GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

Il Commerci@lista®

lavoro e previdenza

anno V n. 6 | testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 | Luglio 2016
Affidavit Commercialisti®

Edizione a cura del **COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO**

Rivista di cultura economico-giuridica realizzata grazie alla collaborazione tra l'ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella, Fondazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella, Unione dei Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella, Coordinamento Interregionale ODCEC Piemonte e Valle d'Aosta, Unione Italiana Commercialisti, Associazione Italiana Professionisti Giustizia Tributaria, Centro Internazionale di Diritto Tributario, Affidavit Commercialisti®, Unione Italiana Commercialisti di Biella, Associazione Biellese Dottori Commercialisti, Associazione Nazionale Commercialisti di Biella.

Direttore responsabile: **DOMENICO CALVELLI** Redattore Capo Area Lavoro: **MARTINA RICCARDI** Presidente nazionale del Gruppo: **MARIA LUISA DE CIA**

IL VALORE DELLA LEGALITÀ

*di Maria Luisa De Cia**

Quanto lavoro svolto ogni giorno per far combaciare le esigenze aziendali con le normative e gli adempimenti sempre maggiori imposti dalla pubblica amministrazione. Poi leggiamo che uno studio dell'INPS ha evidenziato che "*la maggior parte delle aziende che hanno fruito, con violazione grave, dell'esonero contributivo triennale* (Legge n. 190/2014) *indebitamente era assistita da un professionista e che un numero ristretto di intermediari recidivi ha permesso ciò*".

Come Commercialisti questo non ci piace proprio per nulla!
Non ci piace che un "numero ristretto di intermediari recidivi" infanghi il nostro onore e la nostra rispettabilità di professionisti. Professionisti che credono nel valore della legalità e che, quotidianamente, si impegnano con competenza e spirito di sacrificio, cimentandosi con norme sovente oscure, che vengono spesso ignorate o trascurate da coloro che debbono curarne l'applicazione, generando confusione, errori, imprecisioni. Non è giusto che per pochi recidivi, per i "soliti" furbetti, una categoria professionale così importante, venga annoverata, nell'immaginario collettivo, quale "istigatrice alla illegalità". Dobbiamo ristabilire gli equilibri, la nostra immagine all'esterno, ma dobbiamo soprattutto estirpare chi fa dell'illegalità, una professione per di più redditizia. Quante volte ci siamo sentiti dire dai nostri clienti "ma il mio vicino di capannone lo fa". E se lo fa lui, perché il nostro cliente non dovrebbe? Questa è una ragione in più affinché chi *naviga* nella illegalità venga sanzionato fino alla cancellazione dall'Ordine, se recidivo. Ordine al quale, in realtà, non merita di appartenere.
Tuttavia bisogna anche considerare che se il furbetto, il recidivo deve subire le conseguenze del suo agire, non si può né si deve dimenticare che l'INPS ha analizzato i dati ben diciotto mesi dopo l'entrata in vigore della norma. È possibile che ai professionisti sia chiesto, quasi in tempo reale, di applicare norme nuove e spesso confuse mentre la pubblica amministrazione si prende un anno e mezzo di tempo per mettere a regime un sistema di verifica? È possibile che il datore di lavoro, e il di lui professionista, non abbia strumenti idonei per verificare la corretta applicazione delle norme?

Ancora oggi, l'assunzione di un lavoratore con gli incentivi (ora legge n. 208/2015) non permette una preventiva verifica, ci si deve fidare della dichiarazione del lavoratore. Quello che i professionisti, che della legalità fanno la loro professione, chiedono, è la chiarezza, la tempestività nelle verifiche, ma soprattutto il dialogo con le istituzioni. Nonostante le ripetute *semplificazioni* il sistema di comunicazione con le istituzioni è ancora farraginoso e, come se non bastasse, impone al professionista sempre più lavoro non retribuito né riconosciuto. Ne sono la riprova numerosi avvisi emessi dall'INPS molto spesso già definiti e, ahimè, non una ma più volte; avvisi che vengono riproposti in occasione delle successive "emissioni massive" e che richiedono una tempestiva, e ulteriore, definizione.

É indubbio che la categoria dei Commercialisti, al suo interno, dovrà colpire chi disonestamente svolge la professione, ma auspico altresì che porti avanti con determinazione un dialogo sereno con la pubblica amministrazione affinchè gli intermediari possano operare avendo risposte certe e tempestive. È esagerato auspicare che prima o poi arrivi dall'Inps, dall'Inail e dall'Agenzia Entrate il giusto riconoscimento di quello che da tanti anni i professionisti fanno silenziosamente per la digitalizzazione della pubblica amministrazione? Non è esagerato affermare che la principale *spending review* del comparto pubblico sia stata fin ora realizzata trasferendo ai contribuenti e, di fatto, ai professionisti che li assistono, una miriade di attività svolte in precedenza dagli enti pubblici. Credo sia assolutamente indiscutibile il ruolo dei professionisti, in particolare dei Commercialisti, che senza alcun compenso né rimborso, neanche per dotarsi delle attrezzature informatiche necessarie all'esecuzione di attività proprie della pubblica amministrazione, svolgono sempre più una funzione di supporto alla stessa, contribuendo concretamente non solo al regolare pagamento di imposte, tasse e contributi da parte dei loro assistiti ma anche alla tenuta ed all'aggiornamento di banche dati, archivi e registri pubblici, indispensabili per il regolare funzionamento del Paese. Si pensi al Registro delle Imprese, agli Albi degli Artigiani, alle liste di collocamento, all'elenco dei lavoratori in mobilità e via dicendo.
L'impegno del Comitato Scientifico Gruppo Odcec Area lavoro è anche quello di far sì che il dialogo tra la pubblica amministrazione ed i professionisti inizi subito, senza esitazioni, mettendo a disposizione la competenza e l'esperienza di migliaia di Commercialisti e, relativamente alle anomalie rilevate dall'INPS sulle pratiche di esonero contributivo triennale, offrendosi di partecipare attivamente al confronto ed alle attività di verifica.

**Presidente Comitato Scientifico "Gruppo Odcec Area lavoro"*

LA QUESTIONE SOTTOSTANTE L'INCREMENTO DEI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

*di Michele Farina**

Periodicamente, ogni qualvolta l'Istat o l'Inps rendono noti i dati, per flussi o per stock, relativi ai nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato, si assiste alla querelle eminentemente di carattere politico di leggere tali risultati in chiave di successo o di fallimento di quella parte di interventi legislativi volti a incrementare l'occupazione.

