione alla cessazione del rapporto per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, ove venga direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale addebitato al lavoratore, il giudice annulla il licenziamento ordinando il reintegro del lavoratore oltre che il pagamento di un'indennità a titolo di risarcimento, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative e maggiorata di quanto lo stesso avrebbe potuto percepire se avesse accettato una congrua offerta di lavoro. Ad ogni modo, l'indennità non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è obbligato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assi-

stenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Anche in questo caso, il dipendente può chiedere, in alternativa al reintegro, l'indennità di cui sopra (articolo 2, comma 3 del decreto).

Quanto alle ipotesi di licenziamento intanto in violazione del requisito di motivazione ex articolo 2, comma 2, Legge n. 604/1966 e articolo 7 Legge n. 300/1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio. In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a 2 mensilità e non superiore a 12, salvo una diversa previsione del giudice, il quale ha facoltà di prevedere l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del decreto.

Il datore di lavoro, tuttavia, può revocare il licenziamento entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione di impugnazione dello stesso e il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza soluzione di continuità.

La norma prevede inoltre la possibilità di avviare un tentativo di conciliazione, attraverso il quale il datore di lavoro ha facoltà di offrire al dipendente una somma risarcitoria, non rientrante nei redditi assoggettati a IRPEF e non soggetta a contribuzione previdenziale, equivalente ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale, moltiplicata per ogni anno di servizio, da corrispondere mediante assegno circolare; in ogni caso, non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità. Il lavoratore che accetta l'assegno, rinuncia ad impugnare il licenziamento.

Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo da corrispondere al lavoratore, gli anni di anzianità all'interno dell'azienda si contano considerando le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni equivalenti ad un intero mese. Ancora, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante in un appalto, si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti l'indennizzo previsto dalla norma è dimezzato e non può superare il limite delle sei mensilità.

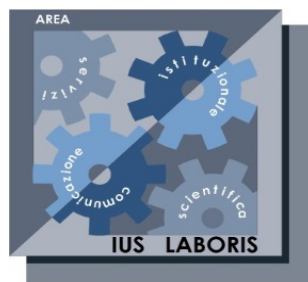
L'articolo 11 del decreto prevede l'istituzione, presso l'INPS, del Fondo per le politiche attive per la ricollocazione dei lavoratori in stato di disoccupazione involontaria, cui spetta il compito di erogare al lavoratore licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o attraverso la procedura del licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, tramite i Centri per l'impiego territorialmente competenti, un voucher che consente allo stesso dipendente di sottoscrivere

un contratto di ricollocazione con un'agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata. Il contributo è subordinato al completamento della procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, secondo le previsioni del D.Lgs. attuativo della legge delega 10 dicembre 2014 n. 183.

Il contratto di ricollocazione prevede:

- il diritto del lavoratore ad una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione da parte dell'agenzia per il lavoro;
- il diritto del lavoratore alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico;
- il dovere del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare con l'agenzia nelle iniziative da essa predisposte.

** Professore Associato di economia Aziendale Università di Palermo- Dottore Commercialista*



NUOVA AGEVOLAZIONE INPS PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2015 di Maurizio Centra*

Tra le norme che integrano e "sostengono" il *Jobs Act* c'è l'art. 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 **"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"** (legge di stabilità 2015), che ha introdotto nel nostro ordinamento una nuova agevolazione contributiva (esonero) triennale, di euro 8.060,00 (ottomila sessanta/00) l'anno, connessa alla stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. **Tale agevolazione**, che non rientra tra i c.d. aiuti di Stato, **ha lo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, è riservata ai datori di lavoro privati**, con esclusione di quelli appartenenti al settore agricolo, in quanto per tale settore sono state definite misure specifiche, **e riguarda le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015** (compreso) ad eccezione

degli apprendisti e dei lavoratori domestici. Nel prospetto seguente, sono trascritte, sinteticamente, le caratteristiche della nuova agevolazione contributiva (esonero).

Misura massima
euro 8.060,00 l'anno, per ciascun lavoratore
Oggetto dell'agevolazione
contributi previdenziali (Inps) a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail
Durata dell'agevolazione
36 mesi dalla data dell'assunzione
Tipo di contratto di lavoro
a tempo indeterminato, anche a tempo parziale (<i>part time</i>) o ripartito (<i>job sharing</i>)
Condizioni soggettive (lavoratore)
1. non essere stato occupato con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione 2. non aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro nei tre mesi antecedenti l'entrata in vigore della legge si stabilirà, in pratica: dal 1 ottobre 2014 al 31 dicembre 2014
Categorie professionali previste dalla norma (ex art. 2095 del Codice civile)
dirigenti, quadri, impiegati ed operai
Datori di lavoro beneficiari
imprenditori (ex art. 2082 del Cod. civ.) e non imprenditori (es. associazioni)
Cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei 36 mesi
non si perde il diritto allo sgravio usufruito, mentre il successivo datore di lavoro può beneficiare dello sgravio residuo
Trasformazione di un contratto di lavoro a termine
nel caso di trasformazione a tempo indeterminato si può usufruire dello sgravio, ricorrendo le condizioni previste dalla legge

Casi particolari:

- sono esclusi dall'agevolazione i contratti di lavoro intermittente o a chiamata, ai sensi degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. 276/2003, anche se stipulati a tempo indeterminato;
- beneficiano, viceversa, dell'agevolazione i contratti di lavoro a

tempo indeterminato del socio con la cooperativa di lavoro (*ex legge 142/2001*), i contratti di lavoro con le società di somministrazione a tempo indeterminato (*ex d.lgs. 276/2003*) ed i contratti di lavoro ripartito o *job sharing* a tempo indeterminato (*ex d.lgs. 276/2003*), purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano possedute da ambedue i lavoratori coobbligati.

Condizioni:

per usufruire dell'agevolazione triennale di cui all'art. 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (esonero), che è incompatibile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, il datore di lavoro deve rispettare le seguenti condizioni generali:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza di violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Si tratta, in pratica, delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

inoltre, in base all'art. 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92 "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*", introdotto nell'ordinamento per garantire l'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, il datore di lavoro deve rispettare anche le seguenti ulteriori condizioni:

- l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;
- il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione non deve essere interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati da tali provvedimenti;
- l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava legami con il

datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento;

- l'invio della comunicazione telematica obbligatoria, ai sensi del d.m. 30 ottobre 2007 (es. Unilav), deve avvenire entro i termini di legge. In caso contrario, si perde il diritto allo sgravio nel periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

Per usufruire dell'agevolazione, l'art. 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, in aggiunta alle suddette condizioni generali, ne prevede tre specifiche:

- il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non deve essere stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della *legge di stabilità 2015*, ossia dal 1 ottobre 2014 al 31 dicembre 2014, non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile, nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, allo stesso datore di lavoro (condizione, in realtà del tutto simile a quella dell'art. 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92);
- il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, ai sensi della *legge di stabilità 2015*, con lo stesso datore di lavoro che assume, come indica chiaramente la norma (comma 118): "*L'esonero di cui al presente comma ... non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio ... sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato*".

Incentivi soppressi:

La *legge di stabilità 2015* ha disposto la soppressione - da gennaio 2015 - delle agevolazioni contributive della legge 29 dicembre 1990, n. 407 "*Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993*", che all'art. 8, comma 9, prevedeva per i datori di lavoro (imprese, enti pubblici economici, consorzi di imprese e datori iscritti agli albi professionali) che assumevano a tempo indeterminato, anche part-time, lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi, sospesi dal lavoro o in cassa integrazione guadagni una riduzione dei contributi, com-

presi i premi Inail, per 36 mesi, nella misura del 50% per tutti i datori di lavoro, aumentato al 100% per le imprese operanti nei territori del mezzogiorno e le imprese artigiane. La "scomparsa" di tale agevolazione (*ex legge 407/1990*) è stata molto criticata dai primi commentatori, in quanto era un'agevolazione senza limiti, mentre la nuova ha un limite massimo (tetto) di euro 8.060,00 l'anno, si applicava anche ai premi Inail, a differenza di quella nuova, e non richiedeva particolari adempimenti amministrativi.

Coperture finanziarie:

Per la nuova agevolazione delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 la previsione di spesa è di un miliardo di euro nel triennio 2015-2017, più 500 milioni nel 2018 (*cf. art. 1, comma 122, della legge di stabilità 2015*). Sull'adeguatezza di tale previsione sono stati espressi forti dubbi da autorevoli economisti ed esperti in materia previdenziale, che, se dovessero risultare fondati, imporrebbero la "ricerca" di risorse aggiuntive dal 2016, nonostante i benefici derivanti dall'abolizione dell'agevolazione *ex legge 407/1990*.

Adempimenti amministrativi:

Per usufruire dalla nuova agevolazione, il datore di lavoro che ne abbia diritto deve chiedere all'Inps l'attribuzione del codice di autorizzazione "6Y", avente il significato di "*Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014*", avvalendosi della funzionalità "Contatti" del c.d. cassetto previdenziale aziende, selezionando - nel campo oggetto - la denominazione "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014", utilizzando la seguente locuzione: "*Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015*". L'accoglimento o meno della richiesta è comunicato al datore di lavoro dall'Inps, sempre tramite il cassetto previdenziale.

Aspetti operativi:

Al fine di ottenere concretamente l'agevolazione, il datore di lavoro deve utilizzare la procedura *UniEmens* dell'Inps, esponendo nella sezione "Denuncia Individuale" > "Dati Retributivi" > "Incentivo" i seguenti elementi:

- nell'elemento "**Tipo Incentivo**" deve inserire il valore "**TRIE**" avente il significato di "*Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n. 190*";

- nell'elemento **"Cod Ente Finanziatore"** deve inserire il valore **"H00"** (Stato);
- nell'elemento **"Importo Corr Incentivo"** deve indicare l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente, calcolato in base ai criteri illustrati nella circolare dell'Inps n. 17/2015;
- nell'elemento **"Importo Arr Incentivo"** deve indicare l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di gennaio e/o febbraio 2015. Al riguardo, l'Inps ha precisato che la valorizzazione di tale elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi *UniEmens* di competenza di febbraio 2015, relativamente all'arretrato del precedente mese di gennaio 2015, o di marzo 2015, relativamente all'arretrato dei precedenti mesi di gennaio e/o febbraio 2015.

Limite massimo mensile dell'agevolazione:

Il valore di euro 8.060,00 l'anno stabilito dalla legge può essere usufruito per non oltre euro 671,66 al mese, che costituisce la soglia mensile massima (*fonte Inps*). Di conseguenza, il datore di lavoro è tenuto a verificare, mese per mese, l'eventuale superamento di questa soglia e, nel caso, rinviare ai mesi successivi il recupero dell'eccedenza, operazione da effettuare mediante procedura *UniEmens*, accedendo alla sezione "Denuncia Individuale" > "Dati Retributivi" > "Altre A Credito" ed esponendo i seguenti elementi:

- **"Causale A Credito"**, con l'indicazione del codice causale **"L700"** avente il significato di *"conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014"*;
- **"Importo A Credito"**, con l'indicazione dell'importo dell'esonero contributivo da recuperare.

