

# Il Commerci@lista®

## lavoro e previdenza



anno V n. 5

testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 Affidavit Commercialisti° Maggio 2016

#### Edizione a cura del Comitato Scientifico Gruppo Odcec Area Lavoro

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, Unione Italiana Commercialisti di Biella e Associazione Nazionale Commercialisti di Biella).

Direttore responsabile: Domenico Calvelli Redattore Capo Area Lavoro: Martina Riccardi Presidente nazionale del Gruppo: Maria Luisa De Cia

cuneo fiscale disposta dalla legge 190/2014.

## IL GIOCO DELL'IRAP IN CUI PERDONO SOLO I PROFESSIONISTI

di Maria Luisa De Cia\*

In questi giorni si è aperta la stagione delle "deduzioni IRAP". La legge 190/2014, nell'ambito della politica di abbattimento del costo del lavoro e quindi del cuneo fiscale, ha inteso alleggerire le imprese dell'impatto dell'IRAP sul costo del personale - per i contratti a tempo indeterminato - nell'ottica della promozione della stabilità dei rapporti di lavoro. Per gli esercizi successivi al 31/12/2014 il costo del lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato risulta interamente deducibile dalla base imponibile IRAP. Tutto il costo, TFR maturato nell'anno compreso. Fin qui sembrerebbe tutto facile. Infatti per una azienda che ha solo dipendenti a tempo indeterminato, il gioco è fatto: costo del personale in bilancio = costo deducibile. Ma anche questa volta è stata persa l'occasione di semplificare! Almeno di semplificare la vita ai professionisti che devono predisporre ed elaborare le dichiarazioni dei redditi delle imprese e calcolare le imposte di competenza. Chi maneggia i numeri, come i Commercialisti, non può semplicemente estrapolare un dato che già ha per trasferirlo nella dichiarazione IRAP, deve "spacchettare" questo dato in:

- deduzioni forfettarie;
- contributi previdenziali e assistenziali;
- deduzione per incremento occupazionale;
- deduzione del costo residuo per il personale dipendente;

non solo, deve anche evidenziare a parte le eventuali eccedenze tra il costo complessivo e la somma delle deduzioni di cui sopra. Si capisce allora che non c'è semplificazione se non per chi si occupa dei conti dello Stato. Questi ultimi, senza sforzo per loro né costi per l'erario, ottengono - in real time - il costo complessivo della manovra di riduzione del

"spacchettamento" Tornando allo l'operazione è, in realtà, più complessa di quanto sembri, essendo necessario determinare le deduzioni forfettarie verificando il luogo della prestazione: sì, perché tra Nord e Sud le deduzioni variano, come variano tra uomo oltre 35 anni e donna, quindi ... date di nascita alla mano e giù conteggi! Poi occorre calcolare la quota di contributi Inps a carico del datore di lavoro, gli oneri relativi a fondi ed enti bilaterali nonché gli incrementi occupazionali, questi ultimi ripartiti tra assunzioni a tempo determinato ed indeterminato, tenendo presente le cessazioni e non dimenticando i rapporti trasformati o modificati nel corso dell'anno! Ma il "gioco" non è ancora finito, dovendo a questo punto individuare il costo di ciascun lavoratore e determinare i casi in cui le deduzioni lo superano, al fine di evidenziare la differenza nel rigo "eccedenze delle deduzioni rispetto alle retribuzioni". Tutto questo ove il datore di lavoro abbia solo lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ordinario), ma se dovesse avere in forza anche apprendisti, disabili, ricercatori? Il "gioco" continua, dovendo quantificare il costo complessivo annuo per ciascuna di queste categorie ed evidenziarlo nel relativo riquadro "spese per apprendisti, disabili, personale con contratto di formazione e lavoro (ma il contratto di formazione e lavoro non è stato sostituito dai contratti di inserimento?), addetti alla ricerca e sviluppo" e, ovviamente, stornarlo dal costo complessivo dei lavoratori a tempo indeterminato che hai già calcolato. Ma se, come spesso accade, il datore di lavoro avesse anche occupato lavoratori a tempo determinato? Nel caso in cui i componenti positivi che concorrono alla formazione del valore della produzione non superiori nel periodo d'imposta ad euro 400.000, si scelgono cinque lavoratori a termine e si calcolano le

deduzioni sulla base dei giorni di calendario di occupazioni nell'anno e, Ça va sans dire, si decurta l'importo del costo complessivo dei lavoratori a tempo determinato dal costo complessivo che già hai in contabilità. E dopo una estenuante lotta con i numeri, ecco fatto il calcolo delle deduzioni, sperando che effettivamente il tutto quadri con i dati della contabilità, altrimenti vai a cercare dove si annida l'errore e così se ne va, se non proprio una giornata di lavoro, sicuramente molte ore che potrebbero essere diversamente e in modo più fruttuoso, impegnate.

Per i professionisti poi le cose sono più complicate perché debbono rilevare le deduzioni IRAP secondo il principio di cassa (Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 265/E del 28/10/2009), quindi occorre anche verificare le date di pagamento di stipendi, contributi e di tutti gli oneri accessori. Stipendi di dicembre pagati a Gennaio o a Dicembre? E se poi i contributi Inps non sono stati pagati perché, diciamocelo, di questi tempi anche i professionisti "stanno in crisi", come si procede? Stornando i contributi Inps non pagati sembrerebbe la risposta giusta e considerando, ove ci siano, quelli relativi ad anni precedenti pagati nel 2015 e, nel caso, sottraendo i lavoratori a termine, estrapolando il costo di apprendisti, disabili e ricercatori, senza neppure poter sperare nella cartella "fate tre passi indietro con tanti auguri", che nel Monopoli è sempre stata un'onorevole via di fuga!

\*Presidente Gruppo Odcec Area lavoro Comitato scientifico



#### NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

di Santo Eugenio Delfino\*

La legge 10 dicembre 2004 n. 183 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", all'articolo 1, contiene deleghe che si propongono di riformare in senso universale le politiche di sostegno al reddito.

Le suddette deleghe, sono state esplicitate, con il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" che interviene sulla tutela del lavoratore in relazione alla perdita della condizione di occupato, quando questa perdita avviene per fatto involontario, con la Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (Naspi). Tale norma, rappresenta una prima parte di quello che appare il disegno del legislatore che, visto nel suo insieme, ha l'ambizione di essere un intervento di radicale riforma delle politiche passive di sostegno al reddito, ma anche e soprattutto una totale revisione del sistema delle politiche attive. A parere di chi scrive, la riforma relativa alle politiche attive rappresenterebbe la più significativa novità introdotta nel nostro ordinamento, infatti, nella storia di questo Paese, la parte delle politiche di sostegno al reddito è diventata ormai una "componente" consolidata del sistema previdenziale, con interventi che agiscono sia in costanza che in perdita del rapporto di lavoro. L'introduzione ora, di una parte di rapporto condizionale, tra l'ottenimento della prestazione ed il doversi sottoporre a percorsi di ricollocazione lavorativa, rappresenta la vera e sostanziale

In realtà elementi di condizionalità sono preesistenti all'attuale normativa, ma i risultati attesi non hanno mai prodotto la cogenza attesa. La Naspi, inoltre, riforma a poco tempo dalla sua emanazione, la legge 92/2012, che con l'introduzione dell'Aspi, già aveva posto elementi di ampliamento della platea dei soggetti titolari del nuovo diritto alla percezione dell'indennità, questo assetto è ora confermato, con l'estensione ad ulteriori categorie prima escluse, si prenda ad esempio la possibilità di integrazione parziale del reddito a lavoratori titolari di plurimi part time. Si pongono inoltre come novità, un nuovo e diverso sistema di accesso e di calcolo.

Questo sistema nuovo, cancella la differenza tra prestazione intera e prestazione ridotta esistente nella preesistente normativa, e si pone in uniformità relativamente all'intero mondo del lavoro, rivedendo anche in quest'ambito il principio di universalità, eliminando le differenze relative alle condizioni soggettive.

In gran parte le novità introdotte sono più favorevoli rispetto alla stragrande maggioranza dei lavoratori, ma in alcuni casi come quello delle lavorazioni stagionali, il nuovo sistema ha prodotto alcune problematiche, a cui l'Esecutivo ha posto rimedio per l'anno 2015, e non si è ancora pronunciato relativamente all'anno 2016. È introdotto inoltre un nuovo istituto, mai esistito prima, che attiene alla possibilità di ottenere una indennità ultronea alla stessa Naspi, che in questo specifico caso, invece, tiene specificamente conto delle condizioni soggettive di bisogno.

L'evoluzione ulteriore del sistema, e la riforma della norma del 2012, si pone come ambizioso obiettivo quello della universalità dello stesso. Chi scrive è del parere che due questioni sono ancora aperte ed intimamente collegate:

- 1. la gestione delle politiche attive, rappresenterebbe il vero elemento di svolta dell'intero sistema. La norma pur prevista e tutt'ora ancora in fase di realizzazione, intreccia i sui ambiti con il titolo V° della Costituzione in fase anch'esso di riforma, e vedrebbe, forse per la prima volta nel nostro Paese, l'intervento in forma diretta da parte dello Stato nella gestione delle politiche di collocazione delle risorse lavorative;
- 2. la realizzazione del sistema di politiche attive porterebbe a sistema, le ricollocazioni nel mondo del lavoro, oltre a dare importanti soddisfazioni alle numerose richieste di impiego, provocherebbe al contempo importanti risparmi, che potrebbero essere utilmente utilizzati per lo scopo dichiarato dall'Esecutivo, cioè creare una universale forma di sostegno al reddito, intendimento oggi, non ancora pienamente realizzato.

Quanto scritto nel testo soprastante, rappresenta solo il pensiero dello scrivente e non impegna alcuno al di fuori di se stesso.

\*Direttore Inps Area metropolitana di Napoli



## DIFFUSIONE DEL WELFARE AZIENDALE: DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016 UN ULTERIORE IMPULSO ALLA NEGOZIAZIONE

di Gaetano Gianni

1. - La diffusione su nuove basi del *welfare* aziendale si appresta a diventare una delle novità più interessanti nel mondo del lavoro e delle relazioni sindacali.

Il fenomeno si è sviluppato soprattutto grazie alla capacità progettuale emersa in alcune realtà industriali, dove sono stati pensati e realizzati accordi aziendali fortemente innovativi. La recente legge di stabilità 2016 (28 dicembre 2015, n. 208) ha cercato di dare poi un ulteriore impulso alla sua diffusione, prevedendo misure di incentivazione fiscale e favorendone il carattere relazionale e non più paternalistico.

Per introdurre in poche righe il tema, con l'ovvia precisazione che il fenomeno presenta aspetti di complessità che meriterebbero ben altri approfondimenti, si può dire che il welfare aziendale, riconducibile al più ampio "welfare privato" - od a quello che viene sovente chiamato "secondo welfare" - è costituito da tutti quegli strumenti, non solo economici o retributivi, che hanno come fine la realizzazione di obiettivi sociali e del migliore benessere psico fisico del lavoratore, e dei suoi familiari. In genere si afferma che la diffusione del welfare aziendale è andata di pari passo con la riduzione del welfare state, sempre più penalizzato dalle politiche di bilancio che i governi sono stati costretti a porre in essere negli ultimi decenni. In realtà, il fenomeno ha una sua forza intrinseca, che viene dalla sua capacità di dare risposte a bisogni nuovi della società moderna, nonché dalla flessibilità degli strumenti di tutela che vengono erogati, che possono essere usufruiti dai lavoratori in modo differenziato e personale.

Si possono quindi ricomprendere nell'ampio concetto di welfare aziendale i più tradizionali strumenti di tutela in materia di previdenza complementare e di assistenza sanitaria, ai quali si affianca tuttavia una visione più moderna ed evoluta della tutela della salute psico-fisica dei lavoratori, che si fonda sul concetto di "benessere organizzativo", ossia sulla attitudine dell'organizzazione produttiva aziendale a porre il dipendente nelle migliori condizioni di lavoro possibili, da un punto di vista fisico (salute, sicurezza), psichico e relazionale. Si parla quindi di work environment (qualità del luogo di lavoro, clima organizzativo, formazione, coaching, mentoring, sviluppo e carriera, diversity management) e di company environment (bilancio sociale; certificazioni su ambiente, qualità, sicurezza; valori e comportamenti). Si tratta ovviamente

di una fattispecie in evoluzione, e gli obiettivi del cd. benessere organizzativo sono ancora lontani dall'essere pienamente realizzati. Ma si tratta comunque di una prospettiva molto interessante.

Scendendo su un piano più concreto e riferito all'attualità, occorre evidenziare che la maggior parte degli strumenti richiesti dai lavoratori, e concessi dagli imprenditori, mirano a realizzare una compiuta work-life balance, ed integrano su tale tema la già intensa protezione legale esistente (si pensi alle tutele in materia di genitorialità, o di istruzione dei figli, etc.). Altri strumenti invece hanno una fortissima carica innovativa, come la flessibilità personale nell'orario di lavoro, il time saving, ossia lo svolgimento in favore del lavoratore di servizi semplici ma che richiedono tempo (come ritirare una raccomandata o comprare un biglietto del teatro), o ancora il job sharing familiare, in pratica la possibilità di farsi sostituire da un parente in una giornata lavorativa.

Gli strumenti del *welfare* aziendale sono innumerevoli, possono riguardare la mobilità nel territorio dei lavoratori, i servizi culturali e sportivi, le agevolazioni di carattere commerciale, il sostegno al reddito familiare, la flessibilità nella prestazione.

Il circuito virtuoso che ha fatto crescere il fenomeno è certamente costituito dalla confluenza di interessi tra imprenditori e lavoratori. L'ovvia, ma spesso ignorata influenza del benessere del lavoratore sulla sua prestazione fa aumentare infatti la produttività del lavoro, che costituisce un vantaggio per l'imprenditore. Non a caso, negli accordi aziendali maggiormente innovativi (ne è un esempio quello firmato nel 2011 in Luxottica) sono previsti strumenti per utilizzare l'aumento di produttività per l'erogazione di misure di welfare.

2. - Il welfare aziendale ha cominciato a diffondersi nell'Italia del dopoguerra, grazie all'azione di imprenditori lungimiranti, come Olivetti e Marzotto. Ma proprio per la sua genesi e per la sua fonte, il pur interessantissimo fenomeno affermatosi nelle realtà industriali di tali imprenditori risultava fondato su una concezione paternalistica della tutela erogata. E peraltro, solo il sistema di welfare aziendale fondato sulla elargizione libera e volontaria dell'imprenditore è stato favorito fiscalmente fino alla recente legge di stabilità 2016. Come è noto l'art. 51 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo unico delle imposte sui redditi" (TUIR), prima della novella, prevedeva una defiscalizzazione delle erogazioni solo se unilateralmente disposte dal datore di lavoro, salvo casi limitatissimi. La concreta applicazione della normativa fiscale nel tempo aveva affermato il principio per cui tutto ciò che viene erogato dal datore di lavoro

in occasione del lavoro, sia in denaro, sia in beni e servizi di valori corrispondenti (*fringe benefit*) doveva considerarsi "retribuzione", ed essere soggetto al relativo regime fiscale e contributivo. La legge di stabilità 2016 ha invece innovato la materia.

2.1. - La nuova normativa è stata introdotta dall'art. 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), che ha inciso sul trattamento fiscale del reddito da lavoro dipendente. Nei commi da 182 a 189 è stata fissata la disciplina fiscale dei premi di produttività. Come è noto, le misure di defiscalizzazione del premio di risultato non costituiscono una novità nel nostro ordinamento. Ma sono state introdotte alcune variazioni di disciplina rispetto al passato. In generale, il regime agevolato consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali, nella misura del 10%, entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile di 2.000,00 euro lordi. Il limite di reddito agevolabile è incrementato da 2.000,00 a 2.500,00 euro per le imprese che prevedono precise forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Per potere usufruire dell'agevolazione, il premio di risultato, di ammontare variabile, deve essere collegato a: incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili con i criteri definiti da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da poco emanato (DM 25 marzo 2016).

La novità, introdotta con la legge, è che sono incluse nell'agevolazione "anche le somme erogate sotto forma di *partecipazione agli utili*". Su tale argomento, il decreto ministeriale ha chiarito che l'agevolazione può riguardare anche gli utili relativi al 2015, se distribuiti secondo le condizioni stabilite dalla legge 208/2015, ma in tal caso il contratto collettivo che li prevede (se non è stato fatto prima) deve essere depositato presso la DTL, ai sensi dell'art. 14 d. lgs. 151/2015, entro 30 giorni dalla pubblicazione del decreto in GII

Le disposizioni sopra richiamate si applicano al settore privato, e sono circoscritte ai titolari di *reddito di lavoro* dipendente che non abbiano superato, nell'anno precedente a quello di percezione, la soglia di 50.000,00 euro.