Una lettura che dovrebbe essere fatta, quanto meno da tutti coloro che hanno a cuore il futuro del nostro Paese, anche in prospettiva di lunga durata e non semplicemente sino alle prossime elezioni, è invece necessario che passi attraverso la misurazione di quanti dei nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato siano effettivamente "nuovi" e quanti siano "sostituzioni" rispetto a differenti forme contrattuali.
Nello specifico, tralasciando le trasformazioni di contratti di lavoro da tempo determinato a indeterminato, che potrebbero rappresentare l'iter genuino e naturale di una situazione di crescita professionale, del datore di lavoro e dell'economia in generale, occorrerebbe valutare quanti dei nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato abbiano sostituito vecchi rapporti di collaborazione, a progetto, libero professionale o di associazione in partecipazione (d'ora in avanti, "sostituzioni").
Valutazione che sarebbe utile per due tipi di analisi: una prima di breve periodo, relativa ai conti dell'Istituto di Previdenza; una seconda di lungo periodo, volta a preoccuparsi dei livelli delle future pensioni, alla commisurazione delle stesse alle esigenze dei percettori e alle eventuali conseguenze connesse ad un loro maggiore o minore peso sul welfare a carico dello Stato, causa il loro insoddisfacente livello.
In ottica della valutazione dell'impatto delle "sostituzioni" sui conti dell'Inps nel breve termine, occorrerà valutare innanzi tutto il periodo 2015 - 2018. Dal 2015 in quanto esordio dello sgravio contributivo previsto dalla Legge 190 del 2014, al 2018 poiché occorre tener conto che i contratti sottoscritti a dicembre del 2015 fruiranno dell'esonero contributivo triennale e vedranno dunque la scadenza del beneficio a dicembre 2018;
Termine che rimane immutato per i contratti sottoscritti sino a dicembre 2016 a seguito della riduzione ad un biennio dell'esonero.
Che le "sostituzioni", nel periodo campionato, generino un minor gettito previdenziale complessivo è innegabile: alla contribuzione del 30,72 % del 2015 (aumentata poi di un punto percentuale per ognuno degli anni a seguire, per arrivare al 33,72% nel 2018) se ne sostituisce una inferiore al 10% per le assunzioni effettuate nel corso del 2015.

La differenza si assottiglia, ma permane comunque, per le assunzioni effettuate nel corso del 2016: le aliquote contributive, infatti, sfruttando l'esonero parziale, oscillerebbero tra il 26,58% circa e il 31,38% circa, a seconda dei settori di inquadramento e della numerosità della forza lavoro, con la maggior parte dei lavoratori interessati collocati verso il dato più basso della forchetta.

L'aspettativa del legislatore sarebbe naturalmente quella che, una volta scaduto il periodo beneficiato, il disavanzo dei flussi previdenziali si trasformi in avanzo (le aliquote piene per i lavoratori dipendenti risultano superiori a quelle della gestione separata) che dapprima copra ed in seguito ecceda le precedenti minori entrate.
Non appare tuttavia peregrina l'ipotesi che, in quelle realtà ove si è gestito con disinvoltura prima un rapporto contrattualizzato in una forma non genuina e poi, alla prima occasione di vantaggio, una trasformazione del rapporto con contratto a tempo indeterminato, con altrettanta disinvoltura possa essere gestita, una volta terminato il vantaggio, una nuova modifica dei contratti stessi verso forme economicamente più convenienti.
Ove ciò accadesse, o meglio, per tutti i rapporti ove questo accadrà, il danno per l'Istituto di Previdenza sarà duplice:

1. avrà assistito solo alla fase calante del gettito senza poi beneficiare di quella crescente;

2. avrà accreditato ai fini pensionistici a tutti i lavoratori nuovamente trasformati un triennio/biennio pieno senza aver incassato la corrispettiva copertura economica.

Per quanto attiene alla valutazione di lungo periodo, il fenomeno delle "sostituzioni", e questo è tanto più vero quanto più l'ipotesi della gestione disinvolta dei rapporti verrà confermata e praticata, genererà una platea di individui con uno storico lavorativo ai fini pensionistici a macchia di leopardo tra le varie gestioni contributive.

Questo storico, connesso alle questioni di incumulabilità tra alcune gestioni e limiti alla totalizzazione, darà origine a pensioni, e pensionati, più poveri, il cui mantenimento sarà in misura maggiore a carico delle casse erariali.

In primo luogo, infatti, occorre rammentare che i contributi versati alla Gestione Separata dell'Inps, quanto meno sulla base delle norme ad oggi in vigore, non possono essere ricongiunti ad altra cassa o fondo di previdenza, in special modo al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti.
L'anzianità contributiva alla suddetta gestione, pertanto, sarà basilare per comprendere le possibilità e la tempistica di accesso al beneficio pensionistico.
Ai fini del ragionamento che interessa, non occorre esporre tutte le combinazioni e i requisiti necessari per accedere alla pensione (vecchiaia o anzianità, età anagrafica del lavoratore o della lavoratrice).
Occorre rammentare, invece, quali siano le condizioni che, calate in una storia contributiva frammentata tra le diverse gestioni, possano penalizzare il lavoratore.
In primo luogo, l'anzianità contributiva minima richiesta oggi, salvo il rimedio penalizzato, di cui a breve, è pari a 20 anni di contribuzione a condizione che l'importo della pensione risulti essere non inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale.
È facile intuire che sia proprio il requisito dell'anzianità contributiva minima a rischiare di non essere raggiunto nella fattispecie presa in considerazione.
In mancanza di questo, non si perderebbe il diritto in assoluto: con una anzianità minima di cinque anni, infatti, si potrà accedere alla pensione, ma occorrerà attendere per il triennio 2016 - 2018, i 70 anni e 7 mesi: per il biennio 2019 - 2020, sulla base dell'incremento della vita attesa, si dovrebbe attestare a 71 anni, per crescere ulteriormente in futuro. Nella speranza che il lavoratore o la lavoratrice in questione, emigrati da una gestione previdenziale all'altra nel corso della loro vita lavorativa, riescano a raggiungere l'età necessaria conservando la propria capacità lavorativa o in alternativa avendo di che mantenersi.
Rimarrebbe al lavoratore/lavoratrice la possibilità di effettuare una ricongiunzione contributiva delle altre gestioni eventualmente finanziate durante la propria vita lavorativa presso la Gestione Separata.
Con il rischio di incorrere, però, in tre ostacoli.
Il primo è che l'anzianità cumulata alle altre gestioni potrebbe comunque non essere sufficiente a garantire comunque l'erogazione di una pensione.
Il secondo è che la ricongiunzione potrebbe essere effettuata solo se la Gestione Separata sarà quella deputata a erogare la pensione.
Terzo ed ultimo, ma non per questo da

meno, il meccanismo della ricongiunzione prevede un esborso da parte del richiedente. Trattandosi, poi, di un soggetto con scarse certezze lavorative, la valutazione inerente la scelta di effettuare la ricongiunzione potrà essere effettuata solo verso la fine della vita lavorativa, esattamente nel momento in cui l'operazione diviene più costosa perché è più vicino è il momento della liquidazione della pensione.

Ultima eventuale possibilità potrebbe essere quella della totalizzazione, rimedio particolarmente utile per chi possa vantare una anzianità rilevante alla gestione separata, ma non sufficiente per averne i requisiti.
Anche in questo caso, naturalmente, sussistono ostacoli e penalizzazioni, pur essendo una operazione gratuita.
La totalizzazione, in primo luogo, prevede esclusivamente il calcolo della pensione con il sistema contributivo: darà dunque origine a pensioni di importi più bassi rispetto a quelle calcolate con il sistema retributivo o misto.

In secondo luogo, prevede l'esclusione dei periodi di anzianità presso le diverse gestioni inferiori ai tre anni.
Con la conseguenza che, ove esistessero, detti periodi di anzianità e i relativi contributi versati verrebbero persi. Ipotesi non accademica se riferita ai lavoratori assunti esclusivamente per fruire dello sgravio parziale biennale istituito dalla legge di Stabilità per il 2016 (legge 208/2015) e poi maliziosamente ricollocati.
In conclusione di queste poche considerazioni, attesa la possibilità che il meccanismo "sostituzione" crei un calo dei flussi previdenziali nel breve periodo senza incrementi dello stesso nel medio/lungo periodo, pensionati più poveri o con accesso procrastinato pesantemente nel tempo alla pensione, la necessità di analisi del fenomeno, per perfezionare lo strumento ed adottare gli accorgimenti del caso, rappresenta un interesse al funzionamento del sistema che va oltre all'effimero successo o insuccesso politico del momento.