L'Inps ha precisato che nei casi di superamento della soglia massima mensile, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente, qualora nei mesi precedenti l'agevolazione sia stata usufruita in misura inferiore ad euro 671,66/mese, nei mesi successivi e, in ogni caso, entro il primo, il secondo e il terzo anno di durata del rapporto di lavoro, nel limite di euro 8.060,00 l'anno.

L'esperienza degli ultimi anni ci ha insegnato che le agevolazioni contributive, di qualunque specie e valore, da sole non "generano" nuova occupazione, al massimo possono favorirla. D'altra parte, senza scomodare i padri del pensiero economico moderno, il

lavoro, compreso quello intellettuale, è pur sempre un fattore della produzione, in moltissimi casi il principale fattore della produzione, ma se l'economia nazionale langue o, addirittura, regredisce, come sta accadendo in Italia in questo periodo, non c'è agevolazione che possa indurre un imprenditore ad acquisire un fattore (lavoro umano) che non può impiegare! Il *Jobs Act*, al di là del nome inutilmente anglofono, potrebbe essere d'avvero la "chiave di volta" del mercato del lavoro nel nostro Paese, soprattutto se l'economia e, con essa, il prodotto interno lordo (Pil) riprendessero a crescere, perché si prefigge di intervenire su alcune regole ormai obsolete che hanno "ingessato" il mercato, oltre ogni possibile previsione. Tali interventi normativi, i primi dei quali sono entrati in vigore il 7 Marzo 2015, non possono certo derogare al rispetto dei principi di libertà e dignità dei cittadini-lavoratori sanciti dalla Costituzione, la quale individua nel lavoro il principio base di appartenenza e di partecipazione alla vita della comunità, essenziale anche per lo sviluppo della personalità di ciascun individuo. D'altra parte, la "centralità" del lavoro nei principi fondamentali della Costituzione è ben nota ed appaiono quanto mai attuali le parole dell'art. 4, primo comma, della stessa Carta: *"La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto"*.

* ODCEC di Roma

IL GIOCO DELLE TRE CARTE di Antonio Fiorillo*

Alla luce dei recenti provvedimenti in materia di lavoro e nonostante la soddisfazione espressa dal massimo organismo associativo degli imprenditori italiani (Confindustria) che, anche a mezzo dei suoi organi di stampa, continua a tessere le lodi dell'ormai famosissimo "Jobs Act" e della Legge di Stabilità, non si comprende quali possano essere le ragioni alla base di tanto ottimismo.

Ci si riferisce, in effetti, alle previsioni contenute nell'articolo 12 della Legge di Stabilità.

Al primo comma, infatti, si istituisce un nuovo sgravio dei contributi INPS a favore dei datori di lavoro che effettuano assunzioni a tempo indeterminato (i cui presupposti saranno da verificare al termine dell'iter legislativo), mentre al secondo comma viene eliminata un'agevolazione consolidata ed efficace, quella prevista dall'art. 8, comma 9 della legge 407/90.

Rispetto al nuovo incentivo, pur non essendo ben definito il quadro normativo di riferimento e mancando le relative circolari attuative, possiamo già registrare un'iniziale

inutile complessità nell'articolazione normativa. In particolare, destano perplessità:

- la locuzione <<nuove assunzioni>>, visto che fino ad oggi si è fatto riferimento ad assunzioni incrementalmente rispetto alla media;
- la previsione di un massimale annuale dell'agevolazione;
- la limitazione posta in capo al lavoratore che dà diritto all'agevolabile, nell'intero periodo di vigenza dello sgravio, a favore di un unico datore di lavoro;
- l'incertezza derivante dall'eventuale sfioramento della copertura finanziaria.

Quindi, a fronte di questa "nuova" agevolazione, il 2° comma dell'art.12 della Legge di Stabilità, senza troppi giri di parole, elimina un'efficace e nota agevolazione in vigore ormai da quasi un quarto di secolo: quella contenuta nell'art.8, comma 9, della legge 407/90 (sgravio contributivo INPS ed INAIL per 36 mesi ai disoccupati e cassintegrati di lungo periodo).

Non c'è bisogno di sviluppare calcoli complessi per rendersi conto delle differenze (peggiorative) rispetto alle disposizioni che si intendono eliminare: basterebbe semplicemente rilevare, infatti, che i premi INAIL andrebbero comunque pagati e ciò nei settori con maggiore crisi occupazionale (come edilizia e metalmeccanica) innalzerebbe non di poco il costo del lavoro.

Tanto più se si pensa che la portata dell'agevolazione eliminata era massima per le imprese del mezzogiorno e quelle artigiane, mentre la nuova facilitazione dovrebbe avere portata uguale per tutte le imprese in tutta la nazione.

Senza voler interpretare (e senza comprendere) la logica che ha guidato la penna del legislatore, bisogna prendere atto che è stata eliminata un'agevolazione chiara, consolidata e certamente efficace e conveniente, per poterne inventare una nuova soltanto nel nome, che ha avuto come unico effetto quello di fare notizia.

E non è assolutamente azzardato prevedere, a questo punto, che le disposizioni attuative prevedranno ulteriori vincoli e blocchi (incremento occupazionale effettivo, esclusione per il diritto di precedenza ecc.) per uniformare l'agevolazione alla normativa UE.

Non si può non evidenziare, infine, come le due norme potessero perfettamente convivere ed essere rivolte a diverse tipologie d'impresе e differenti fasce deboli di lavoratori (svantaggiati e molto svantaggiati), mantenendo la primalità per i datori di lavoro che assumono i lavoratori con maggiori difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro: si è preferito far prevalere la forma sulla sostanza, creando un mero effetto propagandistico senza peraltro impegnare alcuna ri-

sorsa finanziaria, considerato che la nuova agevolazione si finanzia con il semplice storno delle risorse da un capitolo di bilancio (quello della 407/90) a un altro (quello del nuovo art. 12, comma 1).

Si è trattato, a nostro parere, di un mero gioco di prestigio peraltro peggiorativo rispetto all'esistente che non innova e non migliora il quadro degli incentivi alle assunzioni creando un pericoloso clima di sfiducia a carico di quegli imprenditori italiani che, nonostante la crisi, decidono ancora di creare occupazione stabile.

*ODCEC di Salerno



GARANZIA GIOVANI - INTESA TRA REGIONE E COMMERCIALISTI - ACCORDO SIGLATO TRA ODCEC DI NAPOLI E ASSESSORATO AL LAVORO DELLA REGIONE CAMPANIA

di Sabina De Micco*

LA GARANZIA GIOVANI (YOUTH GUARANTEE) È IL PIANO EUROPEO PER LA LOTTA ALLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE. CON QUESTO OBIETTIVO SONO STATI PREVISTI I FINANZIAMENTI, PER OLTRE 1,5 MILIARDI DI EURO, PER I PAESI MEMBRI CON TASSI DI DISOCCUPAZIONE SUPERIORI AL 25%.

L'Italia, in sinergia con la Raccomandazione europea del 2013, dovrà garantire a tutti i giovani tra i 15 ed i 29 anni, disoccupati o neet (né occupati, né studenti, né coinvolti in attività di formazione) un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, altra misura di formazione o inserimento nel servizio civile, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale (garanzia per i giovani).

Il Programma Garanzia Giovani richiede una strategia unitaria e condivisa tra Stato e Regioni ai fini di un'efficace attuazione a livello territoriale. Accanto, quindi, al Piano nazionale che individua le azioni comuni su tutto il territorio nazionale, ciascuna Regione ha l'impegno di adottare un proprio piano attuativo regionale (P.A.R.) per definire quali sono le misure del Programma che vengono attivate sul territorio, in coerenza con la strategia nazionale.

In definitiva le Regioni, quindi, sono organismi "intermedi" che si posizionano tra il Ministero del Lavoro che ha definito il Piano nazionale e la rete dei Servizi per l'Impiego, pubblici e privati accreditati, dislocati sul territorio, che avranno il compito di svolgere una funzione di accoglienza, orientamento e individuazione delle necessità e potenzialità dei giovani allo scopo di individuare il percorso più in linea con le attitudini e le esperienze professionali dei stessi.

Spetta alle Regioni, quindi, indirizzare i giovani ai diversi Servizi per l'Impiego presso cui dovranno fare il primo colloquio di orientamento.

I giovani tra i 15 e i 29 anni, residenti in Italia – cittadini comunitari o stranieri extra UE, regolarmente soggiornanti – non impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un corso scolastico o formativo, hanno tempo fino al 31 dicembre 2015 per poter aderire all'iniziativa attraverso il sito web

www.garanzigiociovani.gov.it o i siti attivati dalle Regioni, comunque collegati in rete fra loro.

Con l'adesione i giovani potranno scegliere la Regione in cui vogliono lavorare (non necessariamente quella di residenza). La Regione scelta "prenderà in carico" la persona attraverso i Servizi per l'Impiego, o le Agenzie private accreditate, per effettuare la profilazione, la registrazione al programma (è necessario infatti verificare i requisiti di età e di condizione occupazionale) e le fasi successive di orientamento. In base al profilo e alle disponibilità territoriali, i giovani stipuleranno con gli operatori competenti un "Patto di servizio" e, entro i quattro mesi successivi, riceveranno una o più opportunità tra: - **Inserimento al lavoro;** - **Apprendistato;** - **Tirocinio;** - **Istruzione e Formazione;** - **Autoimprenditorialità;** - **Servizio civile.**

Il Programma Garanzia Giovani è un'importante occasione anche per le imprese che, beneficiando delle agevolazioni previste nelle diverse Regioni, possono investire su giovani motivati e rinnovare così il loro capitale umano. Le aziende dovranno a loro volta compilare il modulo di adesione disponibile sul portale e una volta ottenute le credenziali sarà possibile accedere all'a-

rea riservata per inserire le offerte di lavoro indicando nel form d'inserimento dell'offerta, che si tratta di un'offerta "Garanzia Giovani".

Per usufruire delle agevolazioni previste dal Programma è necessario che l'azienda attivi una delle misure incentivate, a favore di un giovane Neet, tra i 15 e i 29 anni, che ha aderito all'iniziativa Garanzia Giovani, sostenuto il primo colloquio di orientamento presso uno dei Servizi per l'impiego e firmato il patto di servizio. In breve, gli incentivi previsti per le aziende che aderiscono al programma garanzia giovani sono le seguenti:

➤ **Assunzioni a tempo indeterminato:** bonus da 1.500 a 6.000 euro, in base alla profilazione del giovane e alle differenze territoriali. Il bonus è gestito dall'INPS.

➤ **Assunzioni a tempo determinato o in somministrazione:** bonus da 1.500 a 4.000 euro, in base alla profilazione del giovane e alle differenze territoriali. Il bonus è gestito dall'INPS.

➤ **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (I livello):** incentivo per l'attivazione del contratto compreso tra i 2.000 e i 3.000 euro, sulla base dell'età. Si accede tramite avviso pubblico regionale o dell'INPS.

➤ **Apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca (III livello):** incentivo per l'attivazione del contratto fino a 6.000 euro. Si accede tramite avviso pubblico regionale o dell'INPS.

➤ **Tirocinio:** è prevista un'indennità erogata dalla Regione (minimo 300 euro, sulla base della normativa regionale) direttamente al giovane o rimborsata all'azienda, a cui si accede tramite avviso pubblico regionale. In caso di trasformazione in contratto di lavoro, alle aziende è riconosciuto un incentivo da 1.500 a 6.000 euro, la cui erogazione è gestita dall'INPS.