La legge precisa che il periodo obbligatorio di congedo di maternità è computato ai fini della determinazione dei premi di produttività (co. 183) e che la nuova disciplina si applica esclusivamente alle somme e i valori corrisposti in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ossia ai contratti stipulati da associazioni sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (co. 187).

2.2. - Il comma 184 contiene una disposizione notevole ai fini della promozione del welfare aziendale. Stabilisce infatti che le somme e i valori erogati dal datore di lavoro a favore del lavoratore dipendente ed esclusi da imposizione Irpef ai sensi del comma 2 e dell'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR, continuano, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a non concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva in esame, anche nell'eventualità in cui tali benefici siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività che gli spetterebbero e che rientrerebbero nel regime agevolato sopra sommariamente descritto.

Per comprendere bene la portata innovativa del nuovo regime, occorre ricordare anche le ulteriori modifiche apportate dalla legge di stabilità 2016 all'art. 51 del TUIR. In particolare:

- la lett. f, co. 2, art. 51 TUIR, stabilisce che non concorre a formare il reddito del lavoratore "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100"
- la lett. f-bis, del medesimo comma 2, include nell'area dell'esenzione dal reddito di lavoro dipendente "le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro ... per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari";
- la lett. f-ter, co. 2, art. 51 TUIR, prescrive che non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente "le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro ... per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12".



- il nuovo comma 3-bis dell'art. 51 del TUIR stabilisce che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi agevolati da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (in pratica la norma consente l'utilizzo di voucher per l'erogazione di servizi di melfare aziendale da parte del datore di lavoro al lavoratore e ai suoi familiari).

Condensando le considerazioni per quanto di interesse nel presente scritto, la riforma del regime fiscale dei premi di risultato e delle prestazioni di *welfare*, contenuta nella legge di stabilità 2016, presenta tre notevoli effetti:

- A) in primo luogo, si evidenzia l'estensione significativa dell'area dei servizi inclusi nel regime di totale defiscalizzazione (indicati nella nuova lettera f-bis, co. 2, art. 51 TUIR; mentre nella precedente formulazione, l'area di esenzione riguardava solamente "la frequenza di asili nido, colonie climatiche e l'erogazione di borse di studio). Inoltre, si evidenzia l'inclusione nel medesimo regime di esenzione anche delle "somme", e non solo più delle "prestazioni", erogate dal datore di lavoro in materia di assistenza sociale, riguardanti i servizi di assistenza dei familiari anziani o non autosufficienti, di cui al co. 1, art. 100, TUIR (lettera f-ter, co. 2, art. 51 TUIR);
- B) di particolare rilievo è l'attribuzione al lavoratore della facoltà di scelta di fruire il premio di produttività in "servizi" anziché in denaro (co. 184, art. 1, l. 208/2015). I servizi ovviamente devono ricadere tra quelli indicati nel co. 2 e nell'ultimo periodo del co. 3, dell'art. 51 del TUIR, e comunque non possono essere superati i limiti di importo sopra previsti per le agevolazioni dei premi di produzione, ma il vantaggio è evidente: un premio in denaro di 2.000,00 euro soggiace al pagamento dei contributi (con quota a carico del lavoratore) ed all'imposizione fiscale del 10% a fini Irpef; ma se il lavoratore sceglie di impiegare il premio per un servizio scolastico (per esempio il pagamento delle tasse) può utilizzare l'intero importo di 2.000,00 euro, esente da contributi ed imposizione fiscale;
- C) infine, last but not least, deve evidenziarsi l'importantissima valorizzazione della contrattazione aziendale quale strumento di disciplina degli strumenti di welfare, soggetti a regime fiscale incentivato. In precedenza, secondo una linea interpretativa particolarmente rigida del TUIR, mantenuta nel tempo dall'Agenzia delle entrate, qualunque somma attribuita ad personam al lavoratore

costituiva reddito da lavoro dipendente (principio di onnicomprensività della retribuzione), mentre erano escluse solamente le liberalità sostenute unilateralmente e volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

3. - Tirando le somme di questa brevissima analisi deve osservarsi come, per una volta, le istituzioni pubbliche si siano mosse quasi all'unisono con gli stakeholders che hanno favorito e concretizzato la diffusione del fenomeno del welfare aziendale, completando sul piano fiscale e normativo le potenzialità emerse nelle relazioni industriali e sindacali. Il welfare aziendale realizza un livello elevato di confluenza tra gli interessi dei lavoratori e quelli del datore di lavoro, tanto da potersi dire che in tale ambito si stia affermando un modello di relazioni sindacali partecipativo, tradizionalmente da quello conflittuale. In tali accordi, infatti, vengono costituiti modelli di governance condivisa, in grado di reperire e gestire le risorse da destinare alle strategie di welfare ed operare nel contempo affinché il benessere dei lavoratori produca un vantaggio anche all'imprenditore, in termini di miglioramento della produttività del lavoro, sia sotto il profilo qualitativo che sotto quello quantitativo.

Esistono indubbiamente delle criticità che dovranno essere affrontate. Allo stato il welfare aziendale è diffuso solamente tra le grandi aziende del Centro e del Nord, mentre le piccole aziende e le aree territoriali in crisi non esprimono rilevanti progetti di welfare privato.

Le misure di welfare aziendale inoltre riguardano essenzialmente i lavoratori dipendenti, e lasciano fuori tutti quei lavoratori autonomi che costituiscono una parte rilavante delle realtà aziendali moderne, soprattutto di quelle che operano nel mercato dei servizi.

Tuttavia il fenomeno va guardato con molto interesse, per le potenzialità che esprime in termini di sviluppo degli strumenti sociali a disposizione dei lavoratori, di miglioramento della competitività delle imprese e, soprattutto, in termini di affermazione di un modello partecipativo di relazioni sindacali e di esecuzione del contratto di lavoro, tanto che nell'art. 12 della Relazione illustrativa del Governo al disegno di legge di stabilità 2016, il legislatore ha ricondotto le proposte riguardante le misure di welfare aziendale alla finalità del rafforzamento della partecipazione dei dipendenti all'impresa.

\* Avvocato in Roma - Studio legale Maresca, Morrico, Boccia e Associati Le interviste de Il Commerci@lista

#### A COLLOQUIO CON IL DOTT. RENZO GUFFANTI

di Emanuele Rosario de Carolis

Abbiamo incontrato il Dott. Renzo Guffanti, Presidente della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Dottori Commercialisti (Cnpadc), in occasione di uno degli suoi impegni istituzionali e, nonostante il breve preavviso, si è "assoggettato" di buon grado alle nostre domande, fornendoci notizie e spunti di riflessione molto interessanti, non solo per i Commercialisti ma per tutti coloro che si occupano di previdenza nel nostro Paese. Lo ringraziamo dalla disponibilità dimostrata nei confronti dei Lettori di questa Rivista.

Domanda: 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 oltre 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?

Risposta: Va ricordato che nel lontano 1994 il Legislatore ci ha chiesto di occuparci da privati del riequilibrio di una gestione che, seguendo le regole del pubblico, risultava sostanzialmente in perdita, arrivando a proiettare un valore negativo del patrimonio per più di 15 miliardi di euro nel 2040. Il sistema di oggi ci consente di operare in modo efficiente ed efficacie solo grazie all'intervento riformatore del 2004, senza il quale quella prospettiva miope e generosa oltre il "sostenibile" avrebbe provocato danni strutturali irreparabili al sistema. Le tempestive correzioni hanno permesso di garantire la copertura delle promesse previdenziali di allora e di invertire il trend patrimoniale che oggi proietta nel lungo periodo, con i sacrifici presenti e futuri di tutti i Dottori Commercialisti, un valore positivo vicino ai 22 miliardi di euro. Negli ultimi anni, invece, stiamo operando per ricucire lo "strappo" generazionale della riforma, e per definire aspettative previdenziali su standard più elevati rispetto ai correttivi introdotti nel 2004. Dopo aver messo in sicurezza le pensioni, la Cassa si sta impegnando dal 2012 sull'adeguamento delle pensioni calcolate con il metodo contributivo, in un'ottica di equità intergenerazionale, che prevede una maggiore aliquota di computo e retrocessione dell'integrativo per chi avrà una pensione interamente contributiva, arrivando a riconoscere sul montante, anno

per anno, il 35/40% in più di quanto versato; percentuale che decresce al crescere del rateo di pensione maturato con il metodo reddituale.

Domanda: Secondo il Consiglio di Stato, gli enti di previdenza privatizzati risultano beneficiari di finanziamenti pubblici, sebbene in modo indiretto, principalmente in considerazione del fatto che sono destinatari della contribuzione obbligatoria dei propri iscritti, sostitutiva di quella altrimenti comunque dovuta all'INPS o ad altro ente pubblico. Da ciò derivano alcuni obblighi, come quello di cui si è dibattuto alcuni anni fa, scaturito dall'art. 1, comma 5, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria 2005) "limite all'incremento delle spese delle pubbliche amministrazioni", il quale aveva disposto che, al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica stabiliti in sede di Unione europea, l'aumento della spesa annuale delle pubbliche amministrazioni non potesse superare il 2% di quella dell'anno precedente. Da più parti si sente dire che gli enti di previdenza privatizzati rivendichino una maggiore "autonomia", allo stato attuale, quali sono i vincoli che la normativa impone agli enti privatizzati, in virtù del fatto di essere ricompresi tra i soggetti beneficiari di finanziamenti pubblici, e come incidono sulla loro gestione?

Risposta: Il Legislatore continua ad avere nei confronti delle Casse professionali un atteggiamento bifronte, poiché tende a valorizzare la natura privata quando c'è un ritorno economico per l'Erario, mentre sottolinea la valenza pubblicistica, confusione tra funzione svolta e status giuridico, per attingere a finanziamenti impropri. Ciò comporta una evidente contraddizione, il cui obiettivo è di comprimere l'autonomia delle Casse, addossando i passivi agli Enti mentre si cerca di approfittare degli attivi che si stanno accumulando nello stato patrimoniale.

Premettendo che autonomia per le Casse non vuol essere una zona franca da indirizzi e controlli, ma semplicemente una vigilata autodeterminazione nella organizzazione, gestione e amministrazione, riteniamo che questo sia un atteggiamento di corto respiro, che non le mette nelle condizioni migliori per svolgere il loro ruolo di amministratori previdenziali. Oggi, in particolare, dobbiamo confrontarci con una normativa pubblica in materia di spending review che riduce l'autonomia, senza portare alcun beneficio per gli Enti, visto che i risparmi di spesa devono essere riversati nelle Casse dello Stato. Il punto non è non voler risparmiare, tanto che la Cnpadc dal 2009 ha messo in atto una profonda riorganizzazione interna che sta portando risultati molto positivi sul fronte dell'efficienza e dei risparmi di costi, ma è dover poi riversare nelle casse dello Stato i risparmi ottenuti, ben sapendo che la condizione posta ed accettata in sede di

privatizzazione è che non ci fossero, e non ci saranno, oneri posti a carico dello Stato. Ricordo, sul punto, che questo Consiglio di Amministrazione sta portando avanti una strenua difesa dell'autonomia della Cassa, e il Consiglio di Stato ha rilevato "ragioni di non manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale" delle norme che impongono alle Casse, in forza della loro inclusione nell'elenco Istat delle "pubbliche amministrazioni", di riversare i risparmi di spesa al bilancio dello Stato. Il Consiglio di Stato, infatti, ha ritenuto fondate le argomentazioni della Cassa dei Dottori Commercialisti che ritiene che l'obbligatorietà della contribuzione non possa essere assimilata ad un "finanziamento pubblico", in quanto i versamenti degli iscritti sono volti a costituire le risorse per la loro futura pensione, mentre la norma prevede il versamento di una percentuale della spesa per i "consumi intermedi" sostenuti nel 2010, la cui determinazione rientrava nella piena ed autonoma valutazione della Cassa, creando così una situazione in cui si assiste a una distrazione di risorse dallo scopo a cui sono destinate, con una conseguente riduzione delle prestazioni future, senza rispettare né il principio di competenza tra l'esercizio in cui avviene il prelievo rispetto a quello preso a base per individuare l'imponibile, né la progressività della aliquota applicata.

<u>Domanda</u>: La Cassa nazionale di previdenza e assistenza dei Dottori Commercialisti ha appena approvato il Bilancio al 31 dicembre 2015, dal quale emerge un patrimonio di 6 miliardi e 432 milioni ed un avanzo corrente di 565 (dopo le imposte). In uno scenario piuttosto difficile per gli enti previdenziali privatizzati, la Cnpadc è un'isola felice?

Risposta: È vero, la Cassa dei Dottori Commercialisti gode di ottima salute e questo non è una casualità ma il risultato di una programmazione e di una lungimiranza che la Categoria - forse per la naturale propensione a ragionare sui numeri - ha nel suo DNA. In questi anni siamo riusciti a consolidare una costante crescita delle riserve previdenziali, con l'asticella che si è fermata nel 2015 a 6,4 miliardi, in un quadro d'insieme che mostra valori e rapporti tutti all'insegna della positività. Va sottolineato che stiamo solo cercando di adempiere al nostro compito con l'obiettivo primario di costruire un modello di welfare moderno, sostenibile, equo e flessibile. Per fare ciò abbiamo la necessità di studiare strategie oculate e gestire diversi tipi di rischi: da quello demografico a quello finanziario, da quello normativo a quello politico. Troppo spesso la Cassa viene vista erroneamente come un Ente ricco, ma va precisato che il patrimonio attuale non è altro che "fieno in cascina" da utilizzare per garantire in futuro le pensioni e l'assistenza agli iscritti e ai loro familiari. Per questo la dobbiamo difendere, perché rappresenta un valore aggiunto per chi svolge la professione di Dottore Commercialista, una professione senza alcuna "attività protetta", e che qualcuno tende troppo spesso a confondere con altre realtà.

<u>Domanda</u>: Qual è l'andamento degli iscritti della Cnpadc e quale il rapporto con i pensionati?

Risposta: Le medie reddituali degli ultimi anni dimostrano che la professione del Dottore Commercialista non ha mai perso il suo *appeal*, nonostante i continui venti di crisi che hanno soffiato sull'intero comparto delle libere professioni. A ciò vanno ad aggiungersi parametri demografici ancora favorevoli, con un *trend* delle iscrizioni, che seppur soggetto a lieve contrazione, si mantiene prossimo ai 3.000 nuovi ingressi per anno, con saldo positivo, al netto delle cancellazioni, ben superiore ai 2.000 iscritti, e un rapporto iscritti/pensionati ancora nettamente superiore a 9 iscritti per ogni pensionato.

Domanda: Il patrimonio degli enti previdenziali privatizzati è piuttosto ingente e, negli ultimi tempi, è stato anche penalizzato da trattamenti fiscali che non tengono adeguatamente in considerazione il fatto che sia costituito da contributi, ciò nonostante si sente spesso parlare della necessità che venga investito in vari modi, più o meno di utilità pubblica. Quale è la sua idea personale al riguardo e, se esiste, quali sono le forme di investimento della Cnpadc nella economia reale?

Risposta: Le Casse nel complesso gestiscono una massa di circa 70 miliardi di euro, di cui 6,5 sono le riserve a disposizione della Cnpadc. Come possiamo vedere, dopo le ultime correzioni al rialzo ci viene "inflitta" una tassazione che avvicina le Casse in tutto e per tutto al profilo del capitalista, mentre noi, come sottolineato in precedenza, siamo meri operatori previdenziali. L'idea di investire nell'economia reale è fondata, e in piccola parte già abbiamo asset (1% circa del patrimonio mobiliare) che si collocano in un settore utile a dare slancio all'economia del Paese. Da ultimo sono state formulate ipotesi circa un intervento delle Casse nel fondo Atlante, si tratta di operazioni potenziali, che devono rispettare le abituali ed attente procedure di monitoraggio e controllo degli investimenti, perché non dobbiamo dimenticare che la Cassa gestisce risparmi previdenziali.

In generale, già da qualche anno proponiamo il nostro impegno in progetti funzionali alla crescita, alleggerendo l'impegno pubblico in settori strategici per il rilancio dell'economia del Paese, ma ci piacerebbe farlo a fronte di una tassazione più "europea" del risparmio previdenziale dei liberi professionisti, che oggi più di prima consideriamo un dovere da parte dello Stato, invece di studiare mal congegnati palliativi per mitigare l'incremento della tassazione sulle rendite finanziarie.