**ODCEC Roma*

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

IL NUOVO WELFARE

*di Loris Beretta**

Grazie alla legge di stabilità il welfare aziendale è ora davvero possibile per tutte le imprese, indipendentemente dalla dimensione.

L'intervento legislativo, almeno per quanto riguarda il nostro Paese, è di portata davvero storica.

I commi da 182 a 189 della Legge di Stabilità per il 2016 hanno reso permanente la disciplina tributaria agevolativa dei premi di produttività e riformato l'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi. In particolare, in tema di welfare aziendale, la nuova versione dell'articolo in discorso è la seguente:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«f) 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»;

2) la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente:

«f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti 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»;

3) dopo la lettera f-bis) è inserita la seguente:

«f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12»;

Questo significa che tutta la quota di benefit in natura destinata dall'azienda in favore del lavoratore nel senso indicato dal nuovo articolo 51 sarà completamente esente da imposte e contributi. Attenzione però alla deducibilità, perché non è stato modificato l'articolo 100 TUIR, perciò nel caso in cui il piano di welfare non sia previsto nel quadro di un accordo sindacale, ma sia frutto di una mera liberalità dell'impresa, sconterà la deducibilità limitata al 5 × 1000 calcolato sull'intero costo del lavoro sostenuto dall'impresa stessa. Infatti la lettera f del nuovo articolo 51 recita ***«f) 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»*** mentre l'articolo 100 disciplina il solo caso della **"liberalità": 1**. *Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.*

Infine di particolare rilievo è la riforma del comma 3 dell'art. 51 del TUIR che consente (finalmente) di prevedere l'erogazione dei benefit inseriti in un piano di welfare tramite appositi voucher:

«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

I descritti interventi sono stati quanto mai opportuni in ragione di due aspetti, il primo relativo al continuo deteriorarsi del potere di acquisto delle retribuzioni, il secondo relativo ad una politica che vuole richiamare a gran voce l'attenzione delle imprese alla loro responsabilità sociale sia interna, nei confronti dei propri lavoratori, che esterna, ambiente/territorio, istruzione, sanità etc..
Relativamente al secondo punto una prima dimostrazione è stata data concependo la riforma che ha interessato la conciliazione dei tempi di vita e lavoro (D. Lgs. n. 80/2015) con nuove norme sulla maternità e paternità (ad esempio la possibilità di chiedere che la maternità facoltativa sia goduta ad ore, oppure portando da uno a due le giornate obbligatorie di astensione dal lavoro da parte del padre), e ancora con l'introduzione di una nuova modalità di lavoro denominata "*smart working*" con il quale si mira ad attribuire maggiore significato ai risultati prodotti con il proprio lavoro piuttosto che al tempo ed al luogo utilizzato per compierlo.

Tornando alla legge di stabilità si osserva

come il comma 182 abbia riproposto la detassazione dei premi di risultato portando ad € 50.000,00 il limite di reddito conseguito nell'anno precedente l'erogazione del premio e riducendo ad € 2.000,00 il valore massimo di premio a cui applicare l'imposta sostitutiva del 10% (sostitutiva di Irpef e addizionali comunali e regionali); il limite di € 2.000,00 viene incrementato di ulteriori € 500,00 nel caso in cui vi sia una modalità diretta di partecipazione dei lavoratori alla gestione d'impresa (in merito a questo punto dovranno essere emanate specifiche regole).

Importante novità introdotta dal comma 184 è la possibilità di convertire il premio in benefit previsti dal piano di welfare aziendale. Nel decreto ministeriale attuativo del 25 marzo 2016, viene innanzitutto spiegato (anche se non in modo intuitivo) che i premi di produttività sono convertibili in welfare solo per la quota e nei limiti utili ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva. Questo significa che un lavoratore con un reddito non superiore a € 50.000,00 potrà convertire il suo premio in welfare aziendale godendo della relativa esenzione da imposta e da contributi fino al limite massimo di € 2.000,00, gli importi eccedenti saranno normalmente assoggettati ad imposta e contributi.

Ai fini della detassazione occorre che il premio aziendale sia contenuto in un accordo sottoscritto con le rappresentanze sindacali. Di particolare interesse è il decreto attuativo del 25 marzo 2016 nel punto in cui consente anche l'erogazione di premi nell'anno 2016, ma relativi all'anno precedente (2015): in questo caso l'accordo aziendale dovrà essere (se già non lo è stato) depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 giorni dalla pubblicazione del decreto stesso in Gazzetta Ufficiale, data questa che ne determina l'entrata in vigore dal giorno successivo. Per tutti gli altri accordi aziendali che verranno stipulati da qui in poi, il deposito dovrà essere effettuato telematicamente entro i canonici 30 giorni dal giorno della firma.

Come si nota, sia nel caso del welfare aziendale che nel caso dei premi di produttività, è stata data forte spinta alla sottoscrizione degli accordi cosiddetti di secondo livello. Sappiamo essere in cantiere una profonda riforma della validità giuridica, a livello settoriale, dei soli contratti collettivi nazionali, questo in quanto è ormai chiaro che solo un'ampia flessibilità e una forte personalizzazione delle regole di funzionamento dei rapporti di lavoro può consentire di affrontare la competizione globale che caratterizza questa epoca. Le norme allo studio prevederanno, probabilmente, la prevalenza della contrattazione aziendale o territoriale, anche se non proprio su tutto, mantenendo l'inderogabilità in relazione agli strumenti di tutela minima dei lavoratori (soprattutto in termini di retribuzione base). Cgil, Cisl e Uil sono perfettamente in linea con questo pensiero tanto da averlo espresso molto chiaramente nel nuovo documento sottoscritto in data 14 gennaio 2016. In esso viene espressa una grande apertura (novità assoluta) verso la ricerca di un clima di forte collaborazione con le imprese dismettendo l'unico criterio che, viceversa, ha storicamente caratterizzato il rapporto sindacato - impresa, ossia un'aperta, continua e aspra conflittualità. Il titolo è già di per sé evocativo di pace: "*un moderno sistema di relazioni industriali, per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*". Anche la premessa promette molto bene: "L'esigenza che il Paese sappia cogliere i timidi segnali di ripresa, derivanti in massima parte da fattori esterni alla nostra economia, richiedono la definizione di un nuovo progetto di relazioni industriali per l'intero mondo del lavoro e dell'impresa, in grado di affermare il ruolo delle parti sociali come elemento fondante di democrazia, di tutela e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, oltre che di promozione della crescita economica e sociale del Paese.

Un moderno ed innovativo sistema di relazioni industriali può consentire di fare del lavoro e dell'impresa, pienamente valorizzate nella loro funzione sociale ed economica, leve importanti sulle quali agire per un cambiamento profondo del Paese e, inoltre, confermare i corpi intermedi della società come fattori centrali della necessaria modernizzazione e crescita democratica.

Un nuovo sistema di relazioni industriali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza del lavoro e dell'impresa, profondamente trasformata nel corso di questi anni, sia con l'accentuarsi di diffusi fenomeni disgregativi, in particolare nel mondo degli appalti, delle collaborazioni e nelle forme flessibili estreme; sia con l'emergere di nuove realtà settoriali e professionali, che impongono una evoluzione delle prassi sindacali oltre i tradizionali confini culturali.