➤ **Autoimprenditorialità o Autoimpiego:** incentivi per la creazione di impresa erogati sotto forma di micro credito. L'accesso avviene tramite partecipazione ad avviso regionale.

Il Programma Garanzia Giovani rappresenta una ottima opportunità non solo per le aziende ma anche per gli studi professionali.

Recentemente è stato siglato il protocollo d'intesa tra l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili del Tribunale di Napoli (ODCEC), nella persona del Presidente, Dott. Vincenzo Moretta, e l'Assessorato al Lavoro della Regione Campania, rappresentato dall'Assessore Prof. Avv. Severino Nappi. L'Ordine riconosce nelle attività di orientamento dei giovani uno strumento utile sia per favorire una scelta più consapevole dei percorsi forma-

tivi, che una conoscenza più diffusa del mercato del lavoro.

A tal fine, si promuovono, di intesa con la Regione, momenti di formazione e informazione rivolti a giovani studenti sulle seguenti tematiche: percorsi formativi, dinamiche del mercato del lavoro e sbocchi professionali nel settore delle professioni.

L'Ordine riconosce, nel rispetto delle leggi statali e regionali di riferimento, le esperienze di tirocinio e apprendistato (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per l'Alta formazione e la Ricerca), quali strumenti di politica attiva volti a promuovere l'occupazione dei giovani valorizzandone pienamente la componente formativa attraverso un rafforzamento del progetto formativo e dei suoi obiettivi finali.

Infine l'ODCEC riconosce, unitamente alla Regione, che saranno attivate a livello regionale iniziative per il sostegno a progetti per l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego nell'ambito libero professionale.

Concludendo, possiamo affermare che trattasi di un "Atto di partenariato" tra i due enti: la firma di un protocollo d'intesa che permetta ai commercialisti un affiancamento diretto ai bisogni dei giovani e delle aziende. Un sistema, quindi, per inserire o per avvicinare i giovani al mondo del lavoro garantendo il supporto professionale e continuo dei Dottori Commercialisti.

**ODCEC di Napoli*



730 PRECOMPILATO: METTIAMOCI NEI PANNI DEL CONTRIBUENTE

di Graziano Vezzoni, Paride Barani** e Ermelindo Provenzani****

Il Governo, nell'intento lodevole di semplificare gli adempimenti fiscali dei contribuenti e di avviare la revisione del sistema tributario indirizzandosi verso principi di equità e trasparenza, ha introdotto, a partire dal 2015 relativamente all'anno di imposta

2014, la Certificazione Unica ed il Modello 730 Precompilato.

Analizziamo che cosa dovrà fare, a partire già da quest'anno, un contribuente tipo, ad esempio un lavoratore dipendente.

Dal 15 aprile il contribuente dovrà accedere ad un'apposita sezione del sito dell'Agenzia delle Entrate (www.agenziaentrate.gov.it) e qui troverà il suo modello 730 precompilato; per accedervi egli dovrà essere in possesso del proprio codice Pin.

Per ottenere il codice Pin egli potrà alternativamente utilizzare l'apposita funzione disponibile sul sito www.agenziaentrate.gov.it, telefonare al numero 848 800 444, recarsi presso un ufficio dell'Agenzia delle Entrate.

Punto da approfondire: l'ufficio dell'Agenzia delle Entrate cui si deve rivolgere è quello competente per domicilio fiscale oppure un qualsiasi ufficio?

Il codice Pin viene rilasciato immediatamente, oppure alla richiesta segue un certo lasso di tempo? In tal caso sarebbe bene informare i contribuenti con un certo anticipo.

E già qui il nostro contribuente tipo potrebbe avere delle difficoltà, soprattutto se è una persona anziana o ha poca dimestichezza con computer ed Internet.

Supponiamo che il nostro contribuente sia riuscito a procurarsi il proprio Pin: a questo punto deve decidere se presentare il modello 730 direttamente (o tramite il sostituto d'imposta) oppure conferire incarico ad un Caf o ad un Professionista. Se opta per il Professionista, deve innanzitutto consegnargli la delega per l'accesso ai modelli "730 precompilato" e "730-1" (la parte relativa alla scelta della destinazione dell'8, 5 e 2 per mille dell'Irpef).

Punto da approfondire: in cosa consiste la delega? Si tratta di un documento predisposto dal Professionista incaricato, che il contribuente deve solo sottoscrivere, oppure deve procurarselo autonomamente il contribuente? Sarà un documento che l'Agenzia delle Entrate metterà a disposizione sul proprio sito Internet?

Il contribuente, unitamente al Pin e alla delega predetta, deve consegnare al Professionista tutta la documentazione necessaria per verificare la conformità dei dati riportati nella dichiarazione. La documentazione da esibire e lasciare in copia al Professionista è la medesima del "tradizionale" modello 730, per cui a titolo esemplificativo la Certificazione Unica (ex Cud), gli scontrini e le quietanze di spese sanitarie, la certificazione degli interessi passivi pagati e delle assicurazioni pagate, i modelli F24 attestanti i versamenti d'imposta eventualmente eseguiti, eventuale dichiarazione dei redditi dell'anno precedente in caso di crediti esistenti, eventuali altri redditi non conosciuti dal fisco italiano, ecc. ecc.

A questo punto il nostro contribuente tipo ha terminato gli adempimenti a suo carico e la "palla" passa al Professionista; quest'ultimo verificherà se i dati indicati nel modello 730 precompilato sono conformi ai documenti consegnati dal cliente e, in caso affermativo, rilascerà un "visto di conformità", ossia una certificazione di correttezza dei dati riportati.

L'Amministrazione Finanziaria effettuerà i dovuti controlli dei dati e della documentazione relativi agli oneri portati in detrazione/deduzione: il riscontro di una irregolarità del visto di conformità apportato, comporterà una sanzione in capo al Professionista (e non al contribuente!), pari all'importo delle imposte dovute oltre alle sanzioni e agli interessi per tardività. Resta salva la possibilità di dimostrare che l'errore è stato indotto dal comportamento doloso del contribuente.

Saranno, invece, dovute le sole sanzioni nel caso in cui - entro il 10 novembre dello stesso anno - venga trasmessa una dichiarazione rettificativa o una comunicazione dei soli dati da rettificare.

A questo punto ci domandiamo: quale Professionista sarà così "temerario" da presentare il 730 precompilato? Anche perché, quest'anno (2015), il modello precompilato accettato sarà "merce rara", non avendo ancora tutti i dati in linea e quindi tutti i modelli (o quasi) andranno implementati e modificati.

Altra considerazione che farà, speriamo, riflettere e ponderare la scelta di modificare il 730 è l'effetto perverso che si potrebbe creare in caso in cui il sostituto non pagasse le ritenute al sostituto (nostro cliente).

In detta situazione, visto che la Corte di Cassazione ha ribadito la responsabilità solidale tra sostituto e sostituito, si potrebbe creare, nel caso in cui il professionista apponesse il visto di conformità, una triangolazione dagli esiti imprevedibili in caso di contenzioso.

Il visto di conformità, infatti, presenta delle criticità riguardo l'imputazione delle effettive responsabilità in caso di errore/dolo ascrivibile al contribuente: come potrà il Professionista tutelarsi in modo inconfutabile verso il proprio cliente nella fase di raccolta dati e/o documenti? Molte saranno, presumibilmente, le controversie da definire in sede giudiziaria.

Inoltre, visto le responsabilità che gravano sul professionista, chi sarà quel temerario che delegherà, ai collaboratori di studio, il controllo e la predisposizione della dichiarazione?

Il principio introdotto da questo sistema sanzionatorio, secondo cui un accertato maggior debito (o minor credito) del contribuente, viene praticamente trasferito in capo al Professionista che, seppur colpevole di

errata compilazione del modello 730, rimane comunque estraneo al presupposto d'imposta, costituisce una evidente violazione dell'Art. 53 della Costituzione inerente il principio della capacità contributiva.

Un esempio della palese iniquità e irragionevolezza di questo meccanismo sanzionatorio è proprio quello di un contribuente che ha versato, sulla scorta di un errato modello 730 (magari proprio per motivi a lui imputabili), un'imposta inferiore a quella effettivamente dovuta: ebbene sarà il Professionista a dover versare l'imposta evasa, unitamente a sanzioni ed interessi.

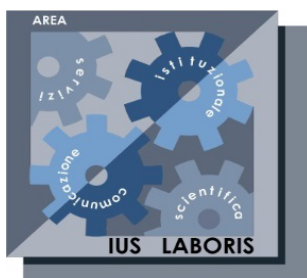
E' inoltre implicito ipotizzare, per quei pochi Professionisti che decideranno di inviare il 730 precompilato, una maggiorazione del compenso, volta a compensare l'aumento inevitabile delle polizze assicurative, con conseguente aggravio di oneri a carico del contribuente.

A tal proposito giova ricordare che ai professionisti che appongono i visti di conformità, indipendentemente dal fatto che elaborino o meno il modello 730, ex D.M. n.164/99 è disposto l'aumento (D.L.175/2014) del massimale minimo della prescritta polizza assicurativa che passa da € 1.032.913,80 a € 3.000.000,00. Quindi per quel professionista che non apponeva nessun visto di conformità, se vorrà trasmettere un solo modello 730, dovrà prima aumentare il massimale della propria polizza e comunicarlo, ai sensi del D.M. 164/1999, alla Direzione Regionale delle Entrate.

L'acquisizione da parte dell'Amministrazione Finanziaria dei dati provenienti da differenti e plurimi canali telematici e la successiva "raccolta virtuale" nel fascicolo telematico di ogni singolo contribuente, in altre parole il 730 precompilato, costituisce certamente una profonda innovazione procedurale ed organizzativa; come tale (soprattutto in questa prima fase sperimentale), comporta l'appesantimento della "macchina statale" e, come ormai capita non di rado, anche della nostra Professione.

E la vogliono chiamare "semplificazione"!!!

*ODCEC di Lucca, **ODCEC di Reggio Emilia, ***ODCEC di Palermo



LA PREVIDENZA DI ARTIGIANI E COMMERCianti: CENNI STORICI

di *Cristina Costantino* e Marco Sambo***

L'INPS, nato oltre cento anni fa, è oggi tra i più grandi e complessi enti previdenziali d'Europa gestendo la quasi totalità della previdenza italiana. Ha un bilancio che per entità è il secondo dopo quello dello Stato. Per inquadrare le dimensioni dell'Ente forniamo i seguenti numeri:

- oltre 40,7 milioni di utenti;
- 23,4 milioni di lavoratori (l'82% della popolazione occupata in Italia);
- 1,4 milioni di imprese;
- 16 milioni di pensionati;
- 21 milioni di pensioni erogate ogni mese, compresi i trattamenti agli invalidi civili;
- 4,4 milioni di persone che ricevono prestazioni a sostegno del reddito;
- 10,4 miliardi di euro spesi ogni anno per il sostegno alla famiglia;
- 22,7 miliardi di euro spesi ogni anno per il sostegno del reddito.