Domanda: Il 21 aprile 2016 (Natale di Roma) si è tenuto nella Capitale il Forum annuale InPrevidenza organizzato della Cnpadc, che ha visto una nutrita partecipazioni di esperti della materia, autorità e professionisti. L'argomento proposto (la previdenza dei professionisti: ieri, oggi e domani) ha consentito un dibattito di grande spessore, secondo lei gli enti previdenziali privatizzati riusciranno a sopravvivere senza modifiche normative e/o strutturali ovvero sarà necessario affrontare, ad esempio l'ipotesi di accorpamento, sia esso per categorie professionali omogenee o per sistemi di gestione analoghi, o di confluenza in una gestione pubblica da creare ad hoc?

Risposta: La possibilità di valutare accorpamenti con altre realtà previdenziali è un'esperienza che, per quanto ci riguarda, è argomento chiuso, posto che la Cassa ha già verificato che non sussistono le condizioni per unificarsi con altre Casse. A ciò si aggiunga che in Italia non ci sono esperienze positive di accorpamento di enti previdenziali per un motivo molto semplice: se si accorpano due enti in deficit, il risultato è solo un deficit più grande, mentre in tutti gli altri casi c'è qualcuno che ci guadagna e qualcuno che ci perde. La Cassa Dottori Commercialisti avrebbe solo da perdere assorbendo deficit generati da altri, che minerebbero alla radice la sua sostenibilità finanziaria, con il rischio di default nel giro di pochi anni. Da Presidente, ma anche da semplice iscritto, non accetterò mai di vedere la nostra Cassa di previdenza fondersi con altre realtà.

<u>Domanda</u>: Quest'anno termina il suo mandato di Presidente della Cnpadc, è soddisfatto del lavoro svolto e cosa segnala al suo successore come priorità?

Risposta: L'attività di questo Consiglio di Amministrazione è stata improntata al potenziamento del welfare dei Dottori Commercialisti e alla creazione di un sistema previdenziale integrato e moderno. Il sistema va continuamente monitorato e manutenuto, mi auguro quindi che il prossimo Consiglio sia nel segno della continuità con l'attuale, in modo da continuare l'attività intrapresa sul fronte dell'autonomia della Cassa, del sostegno alla professione e dell'efficienza gestionale interna, per cui la Cassa ha ricevuto nel 2014 e nel 2015 la certificazione ISO 9001:2008 delle procedure previdenziali

e delle procedure di investimento.

<u>Domanda</u>: Dopo un incarico così prestigioso, come quello di Presidente della Cnpadc, ha intenzione di continuare ad occuparsi della previdenza, si dedicherà ad altre attività per la categoria o non vede l'ora di tornare nel suo studio professionale a tempo pieno?

Risposta: La chiusura del mandato di Presidente coincide con il trentesimo anno di impegno da parte mia in attività e in incarichi all'interno della professione, più o meno equamente divisi, in periodi anche temporalmente coincidenti, tra quattordici anni dedicati ai Sindacati di categoria, diciotto agli Ordini Territoriali e sedici alla Cassa di Previdenza, con un naturale crescendo di maggiori responsabilità assunte, e maggior impiego di tempo e di energie. Diciamo che sul fronte della disponibilità a favore dei colleghi mi sento in pace con la coscienza. Dato per scontato che potrò riappropriarmi di una quantità di tempo tale da poter lavorare in Studio e vivere con la famiglia con ritmi più tranquilli, il primo pensiero che mi viene da accarezzare, per il prossimo autunno e per l'anno 2017, è quello di ridurre a zero, o al minimo indispensabile, le giornate trascorse in viaggio e in trasferta, e in modo da potermi occupare di un paio di argomenti a cui sono da sempre molto sensibile, i cani e lo sci.

\* Odcec Milano

### PROGRESSO SCIENTIFICO E RIPRESA ECONOMICA IN ITALIA: UN RAPPORTO VIRTUOSO

di Maurizio Centra\*

Periodicamente il nostro Paese è alle prese con crisi più o meno rilevanti dal punto di vista economico/sociale, che inducono le parti coinvolte e spesso anche gli osservatori esterni più o meno qualificati a "concentrasi" sugli aspetti emergenti, non considerando adeguatamente i fenomeni che le hanno determinate o favorite. Così facendo, si da probabilmente giusto risalto agli aspetti sociali, che spesso coinvolgono in modo drammatico non solo i diretti interessati ma anche le loro famiglie e le comunità alle quali appartengono, ma si contribuisce ben poco a trovare delle soluzioni che possano evitare o ridurre la probabilità che si ripetano, cosa indispensabile in un periodo di crisi come quello attuale o di lenta ripresa economica come quello che ci aspetta.

Dal boom economico degli anni cinquanta e

sessanta del ventesimo secolo, noto anche col nome di "miracolo economico", ad oggi le esportazioni rappresentano per l'Italia un elemento cardine della propria economia, anche se da allora i consumi interni sono costantemente cresciuti. Il successo delle esportazioni è dato, in estrema sintesi, dalle caratteristiche intrinseche del bene o servizio venduto, ossia quelle che lo rendono unico o difficilmente sostituibile con un altro, ad esempio per qualità, originalità, innovazione, funzionalità, estetica, ecc., ovvero dal prezzo più vantaggioso rispetto ad un altro bene o servizio. Quando i beni pur non essendo totalmente fungibili tra di loro soddisfano lo stesso bisogno, il successo delle esportazioni è dato dal migliore equilibrio tra le caratteristiche intrinseche ed il prezzo. Sebbene l'Italia, come paese, sia unico nel suo genere, sui mercati internazionali i prodotti italiani sono in competizione con prodotti analoghi, molto spesso fungibili, se non addirittura con prodotti contraffatti.

A settanta anni circa dall'inizio del boom economico i prodotti italiani che hanno accresciuto il loro "peso" sui mercati internazionali, per valore e/o diffusione, sono quelli più originali o difficili da imitare, mentre gran parte dei prodotti a "basso costo" o poco originali, con i quali alcune imprese italiane hanno invaso il mondo negli anni cinquanta e sessanta, oggi sono realizzati in Asia e nei paesi in via di sviluppo. Ma per ideare, progettare e realizzare beni che abbiano delle caratteristiche intrinseche che li rendano unici o preferibili ad altri dello stesso tipo non basta la fantasia, che agli italiani in verità non manca, ma occorre ricerca scientifica e sperimentazione pratica, assieme ad un sistema paese che tuteli le opere dell'ingegno, le conoscenze comunque acquisite, lo scambio riservato di informazioni industriali, i processi produttivi, gestionali o commerciali innovativi e che favorisca la leale competizione, non solo sui mercati internazionali ma anche in ambito domestico.

Per illustrare con una sola frase la condizione nella quale si trovano le imprese italiane che vogliono crescere, in termini qualitativi e quantitativi, rimanendo in tema di boom economico, potremmo utilizzare il titolo di un film del 1960 con Totò e Peppino De Filippo: chi si ferma è perduto. Se ci guardiamo intorno con attenzione scopriamo - con piacere - che gran parte delle imprese italiane non si sono mai fermate, nonostante la crisi economica, il credit crunch, la criminalità organizzata, l'eccessiva burocrazia, la tassazione più elevata d'Europa, la mancanza di una politica economica, la lentezza della giustizia e la brutta figura agli ultimi mondiali di calcio!

I ripetuti successi delle imprese italiane nei

campi più disparati, dalla meccanica alla moda, dalla farmaceutica all'arredamento, dall'agroalimentare all'occhialeria, non sono casuali bensì risultati concreti di progetti precisi e di tanto lavoro umano, resi possibili o favoriti dalla ricerca, sia di base sia applicata. Proprio questi risultati dimostrano, da un lato, che per essere competitivi occorre stare sempre un passo avanti e, dall'altro, che solo il miglioramento garantisce nel tempo la possibilità di sostituire attività non più profittevoli con altre a maggior valore aggiunto, ma non solo, dimostrano pure che il progresso scientifico, in ogni campo del sapere, è la condizione indispensabile per ottenerli

Per riflettere sulla possibilità che il progresso scientifico contribuisca a gestire situazioni crisi economico/sociale, possiamo esaminare una delle crisi più recenti, quella del settore dei call center, tanto rilevante da essere stata citata dal Presidente del Consiglio tra le emergenze nazionali il 17 aprile 2016, nel discorso tenuto subito dopo il c.d. referendum delle trivelle. In pratica, il principale operatore nazionale del settore, che impiega oltre 8 mila dipendenti assunti a tempo indeterminato, ha annunciato un piano di riorganizzazione aziendale che prevede la riduzione del personale fino ad un massimo di 2.990 persone nelle sedi di Roma, Napoli e Palermo, mentre un altro operatore di più piccole dimensioni, ma sempre di rilevanza nazionale, ha dichiarato circa 500 esuberi, concentrati prevalentemente nella sede di Casavatore (Napoli) e, in misura minore, nella sede di Roma.

Le procedure di mobilità dei due operatori sono state avviate, per pura casualità, in tempi ravvicinati ed hanno imposto l'intervento del Ministero dello sviluppo economico, al fine di trovare, ove ci siano, delle soluzioni non traumatiche per i lavoratori coinvolti.

Il settore dei call center, per chi non lo ricordasse, ha conosciuto negli ultimi venti anni una crescita esponenziale, favorita sia dall'avvento di tecnologie e sistemi sempre più evoluti, che hanno enormemente ampliato le funzioni pratiche dei gestori (imprese di call center), ad esempio mediante la c.d. multicanalità, e, con esse, le possibilità degli stessi gestori di offrire servizi di qualità e quantità superiori, a prezzi via via più contenuti, sia dalle politiche di dismissione (esternalizzazione) di centri operativi da parte di soggetti pubblici e privati che, in tal modo, hanno affidato a terzi specializzati le attività di call center e/o contact center fino ad allora svolte direttamente, riducendo i relativi costi e rischi di gestione.

Fin qui sembrerebbe il racconto del normale andamento evolutivo di una delle tante attività d'impresa, se non che, con il passare del tempo, è accaduto che la crescita del mercato dei call center in termini quantitativi si è arrestata, tanto che alcuni enti pubblici e privati che avevano effettuato delle operazioni di esternalizzazione hanno avviato dei processi inversi, le tariffe mediamente praticate sono progressivamente diminuite, in molti casi fino al punto di non coprire più i costi di produzione, è venuta meno la possibilità di ricorrere ai contratti di lavoro atipici, come quelli di collaborazione e progetto, utilizzati dai gestori sia per contenere il costo del lavoro sia per affrontare l'andamento irregolare di alcune attività, il più delle volte connesse a campagne promozionali, ricerche di mercato od emergenze, alcuni gestori nazionali hanno de localizzato le loro aziende all'estero, in paesi a basso costo del lavoro come l'Albania, la Romania o il Marocco, ed infine è comparsa la concorrenza di nuovi operatori stranieri, che hanno guadagnato consistenti "fette di mercato" con politiche di prezzi talmente bassi da rendere impari la competizione da parte degli imprenditori nazionali.

Sul lavoro nei call center, quale fenomeno sociale, si è molto scritto in questi anni ed anche il cinema se né occupato, basti ricordare il film Tutta la vita davanti, diretto nel 2008 da Paolo Virzì e liberamente ispirato al libro Il mondo deve sapere di Michela Murgia, nel quale la protagonista Marta, neo laureata in filosofia con 110 e lode, nell'attesa di un'occupazione adeguata alle sue aspettative diventa un'operatrice telefonica mescolando gli schemi imposti dall'azienda alla sua spigliatezza ed inventiva, ottiene un discreto successo professionale, salvo poi mettere in dubbio sia la bontà del suo lavoro sia l'etica del management aziendale. Il lavoro nei call center, fino a poco tempo fa, ha rappresentato per molti un'occupazione temporanea o alternativa alle tipiche occupazioni occasionali (ripetizioni, baby sitting, ecc.). Purtroppo, oggi non è più così, la crisi economica nazionale iniziata nel 2008 ha determinato una tale riduzione delle opportunità di lavoro, in particolar modo per i giovani, che anche l'operatore di call center è diventato un impiego ambito!

Per quanto ogni settore in crisi meriti l'attenzione delle istituzioni, quello dei call center probabilmente l'avrebbe meritata anche prima che le difficoltà giungessero agli attuali livelli, non solo per il suo "peso occupazionale", che supera gli 80 mila addetti (dati 2011) in ambito nazionale, di cui il 60% circa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma per il tipo di attività svolte, molte delle quali sono di pubblico servizio e/o di pubblica utilità. È appena il caso di ricordare, solo a titolo di esempio, che i call center di Inps, Inail, Poste Italiane, banche di rilevanza nazionale, quasi

tutte le Regioni e dei più grandi Comuni d'Italia sono gestiti da operatori esterni specializzati (privati), in base a contratti di appalto. La necessità di svolgere i servizi a prezzi molto bassi ha indotto alcuni gestori a fare ricorso ai sevizi di altri fornitori o sub appaltatori che praticano tariffe "stracciate", in grado di rendere convenienti delle attività che, diversamente, non riuscirebbero neppure a coprire il costo del lavoro, in base alle retribuzioni minime stabilite da un qualunque contratto Collettivo nazionale di lavoro italiano. Ovviamente chi crede nella libera concorrenza non può stupirsi del fatto che un imprenditore adotti tutte le forme di contenimento dei costi di produzione che il mercato e le norme gli consentono, ma proprio questo merita - senza alcun intento protezionistico - una riflessione: le norme non dovrebbero assicurare le pari condizioni competitive?

Almeno con riferimento a talune attività di call center, come quelle strumentali all'erogazione di servizi pubblici o di pubblica utilità, dovrebbero esserci delle forme di controllo tali da assicurare in concreto il rispetto di condizioni retributive e previdenziali minime nei confronti del personale impiegato. Poi, se l'operatore di call center più efficiente ed efficace è rumeno è giusto che si aggiudichi la gara. Altrimenti si rischia il dumping sociale, fenomeno nel quale rientra anche il ricorso a prestazioni svolte da imprese residenti in paesi nei quali vige una normativa sostanzialmente differente rispetto a quella italiana, tale da determinare un diverso e minore costo del fattore lavoro, oltre ad altri più noti fenomeni come l'importazione di prodotti provenienti da stati in cui esistono condizioni lavorative peggiori di quelle dei paesi occidentali, il ricorso a prestazioni di imprese transfrontaliere, che impiegano manodopera meno costosa di quella locale, ovvero la delocalizzazione della produzione in paesi con un più basso costo del lavoro.

Il caso illustrato se da un lato dimostra che sono necessari interventi normativi e forme di controllo che garantiscano la leale competizione economica nel nostro Paese, non solo al fine di tutelare le imprese nazionali ma anche per evitare che le conseguenze di alcune crisi *prevedibili* ricadano sulla collettività, dall'altro impone una riflessione sul futuro economico dell'Italia.

Una nazione come l'Italia, che è economicamente importante non solo per il ruolo che occupa negli scambi nell'ambito dell'Unione Europea ma per il suo "peso" nel commercio mondiale, non può fare a meno di una seria politica economica, che dia agli operatori economici dei precisi punti di riferimento, utili al fine di indirizzare le iniziative imprenditoriali e quelle di ricerca

scientifica.

In una visione di lungo periodo, ispirandoci al caso precedente, le imprese italiane nel mondo non dovrebbero certo collocarsi tra i principali gestori di call center, anche se tecnologicamente evoluti, ma tra quelle che progettano e realizzano i sistemi teleinformatici, le reti sulle quali "viaggiano" i dati e le informazioni, i satelliti che consentono i collegamenti, i sistemi di protezione dei dati personali, gli apparecchi che consentono di comunicare a soggetti disabili, i sistemi di geo-localizzazione, ecc. Dalla lunga crisi economica che stiamo vivendo emerge che per le imprese nazionali sarà sempre più difficile essere competitive nei prodotti a basso valore aggiunto ma, di contro, che il progresso scientifico è in grado di garantire all'Italia l'agognata ripresa economica, consentendole non solo di migliorare le sue performance sui mercati mondiali, ma anche di valorizzare il suo immenso patrimonio artistico, storico, paesaggistico ed alimentare. Quando si parla di progresso economico, infatti, non si deve pensare solo a soluzioni complesse ad uso di pochi eletti, ma di soluzioni, strumenti, prodotti e servizi di uso comune, anche senza un'apposita App!