L'impianto concettuale del progetto di relazioni industriali si rivolge anche al sistema delle Pubbliche Amministrazioni, componente essenziale dello sviluppo economico e sociale del Paese, nell'ambito di una declinazione adeguata alle caratteristiche del settore."

Cgil-Cisl-Uil propongono quindi di fondare il nuovo sistema di relazioni industriali sulla contrattazione (aziendale, territoriale, di distretto/sito/filiera) diretta a sviluppare migliori e più elevate sinergie tra le categorie, che possa essere ritagliata sulle reali esigenze dell'azienda o del territorio in cui è inserita, sulla partecipazione attiva dei lavoratori alla gestione d'impresa sia in termini di governance, in relazione alle scelte di investimento, che in termini di organizzazione relativamente all'attività produttiva vera e propria, infine sulle regole, ma non tutte le regole, bensì quelle riferite al concetto di rappresentatività: ricordiamo, infatti, il recente accordo del gennaio 2014 tra Cgil-Cisl-Uil, per la sottoscrizione del nuovo Testo Unico sulla rappresentanza che dà seguito al protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 attuativo, a sua volta, dell'accordo del 28 giugno 2011 (ma si potrebbe andare indietro fino al 1993) in materia di rappresentatività delle sigle sindacali per la stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché la circolare n. 76 del 2015 emanata dall'Inps per l'attività di raccolta e l'elaborazione dei dati relativi alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale per la categoria industria.

Pare quindi che, come si dice, non tutto il male viene per nuocere: la crisi, per quanti fallimenti abbia prodotto e per quanta disoccupazione abbia creato, pare essere stata determinante per la ricerca di un nuovo sistema di relazioni industriali (per dirla in sindacalese) e per avere un governo maggiormente attento a trovare un giusto equilibrio tra le esigenze dei mercati e quindi delle imprese, dei lavoratori che mettono a disposizione le proprie capacità e conoscenze, e del sociale in generale comprendendo, finalmente, che l'epoca fordista si è ormai conclusa e nella quarta rivoluzione industriale potrà essere vincente solo uno sforzo comune contro la diffusione della povertà e un grande investimento in istruzione/formazione.

**ODCEC Milano*

L'IMPIEGO DEI LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO

*di Paolo Soro**

Nell'attuale fase di apertura dei mercati a livello internazionale, sono sempre più numerosi i lavoratori che si spostano oltre confine per motivi di lavoro. Analogamente, capita assai sovente che siano le aziende italiane a svolgere attività all'estero, utilizzando il proprio personale dipendente italiano; ciò implica inevitabili ripercussioni nella gestione fiscale e previdenziale di cui occorre tener conto.

Prima di analizzare le diverse modalità di esecuzione dell'attività all'estero da parte dei propri dipendenti, è opportuno svolgere alcune brevissime osservazioni relative al Paese presso il quale viene svolta l'attività lavorativa.
A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n.151 (Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183), con effetto dal 24 settembre 2015, non è più richiesta l'autorizzazione preventiva ministeriale per l'impiego all'estero di personale da parte delle aziende.
Per quanto riguarda lo Stato in cui viene svolta l'attività lavorativa, possiamo individuare tre macro-aree geografiche:

1) Paesi dell'Unione europea;

2) Paesi extra-UE con i quali esiste una convenzione;

3) Paesi extra-UE privi di convenzione.

Il principale aspetto da considerare attiene alla legislazione applicabile al lavoratore, specie con riferimento alla copertura assicurativa di competenza.

All'interno dell'UE esiste, come noto, il principio di libera circolazione del lavoro e dei lavoratori. A seguito, inoltre, di particolari accordi sottoscritti tra alcune Nazioni e la stessa Unione europea, detto principio si applica anche a: Islanda, Norvegia, Liechtenstein e Svizzera. Orbene, onde evitare l'insorgere di conflitti di legge, i regolamenti CEE stabiliscono che al lavoratore si debba applicare una sola legislazione, e precisamente quella del Paese di occupazione (territorialità).
Per quanto concerne la seconda macro-area, è necessario fare sempre riferimento alla convenzione in vigore. Gli schemi convenzionali richiamano (nella stragrande maggioranza dei casi) il modello OCSE, fatta eccezione per i trattati in essere con i c.d. Paesi Emergenti che, in genere, adottano lo schema di convenzione dettato dall'ONU.
Invero, i due modelli convenzionali, quanto meno nelle questioni di sostanza, non divergono molto fra loro. In ogni caso, meglio valutarne i contenuti prima di iniziare qualunque attività, in modo tale da conoscere determinate fondamentali sfaccettature costituenti il rapporto, quali quelle connesse alla residenza fiscale e agli eventuali differenti aspetti di carattere previdenziale.

Occorre, infatti, ricordare che la normativa contenuta nelle Convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni prevale rispetto a quella fiscale interna, per cui la tassazione è esclusiva nello Stato di residenza fiscale del lavoratore.

Cionondimeno, il datore di lavoro italiano, che - in ipotesi - ha distaccato un lavoratore all'estero che non risulta più residente fiscale in Italia, dovrà comunque rilasciare la Certificazione Unica, indicando l'importo dei redditi prodotti all'estero.

Come noto, il reddito derivante dall'attività prestata all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, da dipendenti che nell'arco dei dodici mesi vi soggiornano per un periodo superiore ai 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali. Detti importi vengono rideterminati ogni anno con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze).

Ovviamente, nell'ipotesi in cui un lavoratore, per ragioni inerenti l'attrazione della residenza in Italia ai soli effetti fiscali, venga assoggettato, sul reddito prodotto all'estero, ad una duplice imposizione, lo stesso avrà diritto a un credito d'imposta, in base alle regole stabilite all'art. 165 del TUIR. In ogni caso, qualora il reddito fosse stato prodotto in più Stati Esteri, l'ammontare relativo a ciascuno di tali Paesi dovrà essere regolarmente e distintamente indicato nelle annotazioni del citato Modello CU; sempre in tale certificazione, si dovranno altresì dedurre gli eventuali crediti d'imposta.

Con riferimento, infine, ai Paesi extra-UE non convenzionati, è evidente che, non esistendo una regolamentazione a carattere sovranazionale, la tutela è praticamente inesistente e occorre una dettagliata analisi della normativa locale e dei connessi rischi lavorativi, Paese per Paese.

Concluso questo incipit, passiamo ora al principale argomento oggetto del presente contributo e procediamo con l'analisi dei differenti aspetti delle strutture contrattuali tramite le quali può venire svolta l'attività all'estero da parte del personale dipendente delle imprese italiane ovvero: la trasferta, il trasferimento e il distacco.

La trasferta

La trasferta consiste nel mutamento provvisorio e temporaneo del luogo di lavoro, per il sopravvenire di esigenze di servizio di carattere transitorio e contingente, che rendono necessario od opportuno lo spostamento del lavoratore dal luogo ove svolge normalmente l'attività, ferma restando la previsione certa del suo rientro nella sede originaria. Gli elementi da considerare nella trasferta, dunque, sono:

- temporaneità

- disposizione unilaterale del datore di lavoro

- svolgimento dell'attività lavorativa sotto la direzione del datore di lavoro

- indennità di trasferta

Il fatto che il dipendente venga solo temporaneamente assegnato a una diversa unità produttiva dal datore di lavoro, comporta che ciò non possa configurarsi quando lo spostamento del lavoratore implichi anche il suo cambiamento di residenza, indipendentemente dalla durata della missione, la quale nella prassi difficilmente supera i sei mesi, ma che comunque non gode di un'espressa previsione legislativa relativamente al periodo massimo. La durata della trasferta, infatti, può anche non essere compiutamente definita fin dall'inizio, essendo naturale che sia variabile in funzione dell'interesse e/o dell'operazione decisa dal datore di lavoro. Durante questo periodo, permane un legame funzionale del lavoratore con il luogo di lavoro da cui egli proviene, rispetto al diverso luogo della provvisoria prestazione.