Gli albori dell'INPS vanno fatti risalire al 1898 con la fondazione della Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai: un'assicurazione volontaria integrata da un contributo di incoraggiamento dello Stato e dal contributo anch'esso libero degli imprenditori.

Nel 1933 la CNAS assume la denominazione, che porta ancora ai giorni nostri, di Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - INPS - divenendo ente di diritto pubblico dotato di personalità giuridica ed autonoma organizzazione.

Nel 1952, con la legge che riordina la materia previdenziale, nasce il trattamento minimo di pensione e tra il 1957 e 1966 vengono costituite, all'interno dell'istituto, tre distinte Casse, per i coltivatori diretti, mezzadri e coloni, per gli artigiani e commercianti.

Nel 1968-1969 viene introdotto il sistema di calcolo della pensione con il metodo retributivo basato cioè sulle ultime retribuzioni percepite. Nasce inoltre la pensione sociale, avulsa da versamenti contributivi, riconosciuta a cittadini bisognosi per il soddisfacimento dei minimi vitali, che abbiano compiuto i 65 anni d'età.

Nel 1980 viene istituito il Sistema Sanitario Nazionale affidando all'INPS la riscossione dei contributi per la malattia ed il pagamento delle relative indennità.

Nel 1995 la legge di riforma del sistema pensionistico (legge Dini) introduce due principi fondamentali: il pensionamento flessibile in un'età compresa tra i 57 e 65 anni (ora gradualmente posticipata) ed il sistema contributivo per il quale la pensione viene calcolato sulla base del montante contributivo (somma di contributi versati) maturato durante l'intera vita lavorativa.

Le prestazioni previdenziali sono un diritto tutelato dall'art. 38 della Costituzione in relazione alle situazioni di bisogno indicate dalle leggi dello Stato. La corresponsione avviene per esigenze pubbliche legate alla sicurezza sociale. La pensione è gestita da sistemi pensionistici pubblici o privati, per mezzo degli enti previdenziali, e consiste in una rendita vitalizia o temporanea al permanere di condizioni particolari di bisogno, secondo quanto stabilito dalle leggi sulle assicurazioni sociali obbligatorie vigenti al momento della maturazione dei requisiti o dell'evento tutelato. Difatti la Costituzione all'art. 38 2° comma prevede che ai lavoratori "...siano assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria."

La finalità delle assicurazioni sociali è quella di fornire un servizio pubblico, su base obbligatoria, per le esigenze di vita, in caso di vecchiaia e invalidità, in favore degli iscritti o dei superstiti di pensionati (reversibilità, indiretta).

In Italia gli enti o istituti preposti alla sua erogazione sono correntemente detti "enti previdenziali" e comprendono ora: l'INPS - nella quale sono confluite autonome gestioni previdenziali in default o per le quali necessitava una gestione più efficiente quali: Ipost (Istituto Postelegrafonici), Enpals (Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei lavoratori dello spettacolo), Inpdap (Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica) - e le casse professionali.

Le pensioni sono finanziate con "obbligazioni imposte" ossia attraverso i contributi previdenziali (versati dagli iscritti) e, per quelle erogate dall'INPS, qualora questi non siano sufficienti, da trasferimenti di risorse a carico dello Stato.

Nel sistema previdenziale obbligatorio pubblico non vi è l'accumulo di un patrimonio per la copertura dei debiti previdenziali ma la gestione avviene con il sistema a ripartizione: gli iscritti attivi, con i loro versamenti, provvedono a fornire la liquidità per il pagamento dei trattamenti pensionistici. Anche a seguito della riforma del sistema pensionistico, L.335/1995 (cosiddetta riforma Dini), che avrebbe introdotto il passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo, l'accumulo sul conto individuale - fino a

quando il sistema non entrerà a regime - è meramente teorico.

Mentre con il metodo retributivo la pensione, avulsa dai versamenti effettuati, era parametrata alle ultime retribuzioni/redditi conseguiti, con il metodo contributivo la pensione è assimilata ad una rendita finanziaria calcolata sul montante contributivo accumulato.

La contribuzione previdenziale coinvolge sostanzialmente quattro tipologie di soggetti:

1. lavoratori dipendenti sia privati che pubblici;
2. imprenditori commerciali ed artigiani sia in forma di ditta individuale che di società a base personale e di capitali (limitatamente alle S.r.l.);
3. liberi professionisti iscritti in albi con una propria "cassa di previdenza".
4. liberi professionisti e lavoratori autonomi (n.d.r. soggetti che producono reddito di lavoro autonomo) senza una propria "cassa di previdenza".

Di seguito illustreremo l'exkursus storico e la genesi della contribuzione previdenziale per il finanziamento delle prestazioni di invalidità, vecchiaia e reversibilità ai superstiti, gestita dall'INPS per commercianti, artigiani e lavoratori autonomi (soggetti che producono reddito di lavoro autonomo, ai sensi dell'art. 53 del T.u.i.r.) senza una cassa di previdenza autonoma.

Restano esclusi dalla presente disamina i professionisti iscritti ad albi la cui previdenza è gestita da casse autonome sottoposte al controllo dell'autorità pubblica.

Storicamente, i primi soggetti a dovere essere obbligatoriamente assicurati, sono stati gli artigiani, seguiti dopo pochi anni dai commercianti (imprenditori commerciali).

La legge 1533/56 istituisce l'obbligo dell'assicurazione per la malattia degli **artigiani**. Ai sensi del 2 comma dell'art. 1 "...sono considerati artigiani i titolari di imprese che abbiano i requisiti di cui agli articoli 1, 2 e 3 della legge 25 luglio 1956, n. 860, (ora abrogata, perché sostituita dalla Legge quadro sull'artigianato: L.443/1985) sulla disciplina giuridica dell'artigianato". Il DPR 266/57 estende ai soci delle società artigiane (semplici e in nome collettivo) la stessa tutela: "Qualora l'impresa artigiana, sia costituita in forma di società semplice ovvero in nome collettivo, per titolari di impresa ai sensi dell'art. 1, comma secondo, della legge, si intendono tutti i soci che rivestono singolarmente i requisiti di cui all'art. 1, lettere b) e c) della legge 25 luglio 1956, n. 860".

Con la legge 463 del 1959 l'assicurazione diviene obbligatoria anche ai fini pensionistici con l'istituzione della gestione speciale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti presso l'INPS ora denominata "Gestione dei

contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani". L'obbligo riguarda i titolari delle imprese artigiane, i contitolari delle imprese familiari e i familiari coadiuvanti.

Nel 1960, con la legge n. 1397, viene estesa anche agli esercenti **attività commerciali** l'assicurazione contro le malattie e, con legge 613 del 1966, l'obbligo contributivo per l'assicurazione ai fini pensionistici: "L'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti è estesa agli esercenti piccole imprese commerciali iscritti negli elenchi degli aventi diritto all'assicurazione obbligatoria contro le malattie istituita con legge 27 novembre 1960, n. 1397, agli ausiliari del commercio ed agli altri lavoratori autonomi iscritti nei predetti elenchi, nonché ai loro familiari coadiutori....".

Ai fini dell'iscrizione nella gestione speciale per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti, gli **artigiani** devono essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge quadro sull'artigianato - art. 2 legge 443/1985: "E' imprenditore artigiano colui che esercita personalmente, professionalmente e in qualità di titolare, l'impresa artigiana, assumendone la piena responsabilità con tutti gli oneri ed i rischi inerenti alla sua direzione e gestione e svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo...."

Dal 1996 anche le imprese di elaborazione dati sono classificate dall'Inps nel settore artigiano perché considerate (circ. Inps 294/97) come "lavorazioni in serie ... purché non del tutto automatizzate".

Con le modifiche apportate all'art. 2 dalla legge 133/1997 è stata estesa la qualifica di artigiana all'impresa:

" a) costituita ed esercitata in forma di società a responsabilità limitata con unico socio sempreché il socio unico sia in possesso dei requisiti indicati dall'articolo 2 e non sia unico socio di altra società a responsabilità limitata o socio di una società in accomandita semplice;

b) è costituita ed esercitata in forma di società in accomandita semplice, sempreché ciascun socio accomandatario sia in possesso dei requisiti indicati dall'articolo 2 e non sia unico socio di una società a responsabilità limitata o socio di altra società in accomandita semplice."

Per quanto riguarda le **attività commerciali**, l'ambito di applicazione è quello dell'art 1 della legge 1397 del 1960 (soggetti all'assicurazione obbligatoria per le malattie) e viene più volte modificato e ampliato in ultimo dalla legge 662/1996 (in vigore del 01/01/1997), prevedendo: "L'obbligo di iscrizione nella gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali di cui alla legge 22 luglio 1966, n. 613, e successive modificazioni ed integrazioni, sussiste per i soggetti che siano in possesso dei seguenti requisiti:

a) siano titolari o gestori in proprio di imprese che, a prescindere dal numero dei dipendenti, siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia, ivi compresi i

parenti e gli affini entro il terzo grado, ovvero siano familiari coadiutori preposti al punto di vendita;

b) abbiano la piena responsabilità dell'impresa ed assumano tutti gli oneri ed i rischi relativi alla sua gestione. Tale requisito non è richiesto per i familiari coadiutori preposti al punto di vendita nonché per i soci di società a responsabilità limitata;

c) partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza;

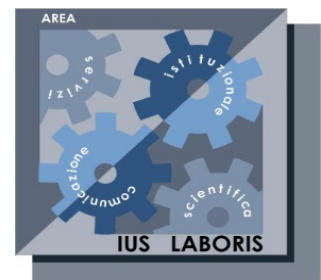
d) siano in possesso, ove previsto da leggi o regolamenti, di licenze o autorizzazioni e/o siano iscritti in albi, registri o ruoli".

Da questa data sono soggette all'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti gli imprenditori che esercitano attività commerciali in senso stretto, ausiliarie del commercio e di servizi.

L'obbligo assicurativo è stato esteso negli anni successivi anche ad attività che inizialmente ne sembravano escluse o la cui inclusione suscitava dubbi e perplessità quali le attività turistiche (l. 135/2001) i produttori assicurativi di III IV gruppo (l. 326/2003) così da includere oggi tutte le attività commerciali (n.d.r. tutti i soggetti che producono reddito d'impresa).

L'obbligo assicurativo grava sui soggetti obbligati per sé e per i propri familiari a carico, nonché per i familiari coadiutori e loro familiari a carico.

Qualora il titolare non sia iscrivibile in proprio per mancanza dei requisiti, ad esempio perché svolga altra attività con carattere di abitualità e prevalenza, dovrà iscriversi ai soli fini dell'imposizione contributiva per il coadiutore secondo la procedura prevista per il preposto all'attività.



Il collaboratore familiare che partecipi occasionalmente all'attività, non sarà tenuto all'iscrizione alla gestione, dove il limite quantitativo per stabilire l'occasionalità può essere rinvenuto (come previsto per gli artigiani dall'art 21 comma 6-ter D.L.269/2003) in 90 giorni nell'anno frazionabili in 720 ore (Circolare Ministero del Lavoro n. 10478/2013).