Possiamo quindi terminare con una notizia di questi giorni sull'impiego della tecnologia in un ambito tradizionale come quello agricolo ed una riflessione sulle tecniche di sviluppo condiviso per la ricerca applicata. In materia di sfruttamento del patrimonio alimentare italiano con l'utilizzo di soluzioni tecnologicamente evolute, un'iniziativa interessante è stata appena intrapresa da una delle più antiche ed importanti società agricole nazionali, la quale - nella zona di Jolanda di Savoia (Ferrara) - ha avviato un progetto di rilevante valore economico, che prevede l'utilizzo di sofisticate tecnologie che consentiranno di migliorare i processi agricoli nonché la qualità e la quantità dei prodotti, come ridurre ed ottimizzare l'utilizzo del suolo e delle altre risorse naturali. Oltre ai risultati diretti che, da soli, giustificano l'iniziativa, le tecnologie, le procedure e le competenze che saranno sviluppate nel corso del progetto saranno in parte utilizzabili altrove, con soddisfazione non solo della società che le ha commissionate ma anche dei ricercatori e dei tecnici che le hanno realizzate.

Il popolo italiano, pur essendo tra i più creativi del mondo, ha una bassa propensione alla tutela legale delle opere dell'ingegno (brevetti, marchi, diritti d'autore). Questa non è la sede per affrontare l'argomento, basti solo ricordare che per mancanza di soldi Antonio Meucci non riuscì a depositare il brevetto relativo all'invenzione del telefono a New York, ma di certo si può

fare una accenno alla necessità di accrescere la cultura dello sviluppo condiviso di nuovi progetti e/o funzionalità, mediante iniziative che coinvolgano istituzioni pubbliche che si occupano di ricerca, come le Università, il Consiglio nazionale delle ricerche (Cnr) e per certi versi le Regioni, ed imprese private, da sole o raggruppate, ad esempio mediante un contratto di rete. Dal momento che le innovazioni di prodotto e/o di processo richiedono non solo inventiva e capacità ingegneristica, ma anche risorse economiche spesso ingenti, mediante lo sviluppo condiviso di una fase del progetto si possono contenere i costi di ciascun partner e lasciare nella disponibilità di ognuno di loro i risultai ottenuti. A seconda del progetto, questa fase può riguardare gli aspetti teorici o pratici della ricerca, la progettazione, anche solo di alcuni oggetti o funzioni, la sperimentazione, lo sviluppo di prototipi fino alle attività di pre industrializzazione di nuovi prodotti, processi o servizi.

A questo punto, non ci resta che confidare nello "sfruttamento" più efficiente e regolare del *genio italico*, per avviare iniziative in grado di sostenere la ripresa economica del nostro Paese anche nei periodi di andamento recessivo dell'economia mondiale.

\* Odcec Roma

## ESONERO CONTRIBUTIVO E SUOI EFFETTI SULL'OCCUPAZIONE

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

Recentemente sono stati diffusi i dati statistici dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) sull'evoluzione del mercato del lavoro (Osservatorio sul precariato), che comprendono anche gli incrementi e/o i decrementi dei contratti di lavoro, distinti per tipologia, tra vari anni e tra vari mesi dello stesso anno, come di anni differenti.

Di particolare interesse è stato il dato dei contratti a tempo indeterminato stipulati nei mesi di gennaio e febbraio 2016 grazie anche, verosimilmente, al nuovo esonero contributivo biennale, rispetto ai contratti stipulati a gennaio e febbraio del 2015 in vigenza del precedente, più favorevole, esonero triennale. Il calo in termini percentuali è stato evidente, mantenendo un trend già evidenziato nei dati diffusi con riferimento ai mesi di gennaio del 2015 e 2016. Si stimava un calo del 39,5% di contratti stipulati nel gennaio 2016, rispetto allo stesso mese del 2015, ma, con dati più aggiornati e prendendo in considerazione

il valore aggregato gennaio/febbraio 2016 rispetto allo stesso periodo del 2015, il calo si è attestato attorno al 33,45%, che è comunque significativo! Nel contempo, emerge un saldo positivo del 2016 rispetto al 2015, sempre considerando il dato aggregato dello stesso bimestre gennaio/febbraio, (+4,4%) delle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. È abbastanza probabile che sull'andamento delle nuove assunzioni nei vari anni influiscano dinamiche che non consentono di trarre dai numeri significati, per così dire, categorici. Viene da pensare - ad esempio - che il robusto calo di gennaio e febbraio 2016 rispetto a gennaio e febbraio 2015, sia almeno in parte dovuto alla maggior concentrazione di nuovi contratti a tempo indeterminato verificatasi a dicembre 2015; notevole è stata la convenienza per chi ha potuto anticipare eventuali assunzioni previste per gennaio 2016 al mese precedete; il numero che si trae dalle statistiche INPS sopra citate, infatti, è di 330.141 assunzioni a tempo indeterminato, notevolmente superiore allo stesso dato per dicembre 2014 (76.255 unità). Allo stesso modo viene da pensare che tale ultimo dato sia stato influenzato dalla imminente entrata in vigore dell'agevolazione triennale ex lege 190/2014, che può aver portato, sempre ove possibile, a posticipare un'assunzione al mese di gennaio 2015.

Non è comunque scopo di chi scrive, almeno in questa sede, un'approfondita analisi dei dati dell'Osservatorio sul precariato elaborati dall'INPS. Quello che qui interessa è il notevole spunto per una riflessione su quelle che sono (o non sono) state le conseguenze dell'esonero contributivo (di seguito anche chiamato brevemente esonero) sulla crescita dei soggetti occupati a tempo indeterminato. La misura della agevolazione è ormai nota, ma accennando ad alcune sue caratteristiche, ricordiamo che si trattava, per il 2015, di uno sconto pari, sostanzialmente, alla quota di contribuzione INPS a carico del datore di lavoro del settore privato, con l'eccezione di qualche voce tra cui lo 0,30%, quota di finanziamento dei fondi interprofessionali. Il tutto per un triennio, con limite massimo a 8.060,00 euro annui (da riproporzionare nel caso di part time) per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato stipulati tra datori di lavoro che, fra le altre cose, dovevano essere in regola con gli obblighi previdenziali ed assicurativi (vedi DURC), e lavoratori che non fossero stati in forza, a tempo indeterminato, presso qualsiasi datore di lavoro nei precedenti sei mesi. È appena il caso di precisare che tale misura non era applicabile ai contratti di apprendistato né ai rapporti di lavoro domestico.

Successivamente, per l'anno 2016, è stata

prevista l'applicazione dell'esonero, ma in misura sostanzialmente ridotta: il triennio è diventato biennio, e la misura è passata dal 100 al 40 per cento, con nuovo limite pari a 3.250,00 euro su base annua. Per il resto le regole sono rimaste, in buona sostanza, invariate, comprese alcune norme volte ad evitare comportamenti tesi a fruire della agevolazione senza garantire l'incremento occupazionale stabile, a tempo indeterminato, che la norma agevolativa si prefiggeva e si prefigge. L'esonero, infatti, è chiamato ad esplicare i suoi effetti in un contesto nel quale una serie di norme si sono succedute, in particolare nell'ambito del Jobs Act, con l'evidente scopo di confermare il contratto a tempo indeterminato quale forma contrattuale comune nel caso del lavoro subordinato.

Il "disegno" è ancora più chiaro se si pensa che, oltre alla previsione di agevolazione contributiva di cui stiamo trattando, il contratto a tempo indeterminato è stato innovato prevedendo quelle che sono ora conosciute come tutele crescenti, attraverso una sostanziale revisione delle norme applicabili nel caso di licenziamento illegittimo, con conseguente necessità di reintegro del lavoratore, in linea generale, solamente in un ristretto ambito (ad esempio nei casi di licenziamento discriminatorio, intimato verbalmente o nullo), e prevedendo nella maggioranza dei casi un semplice indennizzo commisurato alla anzianità di servizio del lavoratore. La nuova norma sulle tutele crescenti incide profondamente, almeno nelle intenzioni del legislatore, sull'alea che si veniva a creare per l'azienda ogni qual volta si trovava costretta a procedere a licenziamenti, ad esempio di natura economica, circa quelle che potevano essere le conseguenze legate al contenzioso conseguente, che in passato poteva comportare costi notevoli e, a volte, neppure stimabili se non con difficoltà ed approssimazione; si pensi all'esempio di un lavoratore licenziato e successivamente, magari dopo molti anni, reintegrato dal giudice in azienda con diritto alla retribuzione, annessi, connessi, per l'intera durata della c.d. estromissione e del più o meno coevo procedimento giudiziario, con la sola decurtazione dell'aliunde perceptum, ossia di ciò che ha guadagnato nel medesimo periodo svolgendo un'attività lavorativa.

L'esonero e le tutele crescenti rappresentano, se è consentita la licenza, la "carota" tesa ad incentivare l'utilizzo del tempo indeterminato.

Nel medesimo contesto va inquadrato quello che potremmo definire il "bastone". Notevoli sono infatti le limitazioni poste all'utilizzo di altre tipologie contrattuali; si pensi al limite percentuale (invero ampiamente derogabile dalla contrattazione collettiva) per la stipula di

contratti subordinati a termine, con sanzioni commisurate alla retribuzione di quanti eventualmente assunti in violazione, ed alla stretta su contratti "a progetto" ed associati in partecipazione con apporto di solo lavoro (tipologie scomparse dall'ordinamento). Forti modifiche sono previste anche per le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), nuovamente "in auge": ad esse, in presenza di determinate caratteristiche della prestazione, e di semplice potere organizzativo da parte del committente, si vedono applicate, con la nuova normativa, le norme sul lavoro dipendente, pur non trovandosi di fronte ad una riqualificazione del rapporto, almeno quando non si riscontri potere direttivo e disciplinare. Se aggiungiamo al quadro delineato l'opzione di stabilizzazione offerta, con "finestra" nel 2016, delle collaborazioni non genuine, con la possibilità di fruire dell'esonero biennale 2016 per il conseguente rapporto a tempo indeterminato (ove consentito), si comprende ancora meglio come questo sia, nelle intenzioni del legislatore, sempre più il contratto di lavoro subordinato da ritenere forma comune.

A questo punto, tornando a parlare dell'esonero, una domanda che viene da porsi è se questo sia servito e/o servirà, nella sua attuale "versione", a dare una spinta all'incremento occupazionale nel nostro Paese. Anche qui qualche prima indicazione si può trarre dalle statistiche INPS cui si è fatto cenno all'inizio. Le assunzioni a tempo indeterminato del 2015 ammontano a 2.015.654 unità, contro le 1.274.146 unità del 2014. Dagli stessi prospetti, si può vedere come, tra assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato per le quali è stato utilizzato l'esonero triennale, il numero supera 1.573.000 unità.

Una spinta importante è, a livello numerico, abbastanza evidente, ma per capire se gli "effetti di spinta" saranno effettivamente stabili è, a parere di chi scrive, necessario porsi due interrogativi. Innanzitutto, le "assunzioni esonerate" rappresentano sempre nuove assunzioni, cioè comportano un incremento netto dei lavoratori stabili, o comunque a tempo indeterminato, nel mercato? La domanda, che di per se può apparire banale, contiene in realtà molto del dilemma sulla reale efficacia dell'incentivo di cui stiamo trattando. Il problema è infatti, in particolare, l'uso distorto che può essere fatto dello strumento agevolativo; si richiama, ad esempio, la particolare attenzione che viene posta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a possibili dinamiche di "artificiosa costituzione delle condizioni per la fruizione del beneficio" in capo a soggetti già presenti, a tempo indeterminato, sul mercato del lavoro,

assolutamente da evitare. La tendenza a piegare a proprio vantaggio un incentivo da parte di qualche scaltro operatore economico, impone di esaminare con molta attenzione i risultati numerici, ma in questo la norma, che pure di "trappole" antielusive è dotata, entra poco, trattandosi di un abuso, per così dire, del diritto, che va contrastato nelle sedi e con i mezzi opportuni.

spalle il Lasciandoci alle suddetto interrogativo, per valutare gli effetti reali sull'occupazione, nei prossimi mesi ci dovremo concentrare sulla stabilità delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate grazie all'esonero; in altre parole ci sarà da capire, innanzitutto se, terminati gli effetti, triennali o biennali, degli incentivi, i datori di lavoro interessati, avvalendosi della maggiore (almeno sulla carta) flessibilità in uscita, decideranno di privarsi della nuova forza lavoro, ormai "a contribuzione piena". Questo dipenderà, almeno in parte, da quanto queste nuove risorse, una volta provate a contributi zero o quasi, saranno utili per far fronte alla nuova spinta produttiva, che la ripresa da tanti agognata dovrebbe

Il condizionale è purtroppo d'obbligo, e rivela una ulteriore questione aperta. A questa e ad altre risponderà probabilmente solo lo scorrere degli eventi con le sue implicazioni economico/giuridiche, per lo meno per quanto riguarda l'argomento qui trattato.

\* Odcec Roma

## SPORT DILETTANTISTICO E COMPENSI A TERZI

di Graziano Vezzoni\*

In un paese come l'Italia, che ha il primato europeo della longevità e che nel mondo è superato solo dal Giappone, lo sport dilettantistico è sempre più importante, non fosse altro che per difendere il primato!

Le organizzazioni sportive, comprese quelle dilettantistiche, sono formate da atleti ed altre figure professionali, che sebbene svolgano la loro attività per puro diletto, a volte ricevono dei compensi o dei rimborsi spese che non sfuggono all'occhio vigile del fisco.

Secondo l'art. 67 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir):

"Sono redditi diversi se non costituiscono redditi di capitale ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da

società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente: (omissis) m) le indennità di trasferta, i rimborsi forfettari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche".

Il Legislatore considera redditi diversi alcuni compensi erogati dalle Associazioni Sportive Dilettantistiche (ASD) e dalle Società Sportive Dilettantistiche (SSD) ai propri collaboratori. Al riguardo, va evidenziato che tali soggetti (ASD e SSD) sono quelli disciplinati dall'art.90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria 2003), riconosciuti ed iscritti nell'apposito Registro tenuto dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI). Tra i compensi erogati da tali soggetti, riconducibili ai redditi diversi di cui all'art.67, comma 1, lettera m) del Tuir, ci sono anche quelli per le attività di formazione, di didattica, di preparazione e di assistenza all'attività sportiva nonché i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo gestionale.

Il riconoscimento, come detto, da parte del CONI costituisce un presupposto per l'applicazione di trattamenti di favore per i compensi erogati e tali importi godono di una disciplina fiscale agevolata:

- fino ad euro 7.500,00 non concorrono alla formazione del reddito;
- tra 7.501,00 e i 28.158,28 euro di compensi si applica la ritenuta a titolo d'imposta;
- per gli importi che superano i 28.158,28 euro si applica una ritenuta a titolo di acconto (attualmente del 23%).

Condizione necessaria ai fini dell'inquadramento nei redditi diversi è che i compensi percepiti in esame non risultino conseguiti nell'esercizio di arte o professione e che non si tratti di lavoro subordinato.

I compensi erogati per le collaborazione di cui all'art.67, comma 1, lettera m), sono esenti dall'obbligo di contribuzione previdenziale.

A dire il vero gli organi ispettivi del Ministero del lavoro spesso contestano l'assenza del requisito di professionalità, che è essenziale per il godimento dei benefici fiscali e previdenziali di cui all'art.67, comma 1, lettera m). Per spiegare la nozione di professionalità, il Ministero, richiama l'art. 5 del D.P.R. 633/1972 che regola l'imposta sul valore aggiunto (IVA), in base al quale "per esercizio di arti e professione si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di qualsiasi attività di lavoro autonomo ....". Questa interpretazione così rigida ha ingenerato un discreto contenzioso che ha portato lo stesso Ministero a riconoscere nella Circolare n.4036 del 21 febbraio 2014: "(omissis), nell'evidenziare pertanto sia la complessità che la specificità della disciplina che interessa le società e le associazioni sportive dilettantistiche, occorre prendere atto che l'attività di vigilanza svolta nei confronti di tali realtà ha determinato l'insorgere di contenziosi con esito in buona parte non favorevole per l'Amministrazione e per l'inps". La Circolare prosegue affermando che: "ferma restando l'attività di vigilanza già avviata ed i contenziosi in essere, si rende opportuno, da parte di codesti Uffici (n.d.r. DTL, Inps ecc.), concentrare la propria attività sulle diverse realtà imprenditoriali evidentemente non riconosciute dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali o dagli enti di promozione sportiva e non iscritte nel Registro delle società e associazioni sportive dilettantistiche".

A questo punto non ci resta che indossare le scarpette da ginnastica o goderci una partita di calcio nei campi di periferia, dove spesso nascono i campioni o si lotta contro l'invecchiamento, con buona pace dell'Inps.