Lo stato soggettivo del dipendente non è rilevante, per cui non è necessario il suo consenso alla trasferta, anzi, il rifiuto alla trasferta, in taluni casi, potrebbe essere considerato quale grave atto di insubordinazione e, come tale, passibile di licenziamento.

Non è nemmeno richiesto che l'invio del lavoratore in trasferta sia giustificato da uno specifico e attuale interesse produttivo del datore di lavoro, ben potendo, il risultato cui tende la trasferta, essere finalizzato anche al mero sviluppo di future attività (esempio: corsi di formazione per poter disporre di personale più professionale e qualificato).

Si rammenta, in ogni caso, che la mera discrezionalità del datore di lavoro incontra i limiti stabiliti dal rispetto dei contratti collettivi di riferimento, dal principio di dignità del lavoratore (art. 41 della Costituzione), nonché dal divieto di atti illeciti o discriminatori (art. 1345 Codice Civile e art. 15 Stat. Lav.); mentre la funzionalità alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda andrà comunque valutata in funzione del principio generale del "comportamento secondo correttezza", di cui all'art. 1175 del Codice Civile.

Il lavoratore in trasferta risponde gerarchicamente al proprio datore di lavoro e svolge la sua attività a esclusivo beneficio di quest'ultimo. La permanenza in una sede diversa da quella abituale è, pertanto, del tutto occasionale e contingente, e nessun tipo di rapporto intercorre tra detto dipendente e l'eventuale ulteriore specifico soggetto presso il quale la prestazione è materialmente posta in essere.

Considerato dunque l'aspetto transitorio, il lavoratore inviato all'estero rimane soggetto alla legislazione fiscale e previdenziale disciplinata in Italia. Il rimborso previsto per il lavoratore potrà allora avvenire applicando tre diversi criteri: indennità forfetaria, rimborso misto, rimborso analitico, fermo restando che le spese di trasporto sostenute e documentate con il documento del vettore, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro, né rientrano nei massimali di diaria giornaliera.

Il trattamento fiscale dell'indennità di trasferta è disciplinato dall'art. 51, comma 5, del TUIR, il quale - per le trasferte all'estero - prevede il totale esonero dalla tassazione dell'indennità forfetaria per un importo pari a € 77,47 al giorno (gli importi superiori sono da considerarsi imponibili).

Il rimborso misto prevede invece il ristorno dei costi documentati per vitto e/o alloggio oltre a una somma a titolo di indennità forfetaria. Queste particolari fattispecie prevedono un abbassamento del limite di esenzione della diaria forfetizzata che viene ridotto di un terzo (diventando pari a € 51,65), nel caso in cui siano rimborsate le spese di vitto con il sistema c.d. a piè di lista documentato (o comunque laddove il vitto venga fornito gratuitamente), oppure siano rimborsate le spese di alloggio con lo stesso sistema a piè di lista documentato (o comunque laddove l'alloggio venga fornito gratuitamente). Nell'ipotesi in cui vengano concessi gratuitamente (o rimborsati col medesimo sistema) sia il vitto che l'alloggio, il limite previsto per la diaria giornaliera esente forfetizzata diventa pari a € 25,82.

La terza opzione concernente l'indennità di trasferta è quella del sistema di rimborso meramente analitico o a piè di lista, in base al quale ogni spesa relativa al viaggio di lavoro viene rimborsata in base alla documentazione effettivamente prodotta. In questa ipotesi, qualora dovessero esserci residue somme prive di documentazione (mance, bar, giornali, parcheggio, etc.), che il lavoratore dichiara di avere comunque sostenuto nel corso e in dipendenza dell'attività svolta all'estero, le stesse potranno essere riconosciute a titolo di "spese non documentate" nell'importo massimo giornaliero esente sempre pari a € 25,82.

Le tre citate differenti opzioni di rimborso non devono comportare squilibri agli effetti dell'esonero della spesa dalla tassazione. Ergo, pare appena il caso di precisare che non sarà possibile, con la scusa di avere scelto il metodo del rimborso analitico, ricomprendere in esenzione una serie di spese (per quanto inerenti e documentate), le quali eccedano il limite massimo giornaliero forfetario previsto dalla disposizione.

Sempre in tema di trattamento fiscale, corre inoltre l'obbligo di riportare la disposizione attinente ai c.d. "assegni di sede", che evidentemente nulla hanno a che fare con i rimborsi e le diarie di cui sopra. Il comma 8, dell'art. 51 del TUIR, in proposito prescrive: *"Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti."*

Prima di chiudere questo capitolo sulla trasferta, pare doverosa una piccola considerazione a parte per i trasfertisti. Molti lavoratori inviati all'estero possono essere assimilati alla figura dei trasfertisti, i quali - ricordiamo - sono coloro che si obbligano, espressamente per contratto, nei confronti del datore di lavoro, a prestare la propria attività lavorativa in sedi di lavoro sempre diverse.

L'indennità dei trasfertisti è una maggiorazione della retribuzione in misura fissa. In tali ipotesi, l'art. 51, comma 6, del TUIR stabilisce che: *"Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, concorrono a formare il reddito nella misura del 50% del loro ammontare."*

Appare superfluo precisare che, laddove si sia scelto il trattamento forfetario riconosciuto per i trasfertisti, non sarà possibile applicare anche l'ulteriore esenzione giornaliera di trasferta. Pertanto, in questo caso anche il solo importo giornaliero forfetario di € 77,47 dovrà essere considerato come interamente imponibile.

Il trasferimento

Il trasferimento si può definire come il mutamento definitivo del luogo geografico di svolgimento della prestazione lavorativa, presso una sede differente rispetto al luogo originario di lavoro.

Nella pratica, si verificano assai di rado delle ipotesi di trasferimento all'estero. Al riguardo, giova ricordare come sia assolutamente lecito eventualmente tutelarsi con un patto di inamovibilità. Ciononostante, teoricamente è possibile che si attui un trasferimento su domanda del dipendente (allettato da guadagni molto più elevati). Di fatto, peraltro, dette ipotesi di trasferimento derivano quasi sempre da accordi consensuali tra datore di lavoro e dipendente.

La forma e il contenuto dell'atto di trasferimento sono liberi, ma occorre riporre particolare attenzione su alcuni fattori, primo fra tutti, l'individuazione dell'unità produttiva, definita come ogni articolazione autonoma dell'impresa, idonea a espletare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto sociale aziendale.

In secondo luogo, risulteranno essere fondamentali per la validità del trasferimento le giustificazioni poste alla base dell'atto, il cui onere della prova incombe sul datore di lavoro, indicate nell'art. 2103 del Codice Civile: "*Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo*". Da ciò derivano le eventuali fattispecie di nullità dell'atto di trasferimento, che possiamo sinteticamente indicare - per l'appunto - nella mancanza di adeguata prova concernente le ragioni tecniche, organizzative e produttive, che lo hanno determinato.