Con legge 233 del 1990 viene attuata la riforma dei trattamenti pensionistici dei lavoratori autonomi con la quale l'obbligo contributivo, che anteriormente era previsto in misura fissa, viene agganciato al reddito dichiarato ai fini Irpef nell'anno precedente e con la previsione di un livello minimo imponibile e un limite massimo di reddito oltre

il quale non è più dovuto il contributo. “*Il titolare dell’impresa artigiana o commerciale è tenuto al pagamento dei contributi per se’ e per i coadiutori, salvo diritto di rivalsa*”. E’ prevista inoltre un’aliquota contributiva per il reddito entro il minimale ed una per quello che eccede.

L’obbligo sussiste anche per le attività stagionali perché il carattere stagionale dell’attività non fa venir meno il requisito della professionalità a meno che il soggetto non svolga altra attività di lavoro autonomo o dipendente negli altri mesi dell’anno (per la quale sia assicurato) in tal caso sarà soggetto all’obbligo contributivo solo per i mesi di esercizio dell’attività commerciale.

La legge di stabilità per il 2015 ha introdotto una particolare agevolazione in favore dei soggetti che aderiranno al nuovo regime forfetario. Tali soggetti potranno optare per il versamento dei contributi sulla base dell’effettivo reddito prodotto senza rispettare il minimale di legge per i primi tre anni di attività. Tuttavia la contribuzione inferiore al minimale comporterà il mancato riconoscimento dell’intero anno di anzianità ai fini pensionistici. Si avrà cioè un montante contributivo inferiore che non coinciderà più con l’anno solare e sarà riducibile in modo direttamente proporzionale alla somma effettivamente versata.

* ODCEC di Reggio Calabria

**ODCEC di Venezia



IL DISTACCO DEI LAVORATORI ITALIANI IN SVIZZERA di Paolo Soro*

Oggetto

L’operazione di distacco di cui intendiamo occuparci in questo elaborato è il provvedimento organizzativo che si attua allorché un datore di lavoro nazionale, a suo nome, per proprio conto e sotto la sua direzione, onde soddisfare un interesse economico aziendale, invia temporaneamente in Svizzera, uno o più dipendenti che lavorano abitualmente in Italia, per mettere a disposizione di un altro soggetto (o di una succursale o altra azienda appartenente al gruppo dello stesso datore di lavoro), le loro prestazioni lavorative.

Di regola, il distacco non deve superare i 24 mesi e il datore di lavoro italiano rimane in

ogni caso responsabile del trattamento economico e normativo dei lavoratori durante l’intero periodo in cui gli stessi risultano essere distaccati in Svizzera. I maggiori vantaggi offerti dal distacco, dunque, si avranno sotto il profilo fiscale, potendosi applicare, se il dipendente continua a essere fiscalmente residente in Italia, le retribuzioni convenzionali di cui all’art. 51, co. 8-bis, Tuir, oltre che sotto il profilo previdenziale poiché, grazie al distacco, se il dipendente è inviato in Paesi UE, dello Spazio economico europeo, in Svizzera o in altri Stati convenzionati in materia previdenziale con l’Italia, questi continuerà, entro determinati limiti di tempo, a essere iscritto solo alla previdenza italiana, in deroga al principio generale secondo cui i contributi vanno assolti nello Stato in cui è svolta l’attività lavorativa.

Riteniamo opportuno far presente come la circostanza che il lavoratore in distacco operi, in tempi diversi o durante lo stesso periodo di tempo, presso più imprese del medesimo Stato membro di occupazione, oppure successivamente in diversi Stati di occupazione, non esclude comunque l’applicazione delle disposizioni in materia di distacco. L’elemento essenziale e discriminante è, anche in questi casi, la verifica che il lavoro continui a essere svolto per conto e, quindi, nell’interesse dell’impresa distaccante. Occorre, in definitiva, verificare sempre e comunque la sussistenza e la permanenza, durante tutto il periodo del distacco, di un legame organico tra lavoratore distaccato e impresa distaccante.

Normativa

Il distacco dei lavoratori nell’ambito di una prestazione di servizi svolta all’interno dell’Europa comunitaria, è stato previsto dalla Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 (Gazzetta ufficiale n. L 018 del 21/01/1997).

Come noto, la Svizzera non fa parte dell’Unione Europea, ma rientra, unitamente alla Norvegia, l’Islanda e il Liechtenstein, tra i Paesi dell’AELS: Associazione Europea di Libero Scambio. Ebbene, seppure inizialmente, tramite referendum, i cittadini svizzeri decisero di non aderire ai patti afferenti lo Spazio Economico Europeo (SEE), a seguito di un successivo apposito contratto bilaterale Svizzera-UE, anche la nazione elvetica ha iniziato ad applicare regolarmente l’accordo sulla libera circolazione delle persone, successivamente completato mediante disposizioni sul riconoscimento reciproco di titoli di studio e diplomi, acquisto di immobili e coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

Ciò premesso, occorre tenere presente che, anche se – come appena detto – con gli accordi bilaterali è stata introdotta la libera circolazione delle persone, la Svizzera continua

a non essere membro dell’Unione Europea. Pertanto:

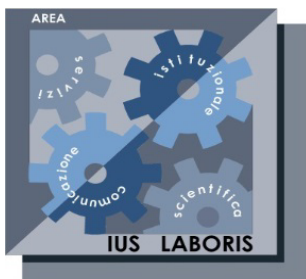
- alla dogana verranno regolarmente effettuati gli ordinari controlli sulle persone e sulle merci;
- gli eventuali strumenti e attrezzature occorrenti per l’esercizio delle prestazioni di lavoro dovranno essere sempre accompagnati dal Carnet ATA, rilasciato dal competente ufficio della Camera di Commercio in cui ha sede l’impresa italiana (sono previste eccezioni solo per indumenti lavorativi e piccoli strumenti tecnici di complessivo modico valore – all’incirca 1.000,00 franchi svizzeri – i quali dovranno comunque essere accompagnati da un documento contenente l’elenco dettagliato di quanto trasportato, che potrà essere richiesto a ogni passaggio in dogana).

Innanzitutto, è bene sapere che, onde evitare situazioni di dumping salariale e sociale in danno dei lavoratori svizzeri a seguito di operazioni di distacco di dipendenti provenienti da altri Paesi, la legge stabilisce determinate condizioni lavorative e salariali minime che è necessario applicare ai dipendenti distaccati provenienti dall’UE e dagli Stati terzi, rendendo immediatamente applicabili a tali lavoratori un certo numero di norme in vigore in Svizzera. La lista delle norme da rispettare e degli ambiti interessati corrisponde a quanto previsto dalla direttiva europea. Più nel dettaglio, si tratta di condizioni afferenti: i periodi di lavoro e di riposo; la durata minima dei periodi feriali; la retribuzione minima; le norme in materia di sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro; la tutela delle lavoratrici madri, dei giovani e del lavoro minorile; la parità di trattamento fra donna e uomo. Il tutto nella misura in cui detti parametri sono definiti: dalle leggi o dalle ordinanze federali; dai contratti collettivi di lavoro di obbligatorio generale; dai contratti normali di lavoro, ai sensi dell’articolo 360a cpv. del Codice delle Obbligazioni svizzero.

Pertanto, il datore di lavoro italiano che procede a distaccare i suoi dipendenti dovrà dichiarare che agli stessi verranno garantite tali condizioni contrattuali ed essere in grado di dimostrarlo, esibendo la relativa documentazione alle autorità svizzere preposte al controllo. Le prescrizioni minime relative alla retribuzione e al periodo feriale non sono, peraltro, applicabili ai lavori di esigua entità, di assemblaggio o di prima installazione, fatte salve le commesse nei settori dell’edilizia, dell’ingegneria e dei rami accessori all’edilizia, nonché nel settore alberghiero e della ristorazione.

Gli enti autorizzati a emanare prescrizioni vincolanti per i datori di lavoro sono i seguenti:

- le Commissioni Paritetiche (CP), che verificano il rispetto dei Contratti Collettivi di Lavoro;
- le Commissioni Tripartite (CT), le quali hanno il compito di impedire che un eventuale dumping salariale si produca nei rami in cui non vi sono Contratti Collettivi di Lavoro, dichiarati d'obbligatorietà generale;
- gli Ispettorati Cantionali del Lavoro, che verificano l'osservanza delle prescrizioni relative alla tutela della salute sul posto di lavoro, nonché agli orari di lavoro e al tempo di riposo;
- l'Istituto Nazionale Svizzero di Assicurazione contro gli Infortuni (SUVA), che sorveglia l'applicazione delle prescrizioni relative alla tutela della salute completando le attività degli Ispettorati Cantionali del Lavoro;
- la Segreteria di Stato dell'Economia (SECO), che sorveglia l'esecuzione generale della legge sui lavoratori distaccati;
- l'Ufficio Federale della Migrazione (UFM), autorità competente in materia di diritto degli stranieri;
- le Autorità Cantionali di Polizia degli Stranieri, preposte al mercato del lavoro e all'esecuzione del diritto degli stranieri (esempio: permessi di soggiorno o di lavoro).



Procedura

L'iter procedurale che le imprese italiane devono seguire allorché decidano di distaccare i loro dipendenti in Svizzera varia in funzione della nazionalità dei lavoratori impiegati, del tipo di attività che si deve svolgere e del periodo di durata del distacco. Agli effetti della presente relazione, come detto, si prende in considerazione solo il caso concernente i lavoratori di nazionalità italiana.

La prima condizione che deve sussistere è che vi sia un accordo (incarico, mandato), debitamente sottoscritto da entrambe le parti, tra il soggetto svizzero e l'azienda italiana che deve provvedere a distaccare i propri dipendenti. Detto contratto dovrà necessariamente indicare con precisione, oltre alle altre ordinarie condizioni negoziali (tra cui, evidentemente, quelle di carattere prettamente economico), quale sarà l'attività da svolgere, nonché la sua presumibile durata. Avendo siglato l'accordo col committente svizzero, il datore di lavoro italiano dovrà procedere all'ottenimento del modello A1 per i lavoratori che verranno distaccati. Si tratta di un formulario da compilare che costituisce la certificazione relativa alla legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore, da richiedere alla sede INPS competente in base all'iscrizione dell'impresa. In genere, occorre qualche giorno per ottenere l'attestato vistato dall'INPS; delle due copie rilasciate, una resterà al datore di lavoro e l'altra dovrà essere sempre tenuta con sé dal dipendente, in caso di controlli da parte delle autorità svizzere. Contestualmente viene compilato e firmato dal lavoratore anche il formulario che prevede il diritto di beneficiare delle prestazioni di malattia nel Paese di distacco. Da notare che tutta la modulistica dovrà essere predisposta ex novo nelle ipotesi in cui si intendano effettuare delle sostituzioni di lavoratori distaccati. Non solo: per ogni singolo cantiere e per ogni singolo periodo, bisognerà compilare un apposito modello A1.

Esiste un vincolo attinente, altresì, alla scelta del personale che si intende distaccare: dovrà, infatti, trattarsi di dipendenti regolarmente assunti presso l'impresa italiana da almeno un mese, per i quali risultino regolarmente adempiti in Italia tutti gli obblighi retributivi, contributivi, previdenziali, assistenziali e infortunistici. A tal proposito, con particolare riferimento alle assicurazioni sociali, premesso che, sulla base degli accordi bilaterali vigenti, ogni persona deve sottostare alle disposizioni legali di sicurezza sociale di un solo e unico Stato, i lavoratori distaccati restano, secondo il Regolamento CE 1408/71, sottoposti ai vari obblighi assicurativi nel Paese di origine e, al momento del distacco in un altro Paese, devono essere in condizione di dimostrare tale rapporto assicurativo.