\* Odcec Lucca

#### ILPASSAGGIO GENERAZIONALE NELL'AZIENDA DI FAMIGLIA

di Luca Campagnoli\*

Solo il 31% delle imprese familiari riesce a passare alla seconda generazione e solo il 15% alla terza generazione (dati Infocamere 2012), spesso con gravi problemi per quelle imprese che "passano di mano". Considerato che la grande maggioranza delle imprese italiane sono "imprese familiari", il problema di come affrontare con successo il passaggio generazionale è di grande rilevanza ed attualità. Nel nostro Paese si stima che le aziende familiari siano circa 784.000, pari ad oltre l'85% del totale e pesino in termini di occupazione circa il 70%. Se l'incidenza delle imprese familiari è in linea con Francia (80%), Germania (90%), Gran Bretagna (80%), l'Italia si distingue per il minor ricorso a manager esterni: il 66% delle imprese familiari ha il management composto interamente da componenti della famiglia (26% in Francia, 10% in Gran Bretagna).

Il passaggio generazionale è un momento cruciale nella vita di una azienda, perché implica il trasferimento da una generazione all'altra di un vero e proprio patrimonio di know-how e competenze di gestione, acquisite in anni di esperienza. Con il passaggio sono a rischio anche l'insieme di relazioni con il territorio, nonché numerosi posti di lavoro. Anche per questo motivo il processo di ricambio generazionale deve essere gestito al meglio. All'interno dell'azienda è molto importante che ci sia una divisione netta tra titolarità e gestione: questa divisione diviene fondamentale nel momento in cui le due funzioni sono ricomprese nella stessa persona (cosa molto frequente in Italia come mostrano i dati sopra indicati).

Il passaggio generazionale non è mai né semplice né scontato: la successione non è mai programmabile a priori e le strade da percorrere risultano spesso diverse a seconda delle situazioni e delle personalità coinvolte; a volte è necessario un coinvolgimento iniziale o un graduale inserimento di parecchi anni, in altri risulta fondamentale creare una certa "competizione" tra i possibili successori familiari e operatori esterni. Può capitare che la volontà del titolare di lasciare l'azienda a figli o nipoti sia molto forte, quasi un'imposizione (implicita o esplicita) nei loro confronti: se le capacità o le motivazioni dei successori non sono sufficienti, questo può tradursi in un insuccesso dell'impresa, nel medio o addirittura nel breve periodo. L'azienda può essere vista dalla prima generazione di imprenditori come fonte occupazionale per i membri della famiglia, cui vengono assegnati - in fase di passaggio - ruoli di responsabilità, anche a fronte di competenze e capacità inadeguate, causando la demotivazione (nel peggiore dei casi ostilità) delle forze valide presenti in organico, oltre a performance aziendali deteriori. Può anche accadere che l'imprenditore di prima generazione, pur in presenza di validi successori, rimandi continuamente il momento del passaggio ritenendo i successori generazionale inadeguati o rifiutando l'idea che l'azienda non sia più sotto il proprio controllo. In fase di passaggio, allora, la convivenza tra vecchia e nuova generazione può creare conflitti e dannose sovrapposizioni di dinamiche aziendali e psicologiche.

Per poter continuare la sua attività, oltre la vita dell'imprenditore che l'ha creata, l'impresa deve avere risolto e maturato alcune questione interne:

a) la gestione dell'attività deve essere il più possibile esplicitata nelle sue caratteristiche essenziali (target, oggetto sociale, ecc.). È fondamentale esplicitare le responsabilità diversamente nessuno se le assumerà. Spesso nelle imprese "padronali" tutto è implicito nella persona del titolare/padrone che sa benissimo cosa fare, ma che non riesce a trasferire il proprio sapere. **Oggettivare le responsabilità** significa rendere esplicito e formalizzato il passaggio o l'inserimento di altri soggetti;

- b) l'inserimento dei famigliari nell'organigramma aziendale deve essere studiato come qualsiasi altro inserimento. Prima si identificano le necessità aziendali e si formalizzano le risorse necessarie, dopo di che si valuta il possibile inserimento di un famigliare, magari anche con la consapevolezza di aver raggiunto un compromesso: l'importante è che tutto questo processo sia ben chiaro ed esplicito;
- c) la famiglia serve l'azienda e non viceversa. L'azienda ha una sua oggettività indipendentemente dalla famiglia che l'ha fondata. Oggettivare l'azienda rende più visibile il bello che si è creato. Le diverse idee, per esempio tra padre e figlio, se oggettivate, sono confrontabili e valutabili.

Per superare positivamente questo difficile passaggio in un contesto economico sempre più complesso e dinamico evidenziamo alcuni spunti:

- 1. l'imprenditore deve affrontare la questione per tempo (nessuno è eterno), prendendo coscienza di quale sia la reale volontà degli eredi rispetto al subentro nella gestione. È indispensabile che non ci sia alcuna imposizione ai figli, neppure implicita, di intraprendere lo stesso percorso del padre, né che da parte dei figli la scelta di succedergli derivi da sentimenti diversi dalla motivazione al successo imprenditoriale, pena l'inevitabile deterioramento della competitività dell'azienda;
- 2. una volta sancita l'effettiva volontà da entrambe le parti di procedere, è utile che l'ingresso degli eredi in azienda avvenga con una assunzione di responsabilità graduale, magari tramite l'affiancamento di questi ultimi da parte di un tutor, una persona con lunga esperienza di vita nell'azienda che ne segua e favorisca la crescita imprenditoriale, con un distacco emotivo ed una autonomia che difficilmente il genitore avrebbe nei confronti dei propri figli. Inoltre, è necessario che il trasferimento dei poteri non sia affrettato rispetto ad un'adeguata maturazione delle competenze in capo ai successori;
- 3. nel caso gli eredi non siano in grado o

- non intendano proseguire la gestione dell'impresa di famiglia, è giusto che l'imprenditore ne prenda atto e opti, nei tempi necessari, per la cessione o successione a soggetti esterni al nucleo familiare, ad esempio persone operative in azienda e che godono della sua fiducia;
- 4. all'approssimarsi dell'uscita della prima generazione è particolarmente utile coinvolgere professionisti esterni che, imparziali nel valutare competenze e orientamenti dei successori designati, svolgano il ruolo di supervisori e coordinatori di tutte le fasi della transizione, effettuino un check-up aziendale individuando le principali criticità e suggerendo soluzioni specifiche. I professionisti possono, inoltre, produrre un piano strategico e d'azione per la successione (documento articolato in fasi ed attività per guidare adeguatamente il processo di ricambio generazionale). Secondo questo filone è sempre più diffusa la pratica di inserimento in azienda di un temporary manager, un direttore generale temporaneo, che funga da ponte tra le due generazioni e che gestisca l'azienda durante la transizione, adeguatamente formando i successori e ridefinendo, se necessario, la struttura
- 5. costituire un Patto di famiglia (ex art. 768 bis codice civile): questo contratto realizza un patto successorio lecito stipulato tra un imprenditore, da un lato, e i suoi discendenti, il coniuge e gli altri legittimari, dall'altro, con il quale lo stesso imprenditore trasferisce in vita l'azienda a uno o più suoi discendenti senza che il coniuge e gli altri legittimari possano, dopo la morte dell'imprenditore, rimettere in discussione il patto chiedendo la collazione o la riduzione delle disposizioni testamentarie. Questa scrittura stabilisce le regole legali (dalla gestione di potenziali conflitti alle retribuzioni dei membri di famiglia) e anche le regole fiscali (erogazione dei dividendi, creazione di holding familiari, eventuale istituzione di trust, fondazioni etc.);
- 6. uno strumento idoneo a trovare le risorse finanziarie necessarie per acquisire la società da parte di un familiare può essere il family buy out: si tratta di tecniche di acquisizione di aziende o di società mediante il ricorso all'indebitamento bancario. Il familiare che intende acquistare le partecipazioni societarie degli altri familiari, ma che non abbia la necessaria capacità finanziaria, ricorre ad un mutuo bancario, garantito dalla consistenza del patrimonio della società di famiglia;

7. dove possibile sarebbe preferibile non utilizzare il denaro dell'azienda per eventuali liquidazioni a soci; evitare l'indebitamento dell'azienda eventuali liquidazioni di soci membri della famiglia o la frammentazione della proprietà dell'azienda stessa. Valutare l'idea di appoggiarsi ad un "fondo" nel caso in cui non sia possibile individuare un passaggio generazionale in grado di cavalcare la crescita. Si possono anche stipulare assicurazioni che garantiscano un sostegno finanziario nel momento del passaggio generazionale, in caso di liquidazioni, vendita o cessione di quote societarie.

Tutto quanto sopra esposto rende evidente che il passaggio generazionale è una questione di primordine per il nostro sistema paese. La rilevanza numerica dei soggetti interessati, le molteplici sfaccettature della sfida generazionale e la crucialità della buona riuscita del passaggio sono questioni fondamentali che la nostra realtà economica deve affrontare e risolvere nel miglior modo possibile. Data questa premessa risulta facile capire il proliferare di misure di natura pubblica e privata, nazionali e territoriali, che hanno cercato, in questi anni, di sostenere finanziariamente e con competenza le piccole e medie imprese italiane.

Di seguito si riportano **alcuni esempi** di strumenti attivi che gli imprenditori possono considerare :

- pacchetto «Next Generation» di Unicredit: risponde alle esigenze delle imprese in fase di ricambio generazionale, sia dal punto di vista del finanziamento, con il sostegno necessario per acquisire le quote dell'azienda di famiglia, che con il supporto accademico di SDA Bocconi, necessario per consigliare all'imprenditore la strada corretta per ottimizzare le strutture di governo familiari ed aziendali. I beneficiari del finanziamento saranno, infatti, sottoposti ad un assessment affidato alla SDA Bocconi. Alcuni specialisti (Family business advisor) valuteranno la capacità dell'azienda di affrontare il passaggio generazionale. Il contributo della scuola di management ha l'obiettivo di verificare se chi è destinato ad acquisire il controllo della società possiede effettivamente le caratteristiche manageriali e imprenditoriali necessarie, alla luce dell'analisi del business e della governance familiare e societaria. Le linee di credito previste serviranno a sostenere il finanziamento del socio, ovvero l'acquisizione da parte di un socio delle quote dagli altri familiari/soci che non succederanno nella compagine aziendale, oppure il finanziamento dell'azienda, ovvero le operazioni di cosiddetto Family

Buy Out attraverso le quali una NewCo o una holding/società operativa già esistente, acquisisce le quote societarie della realtà imprenditoriale operativa a mani degli altri soci

- Italia Lavoro con il Programma AMVA si pone l'obiettivo di facilitare il ricambio generazionale nelle imprese, agevolando la creazione di nuova imprenditoria per il trasferimento d'azienda. La finalità espressa di questa terza linea del Programma AMVA è quella di favorire l'accesso dei giovani ai mestieri tradizionali, promuovendo il tramandarsi della tradizione italiana e al contempo la creazione di nuove imprese attraverso il trasferimento d'azienda da imprenditori con età superiore ai 55 anni a giovani imprenditori di età compresa tra i 18 e i 35 anni non compiuti. Diverse sono le attività interessate e indicate nell'avviso pubblico: dall'agricoltura alla lavorazione dei prodotti alimentari, dalla ristorazione al catering, dalla lavorazione di pietre e metalli alla gioielleria, dai prodotti del legno alla lavorazione della carta, dall'industria tessile alla confezione, fino a mestieri che sempre più rischiano l'estinzione come la legatoria, il restauro artistico, la costruzione degli strumenti musicali. La domanda di contributo potrà essere presentata solo a subentro o rilevamento intervenuto e conseguentemente la relativa istanza potrà essere proposta unicamente dall'azienda risultante dal subentro o rilevamento effettuato. I contributi a fondo perduto sono di 5.000,00 euro per trasferimenti di azienda compresi tra i 10.000,00 e i 30.000,00 euro; 10.000,00 euro per trasferimenti di azienda pari o superiori a 30.000,00 euro. I requisiti dei subentranti sono: età compresa tra 18 e 35 anni non compiuti che non siano titolari di imprese individuali né soci al di sopra del 25% di società in attività. I requisiti dei cedenti sono: micro e piccole imprese con sede legale e operativa in Italia, attività riferita ai codici ATECO pubblicati nell'avviso, così come aggiornati con Nota integrativa del 13/09/2013, ditte individuali, snc o sas o srl con capitale sociale non superiore a 20.000 euro; esistenti da almeno 10 anni e il cui titolare o socio abbia un'età superiore ai 55 anni e sia da almeno 5 anni nella compagine societaria. Ad oggi tale misura non risulta finanziata.

- Il Ministero dello Sviluppo Economico finanzia i nuovi soggetti economici, e quindi indirettamente anche possibili acquisti d'azienda tramite new-co costituite appositamente per facilitare la transizione. Con Decreto MISE e MEF dello scorso 8 luglio 2015 n. 140 e Circolare del MISE del 9/10/2015 sono stati fissati i criteri e le modalità di concessione degli incentivi a tasso zero dedicati alle donne e ai giovani che

vogliono creare nuove imprese. L'apertura della presentazione domande è iniziata il 13 gennaio 2016. Le nuove agevolazioni rappresentano un aggiornamento della misura autoimprenditorialità legislativo n. 185/2000, Titolo I), sono valide in tutta Italia per progetti di investimento fino a 1,5 milioni di euro. I beneficiari sono giovani e donne tra i 18 e i 35 anni di età che intendono creare una micro o una piccola impresa sotto forma di società. I settori ammissibili sono: produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli o servizi, in tutti i settori, compresi il commercio e il turismo. Particolare rilevanza è riservata alle attività di innovazione sociale, a quelle legate alla filiera turistico-culturale, alle iniziative di valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale. Possono presentare domanda di accesso alle agevolazioni le imprese costituite al massimo da 12 mesi. L'investimento sarà finanziato con un mutuo agevolato a tasso zero della durata massima di 8 anni e di importo massimo pari al 75% delle spese ammissibili. Le imprese dovranno garantire la copertura finanziaria della restante parte del programma di investimento con risorse proprie. Gli investimenti dovranno essere realizzati entro 24 mesi dalla firma del contratto di finanziamento con Invitalia. Le spese ammissibili sono l'acquisto di beni materiali e immateriali e servizi necessari alle finalità del programma, sostenute dall'impresa successivamente alla data di presentazione della domanda, suolo aziendale, fabbricati, opere edili/ murarie, comprese le ristrutturazioni, macchinari, impianti ed attrezzature nuovi di fabbrica, programmi informatici e servizi per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, brevetti, licenze e marchi, formazione specialistica dei soci e dei dipendenti del soggetto beneficiario, funzionali alla realizzazione del programma, consulenze specialistiche. La domanda può essere inviata dallo scorso 13 gennaio 2016 esclusivamente online, sul sito di Invitalia. Le richieste di finanziamento saranno esaminate in base all'ordine di presentazione. Dopo la verifica formale, è prevista una valutazione di merito che comprende anche un colloquio con gli esperti di Invitalia.

\* Odcec Piacenza



#### LA CORREZIONE DELLA DELEGA DI PAGAMENTO F24 TRAMITE CIVIS

di Monica Bernardi \*

Quante volte ci è capitato e ci capiterà come professionisti di constatare nel corso dell'elaborazione delle dichiarazioni tributarie errori di compilazione del modello di pagamento F24? Errori che, nella quasi totalità dei casi, comportano la generazione di avvisi bonari, con la conseguente perdita di tempo per ottenerne l'annullamento. Per evitare l'emissione dell'avviso bonario una strada utile finora è stata quella di recarsi presso l'Ufficio territorialmente competente dell'Agenzia delle entrate e presentare un'apposita istanza di rettifica. Nulla ci esonerava da lunghe ore di attesa e non c'era modo di avere riscontro dell'avvenuta modifica del modello F24 come da istanza presentata.

Da alcuni mesi l'Agenzia delle entrate ha messo a disposizione dei contribuenti uno strumento nuovo: la modifica della delega di pagamento F24 tramite il canale Civis, già conosciuto da molti professionisti come strumento di risoluzione degli avvisi bonari. La nuova procedura è semplice, intuitiva ed estremamente efficace: con pochi semplici click, dalla propria scrivania, il professionista ha la possibilità di gestire personalmente la pratica e di avere nel giro di pochi giorni o a volte addirittura di poche ore un documento che attesti l'avvenuta rettifica del modello F24 erroneamente compilato. Il tutto senza doversi recare presso l'Agenzia delle entrate e, quindi, con risparmio di tempo da parte del professionista stesso e con un evidente vantaggio per l'erario!