Esistono, peraltro, ulteriori ipotesi che determinano l'annullamento del trasferimento; si tratta di quelle riguardanti:

- i lavoratori che ricoprono cariche di consiglieri comunali o provinciali (art. 27, L. 816/1985);
- i lavoratori genitori o familiari che assistono con continuità un parente o un affine entro il terzo grado disabile (art. 33, commi 5 e 6, L. 104/1992);
- le lavoratrici-madri (o i lavoratori-padre), fino al 1° anno di età del bambino (art. 56, commi 1 e 2, D.lgs. 151/2001);
- i lavoratori dirigenti sindacali aziendali sino all'anno successivo alla cessazione della carica (art. 22, comma 1, Stat. Lav.);
- le altre categorie di lavoratori eventualmente specificate nel rispettivo contratto collettivo di riferimento.

L'atto di trasferimento deciso dal datore di lavoro in violazione di una delle suddette motivazioni potrà essere contestato entro 60 giorni dalla sua data di ricezione da parte del lavoratore. Nel caso in cui il datore di lavoro non ritiri il trasferimento o comunque non addivenga ad altro accordo o arbitrato conciliativo con il lavoratore, entro i successivi 180 giorni, quest'ultimo procederà col deposito del ricorso presso la cancelleria del Tribunale.
Per quanto, infine, concerne il trattamento fiscale, si rammenta la disciplina dettata dal comma 7, art. 51, TUIR, il quale stabilisce che: *"Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare, per un importo complessivo annuo non superiore a € 4.648,11, per il trasferimento fuori dal territorio nazionale. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità."*
Dunque, sia che si tratti di trasferte che di trasferimenti, la logica di applicazione del sistema di esenzione resta (come è ovvio che sia) immutata.

Il distacco

La materia del distacco dei lavoratori all'estero è argomento particolarmente lungo e complesso, più volte oggetto di precisazioni da parte dell'INPS e dell'INAIL, nonché di decisioni della giurisprudenza di legittimità. Non essendo possibile, per evidenti necessità di trattazione, esporne compiutamente ogni singolo aspetto in questa sede, ci limiteremo a delinearne la normativa generale di riferimento, riservandoci di riprendere e trattare approfonditamente il tema in altra prossima occasione.

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto precede, il lavoratore interessato potrà chiedere, mediante ricorso giudiziale notificato anche soltanto al soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione, la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.

Occorre subito precisare alcune limitazioni di carattere generale. Innanzitutto, il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando, inoltre, si sostanzi in un trasferimento presso un'unità produttiva situata a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è normalmente adibito, il distacco potrà di regola avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Dunque, il distacco del lavoratore non comporta una novazione soggettiva e il sorgere di un nuovo rapporto di lavoro con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma solo una modificazione nell'esecuzione dello stesso rapporto, nel senso che l'obbligazione del lavoratore di prestare la propria opera viene adempiuta non in favore del datore di lavoro, ma in favore del soggetto presso il quale il datore medesimo ha disposto il distacco del dipendente; cosicché il datore di lavoro distaccante rimane il soggetto tenuto all'adempimento degli obblighi previdenziali derivanti dal rapporto di lavoro e a corrispondere al lavoratore la retribuzione.

In sostanza, nel distacco, tutti gli altri aspetti del rapporto di lavoro diversi dalle modalità di esecuzione della prestazione restano invariati: il lavoratore continuerà, di regola, a svolgere la medesima prestazione e il datore di lavoro continuerà a essere l'unico soggetto tenuto all'adempimento degli obblighi retributivi, previdenziali, contributivi, nonché a detenere il potere direttivo generale e di controllo (incluso quello di determinare la cessazione del distacco).

L'art. 30 del D.Lgs. 276/2003 ha dettato una serie di criteri caratterizzanti le operazioni di distacco dei lavoratori, primo fra tutti, la sussistenza di un interesse giuridicamente rilevante da parte del datore di lavoro distaccante.
Il Ministero del Lavoro ha fornito una lettura estensiva del requisito, specificando che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello della mera somministrazione di lavoro altrui. Il distacco deve, pertanto, realizzare uno specifico interesse imprenditoriale (anche non economico), che consenta di qualificare il distacco quale atto organizzativo dell'impresa che lo dispone, determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e il conseguente carattere non definitivo del distacco stesso.
Ulteriore peculiarità del distacco, come detto, è la temporaneità. Secondo il consolidato orientamento della Cassazione, ai fini della legittimità del distacco, la durata deve coincidere con quella dell'interesse del datore di lavoro distaccante a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di un terzo.

Infine, l'elemento che ha generato maggiormente discussioni; vale a dire, l'esistenza di un legame organico tra impresa distaccante e lavoratore distaccato, in base al quale, l'operazione:

- non può prescindere dalla verifica che detto legame discenda e permanga inalterato durante tutto il periodo del distacco sulle stesse basi che avevano originato il rapporto di lavoro all'atto dell'assunzione;

- implica che il potere di risoluzione del contratto di lavoro che si realizza con il licenziamento sia attribuito esclusivamente all'impresa distaccante (fermo restando che nello svolgimento quotidiano del proprio lavoro, il dipendente riceverà le direttive pratiche quotidiane dal datore di lavoro distaccatario);

- comporta che permanga nei poteri dell'impresa distaccante anche quello di determinare la "natura" del lavoro svolto dal soggetto distaccato, intendendo sotto questo profilo non certo la facoltà

di delineare nei minimi dettagli il tipo di lavoro da svolgere e le relative modalità di svolgimento, ma certamente quella più generale di decidere il risultato finale da conseguire;

- implica ancora che l'obbligo della retribuzione e quelli a ciò connessi, restino a carico dell'impresa distaccante.

Un'ipotesi che si verifica assai di frequente in campo internazionale è quella del distacco all'interno dei gruppi di impresa. Spesso la società capogruppo ha interesse a che l'attività delle proprie consociate estere sia svolta nel rispetto di determinati parametri, al fine di rendere più efficiente e produttivo il gruppo stesso.
Il distacco infra-gruppo, da un certo punto di vista, non presenta peculiarità tali da differenziarlo rispetto a un qualunque altro comune distacco, poiché il collegamento economico e funzionale fra imprese gestite da società del medesimo gruppo, pur controllate da una società madre, non comporta il venir meno della singola autonomia in capo alle varie società, in ogni caso dotate di distinta soggettività giuridica.

Da altro verso, l'interesse della capo-gruppo è espressione dell'interesse di tutto il gruppo e, conseguentemente, anche di quello di ogni singola società appartenente al gruppo. Pertanto, il distacco inteso quale prestito di personale a favore di un soggetto terzo per soddisfare un interesse del distaccante, trova legittima applicazione anche in tali fattispecie e, anzi, risulta presuntivamente e a priori dimostrato quale esigenza di carattere organizzativo generale.