Le autorità svizzere richiedono di dimostrare come vengono suddivise le ore giornaliere di lavoro sul territorio elvetico. Pertanto, ogni lavoratore dovrà necessariamente compilare e sottoscrivere quotidianamente il Registro Giornaliero di ore presenza, nel quale, oltre alle generalità del dipendente, andranno evidenziati: il nome del "cantiere" in cui si opera, la data e tutti gli orari relativi a: l'arrivo in dogana, l'arrivo in "cantiere", la

sospensione per la pausa pranzo, la ripresa del lavoro, il termine del lavoro e il nuovo passaggio alla dogana. Nelle ipotesi di pernottamento in Svizzera, il datore di lavoro dovrà garantire ai lavoratori distaccati un alloggio che soddisfi il grado usuale di igiene e comodità. Le deduzioni per spese di vitto e alloggio non devono superare le tariffe conformi all'uso locale.

La busta paga è la prova del rispetto delle norme degli accordi bilaterali e andrà inviata agli ispettori, se richiesta. In busta paga dovrà apparire anche la voce: "Indennità integrativa per lavoro in Svizzera", specificando il numero delle ore e il periodo.

In proposito, sulla base della nostra esperienza, reputiamo opportuno consigliare di inviare agli ispettori pure un allegato dettagliato afferente il calcolo della differenza salariale rispetto all'ordinario stipendio percepito dai lavoratori distaccati quando eseguono la loro normale attività lavorativa in Italia.

Occorre, altresì, sapere che, se il tragitto che va dalla frontiera al luogo di lavoro svizzero supera i 20 o 30 minuti (a seconda del contratto e del luogo), lo stesso andrà retribuito con una voce straordinaria apposita, sempre da evidenziare nella busta paga. Nelle ipotesi, poi, in cui il periodo del distacco superi la durata dei 90 giorni, andrà corrisposto anche un contributo obbligatorio dovuto per le spese di perfezionamento professionale.

Notifica

Il limite dei 90 giorni appena citato nel precedente paragrafo, assume particolare rilevanza in quanto la normativa svizzera prevede differenti tipi di permesso di soggiorno e/o di lavoro a seconda della durata del periodo di distacco. Non sarà, però, necessario richiedere alcun permesso, laddove il periodo di lavoro sia inferiore a 90 giorni per anno civile. In tali casi, infatti, la legge in vigore prescrive il solo obbligo di effettuare una notifica, di regola, utilizzando un'apposita procedura online, tramite Internet, previa registrazione, connettendosi direttamente al sito dell'autorità cantonale preposta in funzione del luogo in cui si svolgerà l'attività. Il sistema trasmetterà una ricevuta attestante l'avvenuta conclusione della procedura di registrazione e notifica.

Tale notifica è volta a informare le autorità svizzere preposte al mercato del lavoro e quelle competenti in materia di stranieri, dell'entrata di lavoratori dipendenti in Svizzera, provenienti da altre Nazioni. Deve, pertanto, consentire agli organismi di controllo di effettuare le verifiche necessarie per quel che concerne eventuali divieti d'entrata pronunciati nel contesto del diritto in materia di stranieri. La notifica deve, inoltre, permettere alle predette autorità di verificare, in corso di mandato, se per i lavoratori distaccati sono osservate le condizioni lavo-

relative e salariali vigenti. Conseguentemente, nella notifica (che è gratuita) andranno indicati:

- i dati dell'impresa/datore di lavoro che opererà il distacco in Svizzera;
- il genere di lavoro da eseguire;
- la durata del distacco, precisando la data d'inizio dei lavori e la loro presumibile durata (da notare che, visto il tenore della norma la quale parla di giorni lavorativi, sarà opportuno segnalare la durata effettiva per settimane, onde evitare di conteggiare i sabati e le domeniche nei 90 giorni annuali di distacco);
- il luogo esatto in cui saranno occupati i lavoratori (è indispensabile segnare il numero civico del luogo dove si andrà a operare; se non ci fosse un numero civico, andrà segnalato il numero di mappa);
- il nome e l'indirizzo del committente svizzero, il quale non necessariamente coincide col luogo dove si opererà e, pertanto, andranno indicati entrambi;
- le generalità complete dei lavoratori distaccati: cognome, nome, data di nascita e numero di registrazione all'INPS; in seguito, si comunicheranno le eventuali variazioni, purché ciò avvenga sempre in anticipo, rispettando gli stessi tempi e la medesima modulistica prescritti per la notifica iniziale; ogni lavoratore distaccato dovrà essere notificato all'autorità svizzera mediante un modulo separato.

Le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa durante il periodo di distacco, a qualsiasi titolo dovute (per ferie, malattia, periodi d'istruzione presso l'impresa distaccante ecc.), non costituiscono un'interruzione del distacco che giustifichi una protrazione del medesimo per un equivalente periodo, che pertanto terminerà esattamente alla scadenza inizialmente programmata, indipendentemente dal numero e dalla durata degli eventi che hanno dato luogo alla sospensione dell'attività. In sostanza, non possono essere consentiti prolungamenti abusivi del periodo di distacco attraverso interruzioni temporanee ripetute. Nell'eventualità che il distacco del lavoratore non abbia avuto materialmente seguito, o che non si sia fatto uso di una proroga, come pure nel caso d'interruzione del distacco prima della scadenza prevista, il lavoratore e il datore di lavoro devono informare della cessazione del distacco l'organismo competente dello Stato d'invio. Gli

stessi obblighi d'informazione sussistono qualora il lavoratore, nel corso del distacco, venga assegnato o trasferito ad altra impresa dello Stato di provenienza, come, per esempio, nell'ipotesi di trasferimento o alienazione dell'impresa o fusione della stessa con altro soggetto.

La notifica deve essere inoltrata entro l'ottavo giorno precedente a quello in cui dovrebbe iniziare l'attività lavorativa. È, però, prevista un'esenzione della notifica per i distacchi che abbiano una durata massima di 8 giorni. Peraltro, tale esenzione non sussiste laddove l'attività da svolgere sia ricompresa in taluni settori, quali: edilizia, alberghi e ristoranti, pulizia industriale e domestica, sorveglianza e sicurezza, commercio ambulante e settore a "luci rosse"; in tutte queste ipotesi la notifica è sempre obbligatoria dal 1° giorno di svolgimento dell'attività.

In casi urgenti (riparazioni, incidenti, catastrofi naturali etc.), la notifica può essere effettuata in via eccezionale a più breve termine. In tutte queste ipotesi deve tuttavia pervenire, al più tardi, il giorno dell'inizio dei lavori in Svizzera. La notifica in questione dovrà indicare e giustificare imperativamente l'esistenza della situazione d'urgenza che consente l'accorciamento dei termini.

L'Ufficio federale della migrazione (UFM) e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) hanno, di recente, emanato all'indirizzo delle autorità cantonali competenti, delle nuove istruzioni in materia di procedura di notifica per prestazioni di servizio della durata massima di 90 giorni lavorativi per anno civile, concernenti la modifica di un'avvenuta notifica. In base a tali istruzioni, i cambiamenti che intervengono a notifica effettuata vanno comunicati all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, prima dell'inizio dell'impiego. Se la notifica è stata eseguita online, il cambiamento sarà comunicato tramite posta elettronica, con esplicito riferimento alla notifica già inoltrata.

In particolare, non si dovrà eseguire una nuova notifica online nei seguenti casi:

- posticipo della data di inizio dell'impiego;
- differente durata dell'impiego (riduzione o prolungamento dell'impiego, purché all'interno sempre dei 90 giorni);
- interruzione dei lavori.

Viceversa, sarà necessario effettuare una nuova notifica online per apportare modifiche nei seguenti casi:

- notifica di altri collaboratori (esempio: in caso di sostituzioni per malattia);
- notifica di collaboratori supplementari;

- ripresa dei lavori dopo un'interruzione, o seguito dei lavori per uno stesso progetto.

La nuova notifica dovrà essere trasmessa prima dell'inizio dell'impiego, e – anche in tale ipotesi – dovrà contenere esplicito rimando alla notifica già in precedenza inviata. Attenzione, però, ai termini: in alcuni casi, una nuova notifica non comporterà la possibilità di usufruire di un altrettanto nuovo termine di 8 giorni, restando valida la data della prima notifica.

Nell'ipotesi di un seguito di lavori, o di lavori di manutenzione eseguiti tramite la stessa impresa che distacca lavoratori dopo un impiego già prestato, la ripresa dell'attività deve avvenire comunque nell'arco dei 90 giorni a partire dalla conclusione dei primi lavori per lo stesso progetto. Per le interruzioni si applicheranno le stesse condizioni: se il lavoro dovesse riprendere allo scadere dei 90 giorni, o in caso di lavori annunciati per un nuovo progetto, la notifica dovrà venire effettuata sempre nel rispetto del termine di 8 giorni. Una notifica che ha per oggetto una modifica ulteriore del luogo di impiego, viceversa, comporterà un nuovo decorrere del termine degli 8 giorni.

Infine, le modifiche alle notifiche che comportano accrediti per giornate non lavorate (agli effetti del computo totale dei 90 giorni di attività lavorativa), dovranno essere comunicate, al più tardi, entro le ore 12.00 del giorno in cui si verificano, onde consentire che la giornata lavorativa in corso possa essere tenuta in conto per il calcolo dell'accredito. Da questa previsione sono esclusi gli accrediti retroattivi per i giorni eventualmente non lavorati in ipotesi di riduzione dell'impiego, a causa delle oggettive difficoltà insite nell'essere in grado di fornirne concreta prova.

Nell'ipotesi in cui il periodo del distacco previsto fosse, ab initio, maggiore di 90 giorni, tutta la normativa attinente alla procedura semplificata di comunicazione tramite notifica online, non è più applicabile e occorrerà fare richiesta di uno specifico permesso (permesso di tipo "L", fino a 12 mesi; permesso di tipo "B", oltre l'anno). In queste fattispecie, le competenti autorità svizzere decideranno sul rilascio, partendo dall'esame delle condizioni del mercato del lavoro e dei connessi contingenti dei flussi di personale in entrata.

Cauzione

Sempre in dipendenza della tipologia di attività svolta, la normativa elvetica prevede la necessità di versare una cauzione. In particolare, la cauzione è obbligatoria per i vari rami accessori dell'edilizia, quali: posa piastrelle e mosaici, gesso, posa pavimenti, pittura, posa ponteggi, tecnica della costruzione, isolamento, copri-tetti e costruttori di facciate.

La cauzione non potrà servire quale garanzia per il pagamento di multe emesse dall'autorità cantonale. Il deposito della cauzione potrà essere effettuato anche in euro, al cambio del giorno fissato dalla Banca Cantonale di competenza. L'importo della cauzione sarà stabilito previa presentazione del contratto d'appalto controfirmato dal committente e potrà essere depositato in contanti, o tramite garanzia irrevocabile di una banca (con sede in Svizzera), o mediante garanzia assicurativa (rilasciata sempre da una compagnia localizzata in Svizzera). La titolarità della cauzione resta dell'azienda. Detto deposito cauzionale verrà utilizzato ai fini della copertura delle sanzioni e pene convenzionali, dei costi di controllo e di elaborazione, nonché per il pagamento del contributo al Fondo Paritetico. La cauzione è liberata se l'impresa cessa le sue attività, non è oggetto di una procedura di controllo o sanzionatoria, e risulta aver regolarmente adempiuto al pagamento dei contributi professionali.