Per utilizzare questo servizio è sufficiente che il professionista entri nella propria area riservata Entratel e, tra i servizi disponibili, scelga quelli relativi al Civis, fra i quali ora si trova la voce Richiesta Modifica Delega F24, selezionando la quale si accede ad una pagina che permette di selezionare il modello da verificare fra tutti quelli presenti nell'archivio dell'Agenzia delle entrate. Nel caso in cui il modello sia stato presentato con Entratel basta fornire gli estremi di protocollo di invio della delega, altrimenti basterà fornire il codice ABI dell'istituto di credito presso il quale è stato richiesto l'addebito del modello, l'importo e la data del versamento.

Il sistema seleziona tutti i modelli F24 che presentano le caratteristiche sopra indicate, nella maggior parte dei casi uno solo, e ne consente la visualizzazione e/o la modifica. Optando per la modifica, vengono elencate le righe del modello che possono essere modificate e per le quali sono previsti due tipi di variazioni:

- modifica, con il quale si attivano i campi che possono essere modificati tipo Regione/ Comune, il codice tributo e/o il periodo di riferimento
- suddividi, che permette di suddividere il tributo in più voci il cui importo complessivo non può superare quanto versato in quella riga del modello e per le quali sarà possibile variare i dati come sopra in modalità modifica.

Sotto, a parte, vengono elencate eventuali sezioni del modello non modificabili, come la sezione INAIL e la sezione INPS. Le somme versate ad altri soggetti come, appunto, INAIL, INPS, Camera di Commercio, ecc. non possono essere modificate né annullate, in quanto la gestione di questi importi è riservata esclusivamente all'ente destinatario del versamento.

Confermando le variazioni che si vogliono fare, il sistema propone l'elenco delle modifiche richieste, la scelta delle motivazioni sintetiche che possono essere individuate tra quelle disponibili in un apposito menù a tendina, e richiede un breve commento che motivi la richiesta di variazione oltre ai contatti che potrebbero risultare utili all'ufficio nel caso necessitasse di chiarimenti per l'evasione della richiesta. In questa sede è possibile chiedere la notifica dell'evasione della pratica tramite e-mail o sms. A questo punto potrà essere inviata definitivamente la richiesta di variazione e verrà fornito un numero di protocollo relativo alla pratica. Nelle voci di menu successive del servizio Civis si potrà sempre consultare lo stato di avanzamento della pratica (Stato lavorazione delle richieste) fino alla sua evasione. Successivamente si potrà stampare l'esito della richiesta nella voce di menù riservata alla consultazione degli stessi.

Gestire la pratica correttiva tramite Civis risulta, quindi, abbastanza semplice e decisamente più veloce della precedente procedura basata sull'istanza manuale di variazione da presentare presso gli uffici territoriali dell'Agenzia delle entrate.

\* Odcec Milano



### LE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO DOPO LE SEMPLIFICAZIONI

di Fabrizio Smorto\*

Il decreto legislativo 151/2015, cosiddetto "decreto semplificazioni", emanato in attuazione della legge delega sul Jobs Act (legge 183/2014), interviene con l'art. 22 sul sistema sanzionatorio in materia di lavoro e legislazione sociale, ed in particolare sulle sanzioni correlate agli illeciti in materia di lavoro nero, Libro Unico, prospetti paga e assegni familiari.

#### 1. Lavoro irregolare

In tema di maxi-sanzione la vecchia normativa prevedeva in caso di lavoro nero, una sanzione con una cifra fissa da 1.950 a 15.600 euro, oltre a 195 euro di maggiorazione per ogni giorno di lavoro in nero; nell'ipotesi di "periodo di prova in nero", seguito poi dalla regolarizzazione, era prevista una sanzione compresa tra i 1.300 e i 10.400 euro, più 39 euro per ogni giornata in nero. Se il pagamento avveniva entro 60 giorni dalla contestazione immediata o dalla notifica degli estremi della violazione, la sanzione, ai sensi dell'art. 16 della legge 689/1981, si riduceva al doppio del minimo o ad un terzo del massimo a seconda dell'importo risultante più favorevole per il trasgressore. Il legislatore delegato è intervenuto sul decreto legge 12/2002 "Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare", convertito con modificazioni dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, riscrivendo il comma 3 dell'art. 3 (stabilendo le nuove misure delle sanzioni), e inserendo i commi 3 bis - ter -quater -

Il nuovo sistema sanzionatorio, in primo luogo, riconquista la diffida che, però, è soggetta ad alcune condizioni. È previsto, infatti, che i lavoratori irregolari ancora operanti presso l'azienda, vengano assunti a tempo indeterminato (si ritiene anche con contratto di apprendistato), anche parziale, con un orario non inferiore al 50% di quello previsto per il tempo pieno. In alternativa possono essere assunti a tempo pieno e determinato con durata del contratto di almeno 3 mesi. In caso di ottemperanza alla diffida il trasgressore è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge, ovvero in misura pari ad 1/4 della sanzione stabilita in misura fissa (art. 13 D.Lgs.124/04).

Se il lavoratore è ancora in forza, a fronte della diffida, il datore di lavoro può regolarizzare la violazione provvedendo entro 120 giorni dalla notifica del verbale unico di accertamento, a:

- versare i contributi dovuti per il periodo pregresso effettuando anche gli adempimenti omessi;
- assumere a tempo indeterminato, anche parziale, il lavoratore interessato mantenendolo in servizio per almeno 90 giorni, da maturarsi entro il termine di diffida, o, in alternativa, assumere il lavoratore con contratto a tempo determinato per una durata non inferiore a tre mesi;
- pagare la maxi-sanzione in misura pari al minimo edittale.
   Con circolare 26/2015 il Ministero del

lavoro ha specificato che, in presenza di

lavoro nero, non è possibile regolarizzare il rapporto di lavoro attraverso contratti intermittenti o di lavoro accessorio. Non è inoltre possibile accedere all'esonero contributivo di cui alla legge 190/2014, in quanto il datore di lavoro non è in regola con gli altri obblighi di legge (art. 1, comma 1175, legge 296/2006). Il Ministero del lavoro, con nota n. 20549/2015, ha fornito indicazioni sulle modalità di applicazione della diffida obbligatoria per la maxisanzione per lavoro nero, confermando come già espresso nella circolare n. 26/2015 che la diffida costituisce elemento oggettivo di applicabilità della sanzione in misura minima che, in qualche misura, bilancia gli oneri sostenuti dal datore di lavoro per il mantenimento del rapporto di lavoro. Pertanto non è ammessa alcuna valutazione nel merito da parte del personale ispettivo in ordine alla fattibilità dell'ottemperanza alla diffida. Nella stessa nota il Ministero annuncia una circolare di prossima emanazione concernente l'applicazione della maxi-sanzione per il settore agricolo. Il mantenimento del rapporto di lavoro per il periodo minimo previsto deve essere comprovato attraverso il pagamento delle retribuzioni, dei contributi e dei premi scaduti. Il periodo di mantenimento in servizio dovrà essere computato al netto del lavoro prestato in nero, che andrà comunque regolarizzato e dovrà essere conteggiato dal periodo dell'accesso ispettivo. Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro per cause non imputabili al trasgressore, nel periodo compreso tra l'accesso e quello di notifica del verbale, il trasgressore potrà stipulare successivamente un contratto di lavoro ma, sempre entro 120 giorni, dovrà concludersi il trimestre di mantenimento in servizio del lavoratore, in assenza del quale la diffida non potrà ritenersi adempiuta. Il datore di lavoro è tenuto a fornire la prova

Il datore di lavoro è tenuto a fornire la prova dell'avvenuta regolarizzazione del lavoratore e del pagamento di sanzioni, contributi e premi entro 120 giorni dalla notifica del verbale. Il legislatore esclude l'obbligo del mantenimento occupazionale di cui sopra, nei casi di lavoratori regolarmente occupati per un periodo successivo a quello prestato in nero nonché per i lavoratori irregolari non più in forza presso il datore di lavoro al momento dell'accesso ispettivo.

In presenza di tali fattispecie, l'istituto della diffida consente al datore di lavoro di regolarizzare il periodo di lavoro nero entro 45 giorni dalla notifica del verbale provvedendo a:

- pagare i contributi per il periodo in nero e sanare gli adempimenti irregolari;
- pagare la maxi-sanzione nella misura prevista.

Il novellato art. 3 decreto legge 12/2002 prevede l'applicazione di una sanzione per lavoro nero con **importi a scaglione** che variano in funzione delle giornate di lavoro irregolare e fanno scomparire la sanzione mobile di 195 €/gg:

- da 1.500 a 9.000 euro nel caso in cui il lavoratore sia impiegato in nero fino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.000 a 18.000 euro nel caso di lavoro irregolare compreso tra i 31 ed i 60 giorni sempre di effettivo lavoro;
- da 6.000 a 36.000 in presenza di oltre 60 giorni di effettivo lavoro irregolare.

Ove il lavoro nero riguardi stranieri privi del permesso di soggiorno o minori in età non lavorabile, le sanzioni subiscono un incremento del 20%, senza possibilità di applicare la diffida.

E venuta meno, pertanto, sia la sanzione aggiuntiva per ogni giornata di lavoro in nero, sia l'aumento del 50% dell'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi relativi a ciascun lavoratore irregolare.

La maxi sanzione assorbe quella per il mancato invio della CO, per la mancata consegna del contratto di lavoro, nonché la violazione in materia di registrazione sul LUL (nuovo comma 3 quinquies).

Gli scaglioni aiutano gli ispettori nella definizione dell'importo della sanzione, essendo facile individuare assoluta certezza l'effettiva durata del sanzionato. comportamento Occorre precisare che la nuova disciplina interessa l'ammontare delle sanzioni e le procedure di regolarizzazione, nulla è mutato rispetto ai presupposti per l'irrogazione. Così, pur se l'elemento caratterizzante l'irrogazione della maxi-sanzione è il mancato invio comunicazione preventiva di assunzione, (eccezion fatta per i lavoratori domestici che sono esclusi dal predetto regime) rimane valido quanto chiarito dal Ministero del lavoro con propria circolare n. 38/2010 e richiamato dalla recente circolare del Comando Generale

della Guardia di Finanza (n. 353237 del 30/11/15): l'applicazione della maxisanzione è esclusa nel caso in cui il datore di lavoro abbia assolto agli adempimenti di carattere contributivo relativi al rapporto di lavoro seppur differentemente qualificato. Pertanto, l'unica documentazione ritenuta idonea ad escludere la maxi-sanzione è quella prevista per l'assolvimento degli obblighi contributivi (UNIEMENS).

La nuova disciplina sulla maxi-sanzione per lavoro nero si applica agli illeciti commessi dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 151/2015 nonché a quelle condotte iniziate sotto la previgente disciplina e proseguite dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo (circolare ministeriale n. 16494/2015).

Altra novità prevista dal decreto 151 riguarda il provvedimento di revoca della sospensione dell'attività, a causa della presenza di lavoratori irregolari. Ricordiamo che gli Ispettori possono adottare il provvedimento della sospensione dell'attività imprenditoriale quando riscontrino l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro (art. 14 decreto legislativo 81/2008 - Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori). Il nuovo decreto prevede che la stessa possa essere revocata, dopo la regolarizzazione completa dei lavoratori sia per i profili amministrativi (comunicazioni obbligatorie e registrazione sui libri) che per quelli sostanziali (visite mediche di idoneità, formazione iniziale) a seguito del pagamento di una sanzione aggiuntiva, rispetto a quelle già comminate, pari a € 2.000 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e € 3.200 nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La circolare del Ministero n.26 del 16/11/15, relativamente all'ottemperanza agli obblighi formativi, chiarisce che la revoca della sospensione possa avvenire qualora l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata in modo da concludersi entro 60 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa. Su istanza di parte la revoca concessa subordinatamente pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, incrementato di un ulteriore 5%, potrà essere versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato o parziale versamento entro i termini, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di revoca costituisce titolo esecutivo per la riscossione dell'importo non versato.

Avverso i provvedimenti di sospensione è ammesso il ricorso, entro 30 giorni, alla

Direzione Regionale del Lavoro (DRL), che si pronuncia nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso; decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

#### 2. Libro Unico del Lavoro

Il comma 5 dell'art. 22 interviene sull'art. 39 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sostituendone il comma 7: vengono inasprite le sanzioni per omessa o infedele registrazione sul libro unico del lavoro (LUL) che determinino differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali, con un importo compreso tra:

- 150 e 1.500 euro se la violazione si riferisce a meno di 5 lavoratori ovvero per un periodo non superiore a 6 mesi;
- 500 e 3.000 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o per un periodo superiore a 6 mesi;
- 1.000 a 6.000 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o per un periodo superiore a 12 mesi.

La mancata conservazione del LUL è invece sanzionata con un importo da 100 a 600 euro.

Come si può notare la novità riguarda le modalità di determinazione della sanzione per cui non assume rilevanza il singolo dato ma occorre far riferimento alle scritture complessivamente omesse. La determinazione della sanzione è poi collegata al numero dei lavoratori interessati ed al periodo a cui si riferisce. Il legislatore fa salva la cosiddetta ipotesi di errore meramente materiale. La nuova norma, inoltre, distingue e chiarisce le seguenti fattispecie:

- la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione;
- la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati diverse rispetto alla quantità ed alla qualità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

#### 3. Prospetti paga

Il comma 7 dell'art. 22 si occupa di rideterminare le sanzioni previste dall'art. 5 della legge 4/1953 in caso di mancata o ritardata consegna del prospetto paga o nei casi di omissione o inesattezza nella registrazione, prevedendo l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 150 e 900 euro:

- se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o un periodo superiore a 6 mesi la sanzione è incrementata da 600 a 3.600 euro;  se i lavoratori sono più di 10 o il periodo è superiore a 12 mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro.

#### 4. Assegni familiari

Il comma 6 dell'art. 22, infine, stabilisce che il datore di lavoro che non provveda, se tenuto, all'erogazione degli assegni familiari è punito con una sanzione pecuniaria amministrativa da 500 a 5.000 euro:

- se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o un periodo superiore a 6 mesi la sanzione è incrementata da 1.500 a 9.000 euro.
- se i lavoratori sono più di 10 o il periodo è superiore a 12 mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro.

Si ricorda che il diritto alla maturazione degli assegni si prescrive in cinque anni decorrenti dal mese successivo a quello di maturazione degli stessi.

\* Odcec Reggio Calabria

## LINEE GUIDA DEL MINISTERO DEL LAVORO SULLE NUOVE COLLABORAZIONI

di Alberto De Luca\* e Federica Parente\*\*

Con la circolare n. 3 del 1 febbraio 2016, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito le prime indicazioni operative sulla nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, come introdotta dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Ciò che rende la suddetta circolare di particolare interesse è che le indicazioni operative in essa contenute sono rivolte espressamente al personale ispettivo, anche in relazione al fatto che sono previste per il 2016, "specifiche campagne ispettive (...), in particolare nel settore dei callcenter". In quest'ottica, il Ministero fornisce, agli ispettori e non solo, la prima interpretazione "ufficiale" dei requisiti delle "nuove co.co.co.".

In primo luogo occorre sgombrare il campo da un equivoco: le co.co.co. non sono vietate dalla nuova norma. Ne è stato semplicemente ridefinito il campo di operatività. La nuova disciplina, infatti, non prevede che le co.co.co. siano abolite, ma che ogni collaborazione è riconducibile al rapporto di lavoro subordinato (e quindi incompatibile con altre forme contrattuali) quando si concreti in "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative"

e "le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Il Ministero del Lavoro chiarisce che, perché operi l'automatica applicazione della disciplina del lavoro subordinato, tutte le condizioni sopra indicate devono ricorrere congiuntamente.

Dunque, ogniqualvolta il collaboratore operi "all'interno" di una organizzazione datoriale con collaborazione "esclusivamente personale" e allo stesso tempo sia tenuto sia a "osservare determinati orari di lavoro" che a prestare la propria attività "presso luoghi individuati dal committente", le prestazioni rese andranno riqualificate nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato. La riqualificazione, come precisa il Ministero, comporta l'applicazione di tutti gli istituti legali o contrattuali normalmente applicabili al rapporto di lavoro subordinato e l'irrogazione delle sanzioni connesse alla mancata comunicazione e dichiarazione di assunzione.

ulteriore utile, ma prevedibile, chiarimento riguarda le esclusioni dalla disciplina sopra riassunta. Secondo la nuova norma, infatti, non sono soggette presunzione subordinazione di collaborazioni disciplinate contrattazione collettiva (e qui il riferimento ai call-center è univoco), quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedano l'iscrizione a un albo, quelle dei membri di organi di amministrazione e controllo societari per l'esercizio della loro funzione, nonché quelle rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche e affiliate a federazioni nazionali. Riguardo a tali rapporti, il Ministero tiene a precisare (agli ispettori, ndr.) che anche i rapporti con i soggetti "esclusi" potranno essere riqualificati in presenza di significativi di subordinazione, facendo riferimento al requisito della etero-direzione prevista dall'art. 2094 cod. civ. nell'ambito del lavoro subordinato (requisito principe per la riqualificazione dei rapporti ante introduzione del contratto a progetto da parte della Legge Biagi).