Nonostante, infatti, il parere desumibile dalle circolari ministeriali, con espresso riferimento ai distacchi all'interno dei gruppi di imprese, fosse stato inizialmente valutato con maggiore rigore, recentemente, il Ministero del Lavoro (Interpello N. 1 del 20.01.2016) ha chiarito che se il distacco viene attuato tra imprese che fanno capo allo stesso gruppo, il requisito dell'interesse può ritenersi sempre esistente, al pari di quanto accade per i distacchi disposti tra aziende che hanno sottoscritto un contratto di rete.
Altro chiarimento importante fornito dal Ministero nell'interpello 1/2011 è quello relativo alla sede di svolgimento della prestazione lavorativa. Sul punto è stato precisato che la prestazione del lavoratore presso una sede di lavoro diversa da quella del distaccatario costituisce un elemento di fatto della prestazione che potrà eventualmente essere valutato, unitamente agli altri, per verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti di legittimità e l'assenza di condotte elusive della normativa in esame; ma questo non risulta peraltro essere un elemento definitivo, ben potendo il lavoratore in distacco prestare la propria attività anche in altre sedi.
Infine, un caso particolare è quello del distacco parziale; in tale ipotesi, la prestazione lavorativa viene svolta, in parte, presso il distaccatario, e, per la restante parte, continua a essere eseguita presso il datore di lavoro distaccante.
Dal punto di vista fiscale e previdenziale, nulla cambia rispetto alla normale situazione del dipendente che svolge l'ordinario lavoro presso il datore di lavoro che lo ha assunto, permanendo - come detto - durante l'operazione di distacco, il rapporto in capo al datore di lavoro distaccante, in tutto e per tutto.
L'unico aspetto che occorrerà ponderare sarà quello legato alla retribuzione: non solo con riguardo alle eventuali diarie per le trasferte (su cui già si è abbondantemente scritto), quanto piuttosto con espresso riferimento alle retribuzioni contrattualmente previste nei singoli Paesi relativamente ai lavoratori che eseguono mansioni analoghe: si ricorda, infatti, che non sarà mai consentito sfruttare lo strumento del distacco per approfittare di un'eventuale favorevole perequazione rispetto agli ordinari costi (salari e stipendi standard) della manodopera.
L'unica questione pratica che si ritiene il caso di precisare concerne la materia infortunistica.
I premi INAIL, pur se a carico del distaccante, dovranno essere calcolati sulla base dei rischi e delle tariffe che sono applicate al distaccatario. Pertanto, il distaccante sarà tenuto a calcolare il premio dovuto per il lavoratore in distacco, applicando la corrispondente voce di rischio rientrante nella gestione tariffaria in cui risulta essere inquadrata l'impresa distaccataria (nota INAIL del 10.06.2005 e successiva circolare N. 39 del 02.08.2005).

A parere dell'Istituto, si potranno distinguere le seguenti tre ipotesi:

I) se la lavorazione da porre in essere presso l'impresa distaccataria coincide con quella svolta presso l'impresa distaccante, l'obbligo assicurativo risulterà regolarmente adempiuto mediante conferma dell'inserimento del lavoratore in distacco nella PAT originaria del distaccante;

II) se la lavorazione è, viceversa, differente da quella svolta presso il distaccante, il lavoratore sarà inserito in ulteriore PAT, sempre peraltro accesa dal distaccante;

III) se il distacco è di tipo parziale, con il lavoratore che esercita contemporaneamente diverse mansioni presso il distaccante e il distaccatario, si ripartiranno proporzionalmente (in base all'orario eseguito) le retribuzioni erogate tra le diverse PAT, sempre entrambe attivate dal datore di lavoro distaccante.

Svariate e complesse sono, poi, le procedure da osservare per mettere in atto il distacco in funzione del Paese in cui ha sede l'impresa distaccataria. Ma, in proposito, come già indicato in premessa, per ragioni di spazio, dobbiamo necessariamente rimandare il lettore a un successivo approfondimento.
Prima di concludere, a completamento del presente elaborato, pare peraltro opportuno ricordare anche la particolare normativa afferente la figura dei "frontalieri".
Ai fini fiscali, il Ministero delle finanze, nella circolare 1/E del 3 gennaio 2001, ha voluto tracciare la figura del lavoratore frontaliero evidenziando che: "*Si tratta esclusivamente di quei lavoratori dipendenti che sono residenti in Italia e quotidianamente si recano all'estero (zone di frontiera o paesi limitrofi) per svolgere prestazioni di lavoro*".

Occorre, inoltre, rilevare che il Regolamento CE N. 883/2004, emanato dal Parlamento europeo e dal Consiglio del 29 aprile 2004, ha definito la figura del lavoratore frontaliero delineandone ulteriormente i parametri, come: "*Qualsiasi persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro e che risiede in un altro Stato membro, nel quale ritorna in linea di massima ogni giorno e almeno una volta alla settimana*".

Non rientreranno, dunque, in tali previsioni le ipotesi concernenti i lavoratori dipendenti, anch'essi residenti in Italia, i quali, in forza di uno specifico contratto che prevede l'esecuzione della prestazione all'estero in via continuata e come oggetto esclusivo del rapporto, previa sistemazione nel ruolo estero, soggiornino all'estero per un periodo superiore a 183 giorni. Per questi ultimi lavoratori - come noto - si applica la tassazione prevista dall'art. 51, comma 8-bis, del TUIR.
Da un punto di vista prettamente operativo, si ricorda infine che i redditi derivanti dal lavoro dipendente prestato all'estero in zone di frontiera, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, concorrono (per l'anno 2015) a formare il reddito complessivo, per l'importo eccedente € 7.500 (prima era € 6.700).

**ODCEC Cagliari*

SOCI ACCOMANDANTI, IL LAVORO AZIENDALE E ISPEZIONI IN MATERIA DI LAVORO

*di Stefano Ferri**

Nel presente articolo affronterò un argomento che nella pratica professionale quotidiana si è recentemente presentato già diverse volte: le ipotesi di lavoro aziendale da parte di soci accomandanti di società in accomandita semplice e le problematiche che sorgono in sede ispettiva qualora questi non siano inquadrati quali dipendenti della società.
Accade infatti sovente che, soprattutto nelle piccole s.a.s., per effetto di un picco di lavoro, o anche semplicemente per migliorare la situazione economica dell'azienda, il socio accomandante svolga attività lavorativa a seguito della mera denuncia all'INAIL quale socio lavoratore.
Tale posizione assicurativa corrisponde all'attuale legislazione in materia previdenziale, che prevede l'assicurabilità nella gestione IVS-ART del solo socio accomandatario, in quanto avente la piena responsabilità dell'impresa; per il socio accomandante è prevista l'assicurazione come coadiuvante solo se parente entro il terzo grado del socio accomandatario.
Nel caso qui in esame, che non vi sia parentela con il socio accomandatario, stante il disposto dell'art. 1 della Legge 27/11/1960 n. 1397 e successive modifiche e integrazioni e dell'art. 2 della Legge 22/07/1966 n. 613 nonché viste le Circolari INPS n. 249 del 1981 e n. 1595 del 1978, l'accomandante non può essere assicurato come coadiuvante di questi e la società spesso, quindi, provvede solo ad assicurarlo all'INAIL.

La circolare INPS n. 80 del 1993 prevede poi, per i soci accomandanti di una s.a.s. che "*non sono assicurabili come artigiani (art. 3 legge 443 citata); nel campo commerciale, se non sono iscrivibili come coadiutori, potrebbero essere assicurati come dipendenti. La sussistenza del rapporto di lavoro deve peraltro essere valutata con attenzione, visto che il datore di lavoro è una società di persone della quale l'interessato è socio. Si veda in proposito la circ. n. 179 dell'8.8.1989*".

In queste fattispecie, qualora sopraggiunga visita ispettiva in materia di lavoro, con ogni probabilità gli ispettori cercheranno di riclassificare questa attività come lavoro dipendente, con tutte le conseguenze anche contributive e sanzionatorie correlate; si è letto in vari verbali che "*il sig. … svolge la propria attività in modo continuativo per l'intera durata di apertura giornaliera dell'azienda, rispettando l'orario fisso determinato dall'esercizio proprio dell'impresa e cioè dalle …. alle …. e dalle ….. alle ….., pertanto, non in maniera autonoma, usufruisce del periodo di ferie corrispondente alla chiusura per ferie dell'attività; esegue prestazioni meramente tecniche occupandosi esclusivamente dei lavori di … e demandando l'attività gestionale al socio accomandatario, sig. … . Per quanto sopra, nonché sulla base degli accertamenti svolti presso il sistema banche dati, non ricorrendo i presupposti di una diversa qualificazione della sua attività lavorativa, questa non può non essere riconosciuta la veste di lavoratore dipendente così come prevista dall'art. 2094 del c.c. e, pertanto, assoggettata alla normale contribuzione sociale obbligatoria prevista per i lavoratori subordinati.*"

Già da una prima lettura di tali contestazioni sorgono alcune riflessioni.