Per quanto concerne in particolare l'intero settore dell'edilizia, lo stesso è regolamentato da una legge ad hoc denominata Legge sull'Esercizio della Professione di Impresario Costruttore (LEPIC). Tale normativa prescrive l'iscrizione all'albo cantonale per le imprese di costruzione o ditte individuali che intendono eseguire opere di sopra e sottostruttura di una certa importanza, o comunque con un costo preventivabile superiore ai 30.000,00 franchi svizzeri.

In sintesi, la legge autorizza le imprese non iscritte all'esecuzione di lavori edili fino a detta soglia; se, però, queste opere, pur rientranti nei limiti dell'importo stabilito, non sono comunque di semplice esecuzione e richiedono determinate conoscenze della professione, i lavori devono essere eseguiti da un'impresa di costruzione iscritta nell'albo cantonale. La norma stabilisce, altresì, che l'esecuzione delle opere non può essere suddivisa in lotti al fine di sottrarle all'applicazione del limite menzionato. Più ditte non iscritte, quindi, non potranno ripartire una commessa di una certa importanza (o superiore ai 30.000,00 franchi), in diverse parti. E', oltre tutto, proibito, di regola, il subappalto a ditte non iscritte; mentre, la collaborazione tra una ditta iscritta all'albo e una non iscritta è possibile unicamente se attuata come prestito di manodopera da parte della ditta non iscritta. Il cantiere dovrà essere gestito sotto la completa responsabilità della ditta abilitata e l'esecuzione dei lavori è subordinata alla continua e prevalente presenza della manodopera dipendente di quest'ultima.



Sanzioni

A completamento del presente approfondimento, reputiamo utile evidenziare le principali caratteristiche concernenti il sistema sanzionatorio.

Occorre, innanzitutto, premettere che le autorità svizzere eseguono controlli regolari sul posto di lavoro, nei vari Cantoni, onde garantire l'osservanza delle condizioni previste dai Contratti Collettivi. Specie nel caso di soggetti stranieri, questi accertamenti sono particolarmente rigidi e severi. I datori di lavoro che infrangono le disposizioni imperative della legge sui lavoratori distaccati andranno soggetti a svariate sanzioni, che vanno dal semplice ammonimento, all'ammenda pecuniaria (anche di elevato ammontare), fino al blocco delle prestazioni del servizio.

In caso di infrazione lieve, come, per esempio, la non osservanza del termine di 8 giorni, entro il quale la notifica va effettuata, gli imprenditori vengono ammoniti, oppure sanzionati con un'ammenda pecuniaria di lieve entità. Se l'infrazione viene ripetuta, il datore di lavoro si espone all'applicazione di un'ammenda pecuniaria fino a un massimo di 5.000,00 franchi svizzeri (le multe si pagano obbligatoriamente prima di passare la dogana in uscita).

L'infrazione grave, invece, comporta un blocco delle prestazioni di servizio. Sono considerate gravi tutte quelle infrazioni miranti a perpetrare una sorta di dumping salariale (mancato adeguamento delle retribuzioni), nonché l'omesso pagamento di multe passate in giudicato. Il blocco vieta di esercitare un'attività lucrativa in Svizzera. Se l'infrazione viene ripetuta, il divieto dell'esercizio di una professione può essere prolungato fino a un massimo di 5 anni. In caso di infrazione delle disposizioni contenute in un Contratto Collettivo di Lavoro dichiarato d'obbligatorietà generale, oltre alle sanzioni amministrative, si potranno applicare anche misure di diritto civile (pene convenzionali stabilite dalla normativa sul distacco dei lavoratori stranieri).

Violazioni intenzionali dell'obbligo di informare, nonché comportamenti volti a rendere impossibile l'esecuzione dei controlli, o comunque assenza di risposte alle richieste ricevute dalle autorità, potranno es-

sere puniti pure con sanzioni penali (ammende fino a 1 milione di franchi, oppure confisca di valori patrimoniali).

Qualora, in Svizzera, venissero eseguiti dei lavori da subappaltatori con sede fuori dal Paese, l'appaltatore primario dovrà obbligare contrattualmente il subappaltatore a rispettare la legge sui lavoratori distaccati. In mancanza di un simile obbligo, all'appaltatore primario potranno essere inflitte le sanzioni per infrazioni commesse dal subappaltatore contro la legge sui lavoratori distaccati.

Presso la SECO è istituito un registro contenente l'elenco delle imprese che sono state oggetto di sanzioni.

Avvertenze

L'elaborato qui predisposto si prefigge il compito di offrire una panoramica generale sull'argomento.

Considerato, peraltro, che la Confederazione Svizzera è uno Stato federale composto da 26 Cantoni indipendenti, seppure gli accordi bilaterali siglati con l'Unione Europea e le altre leggi e contratti nazionali di cui si fa menzione abbiano validità giuridica in tutto il Paese, taluni aspetti pratici di carattere burocratico concernenti le varie procedure operative (nonché gli uffici effettivi a cui rivolgersi), non saranno necessariamente gli stessi in relazione allo specifico luogo in cui verranno distaccati i lavoratori.

Ergo, è consigliabile accertarsene sempre previamente presso l'autorità cantonale di competenza, prima di procedere.

**ODCEC di Cagliari*

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

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

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

a cura avv. **Bernardina Calafiori**
Socio Fondatore Studio Legale Daverio & Florio

Cass. Civ. Sez. lav., 9 gennaio 2015, n. 144

Estinzione e risoluzione del rapporto di lavoro subordinato - Obbligo di fedeltà ex art. 2105 c.c. - Violazione degli obblighi di correttezza e buona fede - Condizioni extralavorative - Rilevanza disciplinare - Licenziamento - Legittimità

L'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro e, in tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedeltà, il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 c.c., ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, ivi compresa la mera preordinazione di attività contraria agli interessi del datore di lavoro potenzialmente produttiva di danno (nella specie è stato confermato il licenziamento del lavoratore che aveva svolto attività sportiva non compatibile con le sue condizioni fisiche, atteso che tale condotta doveva ritenersi contraria ai doveri di buona fede e correttezza proprio perché, in ragione delle sue condizioni di salute, il datore di lavoro lo aveva assegnato a mansioni ridotte e diverse da quelle precedentemente svolte, sopportando un inevitabile danno dal punto di vista dell'efficienza produttiva ed organizzativa).

Il caso deciso riguardava un lavoratore al quale, in ragione di una patologia denunciata, il datore di lavoro aveva assegnato nuove mansioni compatibili con lo stato di salute, ridotte e diverse da quelle precedentemente svolte.

Successivamente emergeva che lo stesso lavoratore, ovviamente al di fuori dell'orario di lavoro, svolgeva attività sportiva non del tutto compatibile con le sue condizioni fisiche o comunque tale da poter compromettere le prospettive di recupero fisico. Il lavoratore veniva quindi licenziato in esito al relativo procedimento disciplinare ed i giudici di merito confermavano la legittimità del licenziamento, dopo aver accertato che l'attività sportiva, pur svolta al di fuori dell'orario di lavoro, implicava anche un rischio di aggravamento delle condizioni di salute.

Sotto il profilo della proporzionalità dell'atto espulsivo veniva evidenziato che l'azienda aveva ridotto e modificato le mansioni precedenti del lavoratore proprio in ragione del suo stato di salute e che, pertanto, la condotta complessiva del lavoratore, nella misura in cui rischiava di compromettere ulteriormente le proprie condizioni fisiche, risultava irrimediabilmente lesiva del rapporto fiduciario con l'azienda.

Sebbene si trattasse di attività sportive non svolte in un periodo di assenza e durante il periodo di regolare svolgimento del rapporto di lavoro, i giudici richiamavano i medesimi principi che impongono al lavoratore assente per malattia di non porre in essere alcun comportamento che possa compromettere una pronta guarigione e la ripresa dell'attività lavorativa.

Avverso tale decisione il ricorso per Cassazione evidenziava che non sussisterebbe "al di fuori dei periodi di assenza per malattia, un dovere generale del lavoratore di adeguare la propria vita privata a standards salutistici particolari. Né l'obbligo di buona fede può trasformarsi, per una sola delle parti del contratto, nel dovere di organizzare la propria vita in funzione della massimizzazione delle proprie capacità di rendimento lavorativo".

La Corte di Cassazione ha respinto tali argomenti ed ha confermato la decisione dei giudici di merito, mettendo in evidenza che gli obblighi di fedeltà, correttezza e buona fede derivanti dal rapporto di lavoro possono anche implicare la rilevanza disciplinare di comportamenti extralavorativi contrari agli interessi del datore di lavoro e potenzialmente produttivi di un danno. Si tratta ovviamente di principio generale applicabile in tutti i settori e non solo in quello bancario.

Cass. Civ. Sez. lav., 5 gennaio 2015, n. 13

Estinzione e risoluzione del rapporto di lavoro subordinato - Procedimento penale a carico del lavoratore - Assoluzione in sede penale - Rilevanza disciplinare degli stessi fatti - Ammissibilità

La contestazione dell'addebito disciplinare a carico del lavoratore subordinato non è assimilabile alla formulazione dell'accusa nel processo penale, assolvendo esclusivamente alla funzione di consentire al lavoratore incolpato di esercitare pienamente il proprio diritto di difesa.

Pertanto, la suddetta contestazione va valutata in modo autonomo rispetto ad eventuali imputazioni in sede penale a carico del lavoratore. Ne consegue che se, in sede penale, sia stata emessa in favore del lavoratore sentenza irrevocabile di assoluzione dibattimentale, con qualsiasi formula adottata, ai sensi dell'art. 654 cod. proc. pen. (in tema di effetti in sede civile di tale tipo di sentenza), il discrimine tra

efficacia vincolante dell'accertamento dei fatti materiali in sede penale e libera valutazione degli stessi in sede civile è costituito dall'apprezzamento della rilevanza in detta sede degli stessi fatti, essendo ipotizzabile che essi, pur rivelatisi non decisivi per la configurazione del reato contestato, conservino rilievo ai fini del rapporto dedotto innanzi al giudice civile, con la conseguenza che dall'assoluzione dalla penale responsabilità non discende in tal caso l'automatica conseguenza della preclusione alla cognizione della domanda da parte di detto giudice.

Il caso deciso riguardava un lavoratore accusato di essersi illecitamente impossessato, approfittando della sua posizione di lavoro, di beni di proprietà aziendale, traendone profitto mediante cessione a terzi. Il lavoratore licenziato, peraltro, era addetto alla supervisione del reparto in cui si erano verificati diversi furti.

I giudici di appello, in riforma della sentenza di primo grado, avevano dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro, sottolineando che per i medesimi fatti il lavoratore era stato assolto in sede penale.