La circolare si sofferma poi su un secondo importante aspetto, accolto come estremamente innovativo. A norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015, infatti, i datori di lavoro privati che procedano alla stabilizzazione, mediante assunzione a tempo indeterminato, di propri collaboratori autonomi (co.co.co. e partite iva), vedranno automaticamente estinguersi gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'eventuale erronea qualificazione dei pregressi rapporti. Ciò, nel rispetto di due condizioni: a) la formalizzazione di accordi

con i lavoratori interessati in sede protetta; b) la prosecuzione dei rapporti nei 12 mesi successivi, salvi i casi di licenziamento disciplinare o per giusta causa. Il Ministero sottolinea che la possibilità di "sanatoria" riguarda sia rapporti di collaborazione in corso sia i rapporti cessati, sempre che tali rapporti non siano già stati oggetto di accertamento ispettivo. Secondo la lettura ministeriale, restano invece salvi (cioè ancora suscettibili di sanatoria) i rapporti per i quali la procedura di stabilizzazione sia in corso, ma non conclusa, all'avvio dell'eventuale ispezione. Nel riepilogare la procedura (e i connessi effetti sananti), il Ministero chiarisce che, anche nell'ambito della stabilizzazione, i "nuovi" rapporti di lavoro potranno beneficiare dell'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208), sussistendone i presupposti.

\* Avvocato e Commercialista in Milano - Studio De Luca e Partners Avvocati Giuslavoristi \*\* Avvocato in Milano - Studio De Luca e Partners

## IL MECCANISMO DI "ASSORBIMENTO" DEL SUPERMINIMO

di Maurizio Agate \*

Avvocati Giuslavoristi

Il superminimo è la quota della retribuzione lorda, fissa e continuativa, che eccede il minimo contrattuale previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Il superminimo incide sulla determinazione della paga oraria per il calcolo del lavoro straordinario, delle ferie, dei permessi, della tredicesima e degli altri elementi retributivi calcolati sulla paga base oraria.

Nel tempo il suo ammontare lordo può ridursi, fino a sparire completamente. La problematica della riduzione del superminimo assume rilevanza in due particolari situazioni:

- aumenti dei minimi retributivi disposti dalla contrattazione collettiva nazionale
- passaggi di livello del lavoratore.

I c.d. "superminimi generici", cioè quelli non concessi per remunerare, alternativamente:

- la speciale qualità del lavoratore;
- la maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente;
- una più elevata capacità produttiva del lavoratore;

sono ritenuti sempre assorbibili (cioè possono essere compensati con i sopravvenuti aumenti economici di retribuzione decisi a livello nazionale).

Si ritiene che la possibilità di assorbire il superminimo sia riconosciuta, al datore di lavoro, anche in mancanza di una specifica previsione di non cumulabilità tra aumento retributivo e superminimo. Solo l'esplicita clausola di non assorbibilità o la sicura qualificazione del superminimo come compenso speciale concesso per remunerare la maggiore qualità od onerosità della prestazione del lavoratore costituiscono un ostacolo non superabile da parte del datore di lavoro.

Sovente la contrattazione collettiva nazionale, in sede di rinnovo dell'accordo, fissa il principio del divieto di assorbimento in relazione ai nuovi valori della paga minima. Si ritiene, tuttavia, che la previsione contraria contenuta nell'accordo individuale, da cui è scaturito il superminimo, prevalga sempre anche sulla norma collettiva.

Anche gli aumenti di paga lorda qualificati come indennità di vacanza contrattuale, stabiliti dalla contrattazione collettiva applicabile nel periodo intercorrente tra la validità di due accordi collettivi successivi, possono essere assorbiti dal superminimo generico. L'indennità di vacanza contrattuale, infatti, costituisce una sorta di anticipazione di futuri aumenti retributivi che non sono ancora operanti proprio a causa del mancato rinnovo di un contratto collettivo scaduto. Pertanto, avendo indubbia natura retributiva, non potrà che avere lo stesso trattamento previsto per gli aumenti ordinari della paga minima disposti dalla contrattazione collettiva.

Assorbimento a parte, ci sono altre possibilità di riduzione dell'importo del superminimo individuale. A tale riguardo, dobbiamo osservare quanto segue:

- a. il superminimo è nella piena disponibilità delle parti, non riguardando l'applicazione di disposizioni inderogabili della legge o dei contratti collettivi. Pertanto, è sempre possibile che le parti, dopo averlo pattuito in un accordo individuale, ne prevedano con un successivo accordo l'eliminazione totale o parziale;
- b. il consenso del lavoratore ad un accordo di riduzione del superminimo può intervenire anche per comportamento concludente dello stesso lavoratore, che consiste nel fatto che egli continui a lavorare mostrando di adeguarsi alle nuove condizioni retributive;
- c. il superminimo individuale non può essere ridotto dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, né tantomeno dal datore di lavoro con un atto unilaterale;

- d. l'accordo che modifica il superminimo non rientra nell'ambito dell'art. 2113 codice civile "Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide", il testo letterale dell'art. 2113 prende in considerazione solo gli atti di disposizione di diritti scaturenti da norme di legge inderogabili o da contratto collettivo;
- e. la rinunzia al superminimo individuale da parte del lavoratore o la transazione effettuata in azienda, quindi non nelle sedi qualificate di cui all'art. 2113, comma 4, codice civile (sede giudiziale, amministrativa, sindacale, o di certificazione), è immediatamente valida e non può essere impugnata dal lavoratore (ciò in quanto la sua fonte è il contratto individuale e, quindi, la rinuncia al diritto non necessita di convalida).

Nella prassi, le rinunce ai superminimi sono sottoscritte davanti alle sedi di conciliazione. Ciò dipende dalla volontà di escludere, in ogni caso, la possibilità di impugnare la rinuncia al superminimo. La riferita prassi è certamente condivisibile.

Diverso è il caso del c.d. superminimo ad personam (o "intuitu personae"), concesso per remunerare la maggiore qualità od onerosità della prestazione del lavoratore. Questa maggiorazione è generalmente cumulabile con gli aumenti dei minimi retributivi. Tuttavia, in mancanza di un chiaro riferimento al criterio meritocratico che ha determinato la concessione del superminimo, grava sempre sul lavoratore l'onere di provare la natura ad personam della maggiorazione. Il superminimo meritocratico o ad personam non può essere assorbito dal datore di lavoro nell'ipotesi ai aumento dei minimi retributivi.

Nell'ipotesi di passaggio di livello, invece, la giurisprudenza dominante consente sempre al datore di lavoro il diritto di effettuare una compensazione tra l'importo erogato a titolo di superminimo con l'incremento del minimo contrattuale derivante dalla nuova classificazione del lavoratore. In altri termini, in presenza di passaggio di livello, la legittimità dell'assorbimento opera sia per i superminimi generici che per quelli "intuitu personae" (o ad personam).

Una superficiale considerazione della problematica in oggetto potrebbe indurre a ritenere che il superminimo *ad personam* non dovrebbe in nessun caso essere ridotto, proprio a causa della sua natura meritocratica. A ben vedere, il superminimo non generico viene concesso ad un

lavoratore, inquadrato in un livello inferiore, proprio per compensare e premiare capacità produttive superiori alla media. Ora, il passaggio al livello superiore dello stesso lavoratore altro non è se non la conferma riconoscimento della maggiore produttività. In questa prospettiva è pacifico che il lavoratore abbia diritto a mantenere la propria retribuzione, più alta del minimo tabellare, ma non certamente a duplicare il beneficio economico già concesso. Pertanto è più che logica la compensazione tra superminimo e aumentato ammontare della paga minima: il superminimo ad personam e il più alto valore della paga minima (del nuovo livello di inquadramento) hanno la stessa giustificazione teorica e non possono essere considerati come benefici autonomi. Considerazioni analoghe valgono nei casi di riconoscimento giudiziale del diritto alla categoria superiore. In presenza di superminimi concessi al lavoratore, il riconoscimento della categoria superiore ad opera del giudice è segno della non corretta percezione, da parte del datore di lavoro, del corretto inquadramento del lavoratore, ma non certamente di una sottovalutazione del valore economico della prestazione fornita da quest'ultimo. Se il datore di lavoro avesse attribuito al lavoratore il livello appropriato, probabilmente non avrebbe avuto bisogno di pagargli anche il superminimo. Pertanto, se venisse disposto il mancato assorbimento del superminimo si arrecherebbe solo un danno economico al datore di lavoro e un immotivato arricchimento del lavoratore.

Occorre infine esaminare se l'assorbimento del superminimo possa essere ritenuto incompatibile con il principio dell'invarianza retributiva fissato dall'art. 2103 codice civile. La corretta interpretazione della norma citata è nel senso che sia la legge che il contratto collettivo non garantiscono al lavoratore promosso di livello una retribuzione complessiva superiore. Dispongono solo che questo non debba avere, dopo la promozione, una retribuzione più bassa di quella relativa al precedente inquadramento. In questa prospettiva, l'assorbibilità del superminimo non può certo essere considerata una violazione di legge.

\* Odcec Milano



## OBBLIGATORIETÀ DEI PREPOSTI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

Sergio Vianello\*

In materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la condizione preliminare, determinante riconoscimento giuridico del preposto, non è tanto la qualifica formalmente posseduta, quanto la circostanza che le mansioni siano realmente espletate (principio di effettività). A tale principio, ampiamente consolidato a livello giuridico, è stato dato pieno riconoscimento normativo dall'art. 299 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", confermato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106.

L'art. 56 del d.lgs. 81/2008 prevede per i soggetti non osservanti degli obblighi di cui all'art. 19 (obblighi dei preposti) della stessa norma "l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettera a), c), e) ed f); con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 219,20 a 876,80 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettera b), d), g)". Il testo unico chiarisce che i preposti possono essere puniti "nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti" e, per definire questi limiti, occorre innanzitutto:

- verificare il corretto adempimento da parte del datore di lavoro, di tutti gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. È bene ricordare che, come indicato a più riprese dalla giurisprudenza, sovrintendere al lavoro di altri spetta al preposto come compito non esclusivo ma sussidiario a quello obbligatorio del datore di lavoro;
- il datore di lavoro riveste una chiara figura di garanzia nei confronti dei propri lavoratori nell'esercizio della loro attività e pertanto, affinché si possa configurare la responsabilità del preposto, è indispensabile che il datore di lavoro dimostri di avere adottato tutte le cautele necessarie in materia di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro. Lo "spazio di azione" del preposto, infatti, a differenza di quello del datore di lavoro, non attiene ad un livello decisionale, e di conseguenza nessun effetto penale è per lui prospettabile in caso, ad esempio, di mancata messa a disposizione di mezzi antinfortunistici a favore del lavoratore, in quanto è un'incombenza gravante esclusivamente sul datore di lavoro; la responsabilità del preposto sarà legata invece al mancato utilizzo, da parte dei

- lavoratori da lui supervisionati in materia di sicurezza, dei mezzi antinfortunistici;
- avere chiara la definizione delle mansioni dei lavoratori ricoperte all'interno dell'azienda, tenendo in considerazione alcuni indici quali la specializzazione, la competenza, l'ambito di discrezionalità, la posizione gerarchica, ecc.;
- rilevare quale sia la figura professionale dei soggetti che sovrintendono, anche solo temporaneamente, al lavoro di altri colleghi, tenendo presente che in base alla specifica organizzazione aziendale, può esistere un variegato numero di figure professionali in grado di svolgere tali funzioni (es. capi squadra, capiufficio, coordinatori, ecc.). Tali figure normalmente ricoprono una posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori, alcune volte con formale investitura da parte del datore di lavoro, altre volte senza formale investitura; ma pur non risultando nell'organizzazione formale della sicurezza sul lavoro, svolgono un ruolo determinante per la sicurezza stessa all'interno o all'esterno dell'azienda in cui lavorano e assumono di fatto, ai sensi dell'art. 299 del d.lgs. 81/2008, il ruolo di preposti e quindi tenute agli obblighi di legge di cui all'art. 19 (tra cui nomina e formazione specifica).

Al fine di "riconoscere" i preposti di fatto vanno valutati alcuni indici: uno di questi è quello derivante dall'individuazione di quei lavoratori che, in assenza della vigilanza diretta del datore di lavoro, siano depositari di ordini o indicazioni di quest'ultimo, con il conseguente esercizio anche solo temporaneo di coordinamento di uno o più lavoratori; si pensi - ad esempio - a due o più lavoratori che, in assenza del datore di lavoro, operino fuori sede, in luoghi ove la disponibilità giuridica del luogo di lavoro derivi dall'affidamento di un appalto: esisterà sempre tra questi un lavoratore che più di altri, in caso di necessità, sarà in grado di interloquire con il datore di lavoro e/o prendere decisioni. Occorre inoltre evidenziare, che in alcune strutture organizzative è presente anche la figura del dirigente che, nel testo unico della Sicurezza, viene definito come "Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa". In particolare, la giurisprudenza riconosce la figura del dirigente nel lavoratore che con la sua attività influisca sull'intera azienda o (nelle aziende di grandi dimensioni) su un ramo rilevante di essa.

Di regola il dirigente non è soggetto al potere gerarchico di nessun altro lavoratore subordinato ma solo a quello del datore di lavoro. Tuttavia nelle imprese di grandi dimensioni è stata riconosciuta l'esistenza di figure (c.d. mini dirigenti) che, pur appartenendo alla categoria dirigenziali soffrono un potere di "coordinamento" di altri lavoratori (es. il direttore commerciale rispetto al direttore generale, il direttore vendite rispetto al direttore commerciale di una grande azienda). La qualifica "formale" di dirigente varia da azienda ad azienda ma essi sono chiamati spesso "direttore" (es. direttore della produzione, direttore di stabilimento, direttore generale). Sentenze della Corte di Cassazione chiariscono che i preposti non necessariamente devono essere investiti di poteri decisionali e di spesa, ma hanno l'importantissimo compito di rilevare e segnalare, a chi possiede i poteri decisionali e di spesa, le situazioni di carenza e/o di rischio nelle misure di sicurezza. I preposti possono essere dipendenti, ma anche autonomi o parasubordinati, in quanto, come detto, la funzione di preposto si qualifica in termini di effettività.

Stante quanto sopra esposto, è da ritenere obbligatorio che in qualsiasi luogo di lavoro, in assenza della vigilanza diretta e continuativa del datore di lavoro, si debba nominare e formare uno o più preposti, a seconda dell'attività e dell'organizzazione lavorativa dell'azienda, anche se in presenza di attività a basso rischio infortunistico. Qualora le squadre di lavoratori (intendendo

Qualora le squadre di lavoratori (intendendo per squadra un gruppo formato da due o più lavoratori) non sottoposte al controllo diretto e continuativo del datore di lavoro siano più di una (ad es. manutentori di ascensori, addetti alle pulizie, ecc.), è indispensabile nominare e formare almeno un lavoratore per squadra.

\* Ordine Ingegneri di Milano - Osservatore esterno Commissione lavoro Odcec Milano



## SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

di Salvatore Catarraso\*

della L'Organizzazione mondiale sanità (OMS) definisce la salute uno stato di completo benessere fisico, psichico, sociale e non semplicemente l'assenza di malattie e infermità. Quindi è necessario mirare al benessere della persona nell'organizzazione. Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Non basta, perciò, che le imprese investano in innovazione tecnologica ed in immagine: diventa necessario tenere conto delle differenti esigenze dei dipendenti e dell'evoluzione dei loro bisogni. Conseguentemente è necessario promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, per tutti i livelli ed i ruoli con un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente; obiettivi espliciti e chiari; coerenza tra enunciati e prassi operative; valorizzazione delle competenze e degli apporti dei dipendenti; informazioni pertinenti al lavoro; equità di trattamento retributivo; livelli tollerabili di stress. Tutto questo contribuisce a creare, nei dipendenti, il senso di utilità sociale adottando tutte quelle azioni utili per prevenire gli infortuni ed i rischi professionali. L'obbligo di sicurezza si estende a tutto l'ambiente lavorativo.

La Costituzione della Repubblica Italiana tratta l'argomento in ben 6 articoli che sono:

- l'art. 4, superamento del concetto di lavoro come mezzo di produzione dei beni a discapito della dignità dell'uomo;
- art. 32, riconosce la tutela della salute come fondamentale interesse della collettività;
- art. 35, tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni;
- art. 41, stabilisce che l'iniziativa economica privata è libera e non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana;
- art. 117, comprende la tutela e la sicurezza del lavoro tra le materie di legislazione concorrente per le quali le Regioni hanno potestà legislativa insieme allo Stato;
- art. 118, stabilisce che lo Stato può delegare ai Comuni, alle Province, alle Città metropolitane ed alle Regioni l'esercizio di funzioni amministrative di controllo sull'osservanza delle norme in materia di sicurezza del lavoro.

Anche gli Stati membri dell'Unione Europea si adoperano per promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro per tutelare la salute dei lavoratori. La Carta Sociale Europea (art. 3), stabilisce che per assicurare l'esercizio effettivo del diritto alla sicurezza e all'igiene del lavoro le parti contraenti si impegnano ad emanare le relative norme ed a consultare, se del caso, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sulle misure che mirano a perfezionare la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Nella legislazione ordinaria il principio fondamentale in materia di sicurezza dei lavoratori è posto dall'art. 2087 del codice civile che stabilisce, in via generale, l'obbligo del datore di lavoro di predisporre tutte le misure necessarie a tutela dei lavoratori (Art. 2087 c.c. Tutela delle condizioni di lavoro: L'Imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro).

La sicurezza del lavoro è disciplinata dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", che prevede l'obbligo del datore di lavoro di valutare complessivamente i rischi presenti in azienda per la sicurezza e la salute dei lavoratori, che si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ed a tutte le tipologie di rischio.

\* Odcec Roma.

#### Rubrica

## RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

a cura dell'avv. Bernardina Calafiori, socio fondatore dello Studio Legale Daverio & Florio

#### Cass. Civ. Sez. lav., 22 marzo 2016, n. 5574

Rapporto di lavoro subordinato - Licenziamento - Utilizzazione dei permessi *ex lege* n. 104/1992 per finalità diverse da quelle di assistenza- Giusta causa di licenziamento - Sussiste

L'utilizzazione dei permessi ai sensi della legge n. 104 del 1992 per scopi estranei a quelli presentati dal lavoratore costituisce comportamento oggettivamente grave, tale da determinare, nel datore di lavoro, la perdita di fiducia nei successivi adempimenti e idoneo a giustificare il recesso.

Il caso deciso con la sentenza in epigrafe riguardava un lavoratore licenziato per giusta causa, al quale era stata contestata una condotta di abuso nella fruizione dei permessi *ex lege* n. 104/1992. In particolare

il lavoratore era stato visto recarsi presso l'abitazione del parente assistito soltanto per complessive quattro ore e tre minuti, pari al 17,5% del totale di tempo concesso (tre giornate lavorative di permesso).

I giudici di merito, in sede di appello, dichiaravano legittimo il licenziamento, ritenendolo provvedimento proporzionato alla luce dell'evidente intenzionalità della condotta, indicativa di un grave disinteresse per le esigenze aziendali e dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, ritenendo per contro irrilevante il marginale assolvimento dell'obbligo assistenziale.

Avverso tale decisione il lavoratore licenziato ha proposto ricorso in Cassazione.

La Suprema Corte ha respinto tutti i motivi di ricorso ed ha confermato la legittimità del licenziamento intimato.

In particolare la sentenza conferma la sussistenza di una giusta causa di licenziamento a fronte del tempo significativamente limitato dedicato alla finalità assistenziale prevista dalla norma, con evidente utilizzazione dei permessi per scopi estranei a quelli per i quali sono stati concessi, comportamento ritenuto oggettivamente grave, tale da determinare nel datore di lavoro la perdita della fiducia nei successivi adempimenti e idoneo a giustificare il recesso per giusta causa. In particolare il carattere abusivo della condotta posta in essere, e conseguentemente la sua idoneità ad integrare la violazione dei canoni richiamati ed una giusta causa di recesso datoriale, risultavano dagli indici di fatto accertati nella sentenza impugnata, sia relativi alla percentuale esigua del tempo destinato all'attività di assistenza rispetto a quello totale dei permessi, sia relativi alle altre modalità temporali in cui tale attività risultava prestata, caratterizzate da un'evidente irregolarità, sia in termini di fascia oraria, sia in termini di durata esigua della permanenza presso il domicilio del soggetto assistito.

## Cass. Civ. Sez. lav., 19 febbraio 2016, n. 3294

Rapporto di lavoro subordinato - Malattia - Visite di controllo INPS - Obbligo di reperibilità al domicilio comunicato - Obbligo di comunicazione agli organi di controllo dell'eventuale allontanamento dal domicilio

L'obbligo di reperibilità alla visita medica di controllo dell'INPS comporta che l'allontanamento dall'abitazione, indicata all'ente previdenziale quale luogo di permanenza durante la malattia, sia giustificato solo quando tempestivamente comunicato agli organi di controllo.

L'obbligo dell'INPS di erogare l'indennità di malattia

permane, anche a fronte di un comportamento del lavoratore che si sottragga alla verifica sanitaria, solamente ove ricorrano serie e comprovate ragioni, quale l'indifferibile necessità di recarsi presso un luogo diverso dal proprio domicilio, e considerato l'obbligo di cooperazione in capo all'assicurato per la realizzazione del fine di rilevanza pubblica di impedire abusi di tutela.

Il caso deciso con la sentenza in epigrafe riguardava la controversia tra l'INPS ed un lavoratore dipendente, al quale l'Ente non aveva corrisposto l'indennità di malattia in ragione dall'assenza dal domicilio indicato per le visite di controllo.

Il lavoratore adduceva che la necessità di allontanarsi dal proprio domicilio era stata determinata da esigenze familiari improcrastinabili, legati ad un grave incidente occorso ad un parente.

I giudici di merito, non ritenendo sufficientemente provata né la forza maggiore né comunque l'impossibilità di comunicare agli organi di controllo l'allontanamento dal proprio domicilio, respingevano le domande proposte, confermando la legittimità del diniego dell'INPS di corrispondere l'indennità di malattia.

Avverso tale decisione il lavoratore ha proposto ricorso in Cassazione.

La Suprema Corte ha respinto il ricorso, confermando la decisione dei Giudici di merito e ripercorrendo in maniera sintetica ma esaustiva i principi che regolano la materia.

La Corte di Cassazione afferma che "l'ingiustificata assenza del lavoratore alla visita di controllo - per la quale la normativa vigente prevede la decadenza (in varia misura) del lavoratore medesimo dal diritto al trattamento economico di malattia - non coincide necessariamente con l'assenza del lavoratore dalla propria abitazione, potendo essere integrata da qualsiasi condotta dello stesso lavoratore - pur presente in casa - che sia valsa ad impedire l'esecuzione del controllo sanitario per incuria, negligenza o altro motivo non apprezzabile sul piano giuridico e sociale. La prova dell'osservanza del dovere di diligenza incombe al lavoratore. In particolare, il potere dell'ente previdenziale-debitore di verificare il fatto generatore del debito (prima di pagare) verrebbe vanificato dalla contrapposta facoltà del preteso creditore di sottrarsi alla verifica se non per serie e comprovate ragioni, quale l'indifferibile necessità di recarsi presso altro luogo (usualmente la giurisprudenza ha valutato l'ipotesi di allontanamento dal domicilio per esigenza improcrastinabile di recarsi presso l'ambulatorio del medico curante). L'obbligo di reperibilità alla visita medica di controllo comporta che l'allontanamento dall'abitazione indicata all'ente previdenziale quale luogo di permanenza durante la malattia sia giustificato solo quando tempestivamente comunicato agli organi di controllo. Qualora tale comunicazione sia stata omessa o sia tardiva, non viene automaticamente meno il diritto, ma l'omissione

o il ritardo devono a loro volta essere giustificati".

In sintesi:

- durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia il lavoratore ha l'obbligo di rendersi reperibile nelle fasce orarie previste e di cooperare all'accertamento dello stato di malattia;
- nel caso di allontanamento dal domicilio il lavoratore deve comunicarlo agli organi di controllo;
- in caso di assenza dal domicilio comunicato e di irreperibilità alla visita di controllo, non viene automaticamente meno il diritto a percepire l'indennità di malattia, ma è specifico onere della prova gravante sul lavoratore dimostrare un'ipotesi di forza maggiore e una situazione cogente, che lo abbiano costretto ad allontanarsi dal proprio domicilio senza poterne dare previa comunicazione.

Nella specie la Corte ha respinto il ricorso del lavoratore e confermato la legittimità del diniego dell'INPS di corrispondergli l'indennità di malattia, ritenendo congrua la motivazione dei giudici di merito secondo i quali non era stata dimostrata una situazione cogente che avesse imposto al lavoratore di allontanarsi dal proprio domicilio, né in ogni caso era stata dimostrata l'impossibilità oggettiva di dare previa comunicazione dell'allontanamento agli organi di controllo.

## Tribunale di Milano, Sez. lav., 1 aprile 2016, n. 1022/2016

Auto aziendale ad uso promiscuo -Costo a carico del lavoratore mediante trattenuta mensile in busta paga - Natura retributiva - Inconfigurabilità

La concessione di un determinato benefit rientra nel concetto di retribuzione imponibile ai fini contributivi qualora lo stesso si riferisca a spese che, se pur indirettamente collegate alla prestazione lavorativa, sono comunque a carico del lavoratore, risolvendosi siffatta concessione in buona sostanza in un adeguamento della retribuzione. Per contro il benefit ha natura riparatoria e costituisce una rintegrazione della diminuzione patrimoniale, allorché si riferisce a spese che il lavoratore dovrebbe sopportare nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, tenuto perciò a riparare la lesione subita, ed è normalmente collegato alle modalità della prestazione lavorativa svolta.

Nel caso di concessione dell'auto aziendale ad uso promiscuo, a fronte della trattenuta mensile operata in busta paga, ove risulti da tutte le circostanze del caso concreto che il lavoratore, attraverso tale trattenuta, sosteneva integralmente il pagamento del "benefit" in questione nella sua componente privata e personale, non è configurabile un'utilità economica di natura retributiva.

Il caso deciso con la sentenza in epigrafe riguardava il caso di un lavoratore al quale, dopo diversi anni di fruizione dell'auto aziendale ad uso promiscuo, quindi sia ad uso privato che per fini lavorativi, era stato revocato il beneficio.

Nel corso degli ultimi sei anni era stata operata consensualmente una trattenuta mensile in busta paga, di entità superiore al valore attribuito dalle vigenti tabelle ACI all'uso privato del veicolo impiegato dal lavoratore nel medesimo periodo.

Vedendosi revocare l'uso dell'auto aziendale il lavoratore agiva in giudizio, per vedere affermata la natura retributiva del beneficio e quindi l'illegittimità della revoca dello stesso (in base al principio di irriducibilità della retribuzione), con tutte le conseguenze del caso e chiedendo, tra le altre domande, la condanna del datore di lavoro al pagamento del cosiddetto controvalore dell'uso privato dell'auto, quale fringe benefit.

Il Giudice, applicando i principi di cui alla massima in epigrafe, ha rigettato le domande del lavoratore, affermando che la fruizione della suddetta auto, pur se ad uso promiscuo, non aveva natura retributiva. Veniva infatti ritenuto che, in ragione della trattenuta mensilmente effettuata, il lavoratore aveva sostenuto integralmente, con il proprio stipendio, il pagamento del benefit in questione, con conseguente inconfigurabilità della natura retributiva dello stesso. Nelle motivazioni viene evidenziato che il lavoratore aveva concordato il pagamento, a suo carico, di un importo superiore al valore attribuito dalle vigenti tabelle ACI all'uso privato del veicolo assegnatogli ed in tal modo il lavoratore aveva prestato il proprio consenso al sostentamento, a proprio esclusivo carico, della componente privata o personale del benefit.

Considerato quanto sopra, il fatto che l'azienda sostenesse solo il costo dell'uso aziendale del veicolo, in connessione causale diretta con i costi propri della mansione affidata al dipendente, non vale ovviamente a configurare il riconoscimento di un emolumento retributivo.

In presenza di tali condizioni, e alla luce dei precedenti accordi intercorsi tra le parti, è stata quindi esclusa la natura retributiva del beneficio, con conseguente legittimità della revoca unilaterale dell'utilizzo dell'auto da parte del datore di lavoro, senza alcun obbligo di corrispondere alcun controvalore o risarcimento del danno.

Studio Legale Daverio e Florio

Milano studiolegale@daverioflorio.com

#### Affidavit Commercialisti®

giornale

# il Biellese



#### Università Popolare Biellese per l'educazione continua

#### **INDICE**

Articolo	pag
IL GIOCO DELL'IRAP IN CUI PERDONO SOLO I PROFESSIONISTI di Maria Luisa De Cia	1
NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO di Santo Eugenio Delfino	2
DIFFUSIONE DEL WELFARE AZIENDALE: DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016 UN ULTERIORE IMPULSO ALLA NEGOZIAZIONE di Gaetano Giannì	2
Le interviste de Il Commerci@lista A COLLOQUIO CON IL DOTT. RENZO GUFFANTI di Emanuele Rosario de Carolis	4
PROGRESSO SCIENTIFICO E RIPRESA ECONOMICA IN ITALIA: UN RAPPORTO VIRTUOSO di Maurizio Centra	6
ESONERO CONTRIBUTIVO E SUOI EFFETTI SULL'OCCUPAZIONE di Fabiano D'Amato* e Massimo De Vita	8
SPORT DILETTANTISTICO E COMPENSI A TERZI di Graziano Vezzoni	9
IL PASSAGGIO GENERAZIONALE NELL'AZIENDA DI FAMIGLIA di Luca Campagnoli	10
LA CORREZIONE DELLA DELEGA DI PAGAMENTO F24 TRAMITE CIVIS di Monica Bernardi	12
LE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO DOPO LE SEMPLIFICAZIONI di Fabrizio Smorto	13
LINEE GUIDA DEL MINISTERO DEL LAVORO SULLE NUOVE COLLABORAZIONI di Alberto De Luca e Federica Parente	15
IL MECCANISMO DI "ASSORBIMENTO" DEL SUPERMINIMO di Maurizio Agate	15
OBBLIGATORIETÀ DEI PREPOSTI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO Sergio Vianello	17
SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO di Salvatore Catarraso	18
Rubrica RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA a cura dell'avv. Bernardina Calafiori, socio fondatore dello Studio Legale Daverio & Florio	18

#### Il Commerci@lista®

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

## L'Avvoc@to®

#### Direttore responsabile

Domenico Calvelli

## Redattore capo

Alfredo Mazzoccato

## 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; Lorena Marcugini; Ermelindo Provenzani; Marco Sambo; Graziano Vezzoni; Paride Barani.

#### Redattori anno 2016

Maurizio Agate, Ilario Alvino, Emanuele Andreis, Paride Barani, Evangelista Basile, Carmelina Barbagallo, Monica Bernardi, Bernardina Calafiori, Domenico Calvelli, Luca Campagnoli, Giovanni Francesco Cassano, Salvatore Catarraso, Maurizio Fabiano D'Amato, Emanuele Centra, Rosario de Carolis, Maria Luisa De Cia, Anna Del Vecchio, Santo Eugenio Delfino, Alberto De Luca, Massimo De Vita, Michele Faioli, Stefano Ferri, Gaetano Giannì, Roberta Jacobone, Riccardo Lari, Michele Maria Madonna, Isabella Marzola, Filippo Mengucci, Federica Parente, Alessandro Pellegrini, Ermelindo Provenzani, Rodolfo Rosso, Riccardo Serafini, Fabrizio Smorto, Paolo Soro, Graziano Vezzoni, Sergio Vianello.

#### redazionegruppoarealavoro@gmail.com

I contenuti ed i pareri espressi sono da considerarsi opinioni personali degli autori e debbono pertanto ritenersi estranei all'editore ed ai suoi organi, che non ne sono in alcun modo responsabili.

L'editore non ha alcun rapporto contrattuale con gli autori, che contribuiscono in forma del tutto liberale con l'invio occasionale di propri articoli o lavori.

Poichéicontributie dil lavoro di impaginazione sono effettuati su base volontaria, saranno sempre gradite segnalazioni di eventuali refusi o riferimenti inesatti.

#### 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.
- · Associazione Nazionale Commercialisti di Biella







Affidavit Commercialisti®