La Corte di Cassazione ha cassato con rinvio la sentenza di appello, censurando anzitutto il mancato rilievo attribuito dai giudici di merito alla posizione ricoperta in azienda dal lavoratore e alle mansioni di supervisione assegnate allo stesso (non considerando così il "disvalore ambientale" che determinate condotte possono assumere agli occhi dei colleghi). Sul punto è stato ribadito nella motivazione della sentenza in esame il principio secondo il quale "in tema di licenziamento, la valutazione della condotta del lavoratore in contrasto con obblighi che gli incombono, deve tenere conto anche del "disvalore ambientale" che la stessa assume quando, in virtù della posizione professionale rivestita, essa può assurgere per gli altri dipendenti a modello diseducativo e disincentivante dal rispetto di detti obblighi" (conforme Cass. 6 giugno 2014, n. 12806).

Con riferimento, poi, all'assoluzione in sede penale i giudici di legittimità hanno ribadito il principio secondo il quale gli stessi fatti - pur inidonei a configurare una fattispecie di reato - possono assumere una diversa e autonoma rilevanza disciplinare, tale da ledere il vincolo di fiducia con il lavoratore e giustificare il licenziamento. Pertanto, pur in presenza di una sentenza penale di assoluzione, tali fatti restano liberamente valutabili dal giudice del lavoro ai fini della decisione sulla legittimità del licenziamento.

Sempre in materia di furto consumato sul luogo di lavoro, si segnala un'altra recente pronuncia della Suprema Corte del 20 gennaio 2015 n. 854, con la quale è stato ritenuto illegittimo e sproporzionato il licenziamento intimato ad un lavoratore, addetto alle vendite in un supermercato, che aveva furtivamente sottratto confezioni di vino in

scatola per consumarle nello stesso luogo di lavoro.

La Corte ha anzitutto affermato che “l’appropriazione di beni aziendali non è del tutto sovrapponibile alla sottrazione funzionale al consumo immediato del bene”, ravvisandosi nel cd. “furto d’uso” una condotta di minore gravità anche “per essere il fatto commesso su cose di tenue valore”. Pur confermando il disvalore della condotta contestata al lavoratore, è stata quindi sottolineata la mancanza di proporzionalità del provvedimento espulsivo adottato, evidenziando sia il modico valore della merce, consumata in un arco di tempo limitato connotato anche da una situazione di grave disagio personale espressamente addotta dal lavoratore quale giustificazione di una condotta anomala rispetto alla personalità ordinariamente manifestata. Il licenziamento è stato quindi ritenuto sproporzionato e illegittimo, anche in considerazione dell’adibizione del lavoratore a mansioni non implicanti particolari responsabilità.

**Studio Legale Daverio & Florio
Milano
studiolegale@daverioflorio.com**

**SCHEDE N. 3 DE IL COMMERCIALISTI@LISTA
PARTITE IVA MONO-COMITENTE
di Graziano Vezzoni***

Legge n.92/2012
Art.69-bis, D.Lgs. n.276/2003
Circolare Ministero del Lavoro n.32/2012

Soggetti interessati:

sono i titolari di partita IVA, come definiti dall’art.35 del D.P.R. 633/1972, “... soggetti che intraprendono l’esercizio di un’impresa, arte o professione nel territorio dello Stato, o vi istituiscano una stabile organizzazione”. L’art. 2222 C.C. definisce il contratto d’opera come il contratto attraverso il quale un imprenditore od un lavoratore autonomo si obbliga “a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente”. Il Legislatore per evitare che i committenti obblighino i propri collaboratori ad aprire una partita IVA ha introdotto tre parametri indice di una prestazione di lavoro autonomo simulata. Per la qualificazione del rapporto di lavoro quale co.co.co., devono essere presenti almeno 2 dei 3 parametri.

Presupposti e parametri sono:

1) **durata della collaborazione:** il periodo lavorativo misurato nell’arco di due anni

consecutivi; deve essere pari ad almeno 8 mesi per ciascun anno (241 giorni anche non continuativi);

2) corrispettivo derivante dalla prestazione: deve essere pari almeno all’80% dei corrispettivi complessivi derivanti da prestazioni di lavoro autonomo nell’arco di due anni solari consecutivi - decorrenti dall’emissione della prima fattura;

3) postazione di lavoro fissa: tale presupposto si verifica quando il collaboratore utilizza, anche non in esclusiva, una postazione ubicata nei locali del committente.

Decorrenza per i controlli:

La decorrenza per la verifica della presunzione di (para)subordinazione decorre con due differenti termini, a seconda che il collaboratore in mono-committenza abbia aperto la partita Iva prima o dopo il 18 luglio 2012. Nel primo caso il Legislatore concede 12 mesi in più per adeguarsi.

Verifica del riscontro dei parametri (due su tre):

Collaborazione con P.Iva aperte prima del 18 luglio 2012	
Postazione fissa e Fatturato	La presunzione di operatività sarà verificabile dopo il 18/7/15.
Durata della collaborazione e Postazione fissa; Durata della collaborazione e Fatturato	La presunzione di operatività sarà verificabile dal 2016 perché il primo biennio sarà 2014/2015.
Collaborazione con P.Iva aperte dopo del 18 luglio 2012	
Postazione fissa e Fatturato	La presunzione di operatività è verificabile dal 18/7/14.
Durata della collaborazione e Postazione fissa; Durata della collaborazione e Fatturato	La presunzione di operatività è verificabile dal 1° gennaio 2015 in quanto il primo biennio si è concluso al 31 dicembre 2014.

Conseguenze:

le conseguenze della verifica e il riscontro del verificarsi delle presunzioni possono comportare diversi risultati ispettivi a seconda della legittimità o meno della presentazione del progetto:

- il progetto esiste ed è verificabile: il rapporto si inquadra in “co.co.pro. con partita IVA”;

- il progetto è assente o solo formalmente presente: il rapporto si inquadra in co.co.pro. a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione (prima fattura);

- indipendentemente dalla presenza del progetto qualora ricorrano i presupposti della subordinazione: il rapporto di co.co.co. verrà convertito in un rapporto dipendente a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (prima fattura).

Esclusioni dalle presunzioni:

la presenza delle presunzioni non opera quando:

1 - la prestazione lavorativa è svolta nell’esercizio di attività professionali per le quali l’ordinamento richiede l’iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati;

2 - qualora la prestazione sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, oppure da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell’esercizio concreto di attività quali:

- il possesso di un titolo rilasciato al termine del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione (sistema dell’istruzione e formazione professionale);
- il possesso di un titolo di studio universitario (laurea dottorato di ricerca, master post laurea);
- il possesso di qualifiche o diplomi conseguiti al termine di una qualsiasi tipologia di apprendistato,
- il possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di un rapporto di lavoro subordinato e in applicazione del contratto collettivo di riferimento. In tale ultima ipotesi si ritiene tuttavia che solo una qualifica o una specializzazione posseduta da almeno 10 anni possa garantire capacità tecnico-pratiche derivanti da “rilevanti esperienze”.

Unitamente al possesso delle citate competenze e capacità di cui al punto **2** il Legislatore richiede inoltre, ai fini della esclusione dalle presunzioni:

- a) che i certificati, i diplomi e i titoli debbano essere pertinenti all’attività svolta dal collaboratore;
- b) che il titolare della partita IVA dimostri di aver conseguito un reddito annuo non inferiore a 1,25 volte il minimale Inps;

*ODCEC di Lucca

INDICE

Articolo	Pag.
Editoriale	1
di Lorenzo Di Pace	
Commercialisti e liberalizzazioni	1
di Domenico Calvelli	
Intervista al dott. Luigi Pagliuca	2
Presidente CPNR	
a cura del Comitato di Redazione	
L'iscrizione d'ufficio da parte dell'Inps nella gestione esercenti attività commerciali dei soci di società immobiliari di gestione	3
di Stefano Ferri	
Job Act: una visione d'insieme	5
di Loris Beretta	
Il Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	6
di Salvatore Tomaselli	
Nuova agevolazione INPS per le assunzioni a tempo indeterminato 2015	7
di Maurizio Centra	
Il gioco delle tre carte	9
di Antonio Fiorillo	
Garanzia giovani - intesa tra regione e commercialisti - accordo siglato tra Odcec di Napoli e assessorato al lavoro della regione Campania	10
di Sabina De Micco	
730 precompilato: mettiamoci nei panni del contribuente	11
di Graziano Vezzoni, Paride Barani e Ermelindo Provenzano	
La previdenza di artigiani e commercianti: cenni storici	12
di Cristina Costantino e Marco Sambo	
Il distacco dei lavoratori italiani in Svizzera	14
di Paolo Soro	
Rassegna di giurisprudenza	18
di Bernardina Calafiori	
Scheda Pratica n. 3 le partite iva mono-committente	19
di Graziano Vezzoni	

RECENSIONI

Minibond: strumenti di debito alternativi di Roberto Cravero

Per i tipi de Il Commerci@lista (Biella), è uscita un'interessante monografia dal titolo "Minibond, strumenti di debito alternativi" il cui autore, Roberto Cravero, è coordinatore della commissione di studio sul diritto e la pratica societaria presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella. La commissione di studio ha, per mezzo dei propri componenti, collaborato fattivamente all'opera insieme alla società Anthilia Capital Partners SGR SpA.

Dal dibattito tra esponenti del mondo industriale, banchieri e soggetti che professionalmente si occupano della valutazione del merito di credito delle aziende, è emerso che i Mini Bond (strumento introdotto dal Decreto Sviluppo del 2012) sono una delle fonti finanziarie alternative più interessanti per il settore.

La monografia ha la finalità di fornire alcune indicazioni essenziali per comprendere il nuovo strumento di debito: si propone insomma di essere una guida pratica per tutti coloro che, a titolo professionale o nella veste di potenziali destinatari del prodotto, intendono approcciarsi allo strumento del Mini Bond. Vengono così analizzati il mercato del debito italiano ed il quadro normativo esistente, giungendo infine, con taglio operativo, a trattare dell'iter di emissione del Mini Bond, analizzando nello specifico il ruolo degli "attori" principali durante il processo.

IL COMMERCII@LISTA®

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

Redattore capo
Alfredo Mazzocato
Redattore capo area lavoro
Martina Riccardi
Redattore capo area tributaria
Paolo Sella
Redattore capo area societaria
Roberto Cravero
Redattore capo area economia aziendale
Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro
Bruno Anastasio;
Maurizio Centra;
Cristina Costantino
Ermelindo Provenzano;
Marco Sambo;
Graziano Vezzoni;
Paride Barani

Redattori anno 2015
Paride Barani, Loris Beretta, Bernardina Calafiori, Domenico Calvelli, Gianfranco Cassano, Salvatore Catarraso, Maurizio Centra, Cristina Costanti-

no, Sabina De Micco, Lorenzo Di Pace, Stefano erri, Antonio Fiorillo, Alessandro La Rosa, Luca Lemetti, Maria Teresa Majmone, Ermelindo Provenzano, Rodolfo Rosso, Marco Sambo, Paolo Soro, Salvatore Tomaselli, Graziano Vezzoni.

redazionegruppoarealavoro@gmail.com

SSSSS

UN.I.CO.
UNIONE ITALIANA COMMERCIALISTI



Affidavit Commercialisti®

giornale

il Biellese



Università Popolare Biellese
per l'educazione continua

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.