In primo luogo appare ovvio che il socio lavori quando l'azienda è operativa (e sarebbe ben singolare e paradossale che avvenisse il contrario) circostanza questa che spinge gli ispettori a connotare come non autonoma la prestazione, senza osservare che questi non deve osservare orari o turni imposti da altri.
In secondo luogo è altrettanto evidente che il socio accomandante non amministra la società, essendogli attività vietata dagli articoli 2318 e 2320 del Codice Civile.
Ebbene, partendo dalla constatazione che il socio accomandante non risulta assicurato in altra gestione, gli ispettori ne fanno discendere, come conseguenza, che il rapporto fra questi e la s.a.s. a cui partecipa è da intendersi come rapporto di lavoro dipendente, come se esistesse nell'ordinamento una presunzione di applicazione dell'articolo 2094 del Codice Civile quando non sono applicabili altre forme assicurative.
Rammentiamo, per mero tuziorismo, che il citato articolo 2094 così definisce il lavoro subordinato: "*È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.*"

Si osserva che, nell'esaminare la posizione del socio, di prassi gli ispettori non si curano di accertare la corresponsione della retribuzione come contropartita del lavoro prestato, anche perché si tratterebbe di ricerca destinata all'insuccesso poiché di consueto il socio presta attività per il buon andamento della società e in vista di percepire utili, non per una retribuzione fissa mensile; inoltre spesso gli ispettori non si curano minimamente di provare l'esercizio del potere direttivo e disciplinare (anche questo spesso insussistente stante l'affectio societatis) che è elemento fondamentale per qualificare il rapporto, ma limitano ad osservare che la gestione della s.a.s. è demandata al socio accomandatario, come peraltro ovvio e previsto dal Codice Civile, e che la prestazione avviene durante gli orari di attività dell'azienda.

Tali elementi non sono sufficienti a provare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e tale forma giuridica del rapporto non può essere affermata per la circostanza che il socio accomandante non risulta assicurato in altra gestione: la circostanza di attività lavorativa non protetta da una assicurazione pensionistica non è infrequente e si può citare l'esempio del titolare di impresa artigiana che ha superato il numero dei dipendenti per il mantenimento dell'iscrizione all'Albo Artigiani.
Stessa mancanza di assicurazione può essere riscontrata nei soci di una società a responsabilità limitata che svolgono attività artigianale e che non hanno esercitato la facoltà di iscrizione all'Albo Artigiani; gli stessi soci accomandatari non erano iscrivibili nella gestione assicurazione artigiani fino al 5 giugno 1997.
Per tutte queste attività esiste solo la protezione dell'INAIL, e non è prevista alcuna forma pensionistica, ma tale vuoto normativo non è motivo per affermare che si instaurino rapporti di lavoro dipendente con le società con cui collaborano.
Rammento che, da una anche sommaria analisi storica, risulta evidente che il rapporto di lavoro dipendente esisteva ben prima dell'estensione delle tutele pensionistiche ai lavoratori autonomi, ma non si è mai tentato di ricondurre l'attività degli autonomi nel rapporto disciplinato dall'art. 2094 del Codice Civile nei periodi anteriori nei quali non esistevano le tutele pensionistiche del settore autonomo.
Si può invocare la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente solo ed esclusivamente quando vengano dimostrati e provati tutti gli elementi caratterizzanti del rapporto e non per mera esclusione in quanto non risulta applicabile altra forma assicurativa.
Come ben noto, elemento determinante ed essenziale ai fini dell'inquadramento del rapporto di lavoro dipendente è la "subordinazione", intesa come vincolo che assoggetta il lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro; in tale ipotesi il potere del datore di lavoro deve essere tale da inerire di volta in volta all'intrinseco svolgimento della prestazione e non deve concretarsi in semplici direttive generali, programmatiche ed in un controllo estrinseco, essendo tali elementi compatibili anche con la prestazione di lavoro autonomo. Anche nel contratto d'opera, infatti, il committente può impartire disposizioni ed istruzioni, ma queste attengono esclusivamente alle

modalità ed alle caratteristiche dell'opera commissionata e non riguardano il modo e il tempo dell'esplicazione dell'attività lavorativa e il controllo del committente sull'esecuzione dell'opera non manifesta un vincolo di subordinazione, ma discende dalla facoltà prevista dall'art. 2224 del Codice Civile. Si ha subordinazione solo quando il potere direttivo e di controllo inerisce all'intrinseca esecuzione della prestazione con conseguente limitazione della libertà del prestatore d'opera.
Sulla stessa linea è l'INPS che con la Circolare 12/2008 ha così precisato in materia di assicurazione dei soci accomandanti:

"2) - Soci accomandanti di Società in accomandita semplice (S.a.s.)

Per quanto attiene gli obblighi assicurativi e contributivi dei soci accomandanti di Società in accomandita semplice, si conferma quanto già disposto con le circolari n. 1595/2 del 3 gennaio 1978 e la successiva n. 249 del 9 dicembre 1981, nonché con il messaggio n. 14163 del 15 marzo 1993, con cui è stato specificato che tali soggetti sono iscrivibili alla Gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali ove concorrano le due seguenti condizioni:

1) un rapporto di parentela ovvero di affinità entro il terzo (3°) grado con il socio accomandatario (cfr. articolo 1, comma 206 della legge n. 662/1996; circolare INPS n. 25 del 7 febbraio 1997);

2) l'effettivo svolgimento dell'attività istituzionale della Società con carattere di abitualità e di prevalenza.

In difetto di uno o di entrambi i precedenti requisiti da parte del socio accomandante, qualora nell'ambito della società il medesimo svolga attività lavorativa con le caratteristiche del lavoro subordinato dovrà essere obbligatoriamente iscritto come lavoratore dipendente nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)."

La citata circolare riguarda l'assicurazione nella gestione IVS-COM, ma il principio è ben evidenziato e valido anche per la gestione IVS-ART: il socio accomandante va iscritto nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD) solo se svolge attività lavorativa con le caratteristiche del lavoro subordinato, ma tale circostanza va rigorosamente accertata e provata e l'onere relativo grava sugli ispettori. E, a mio giudizio, a nulla vale la citazione, che si rinviene spesso nei verbali, degli articoli da 2313 a 2324 del codice civile esaminando i quali appare evidente che dagli stessi non scaturisce alcun obbligo assicurativo pensionistico, limitandosi gli articoli citati a disciplinare il funzionamento delle società in accomandita semplice.

Alla luce di quanto sopra, esistono quindi serie ragioni da far valere, prima in fase amministrativa e poi eventualmente in fase giudiziale, per richiedere l'annullamento dell'eventuale rapporto di lavoro subordinato contestato, in assenza dei necessari requisiti, dagli ispettori tra il socio accomandante e la società in accomandita semplice per assoluta inesistenza e mancanza di prova degli elementi caratterizzanti il rapporto previsto e disciplinato dall'art. 2904 del Codice Civile. Ovviamente prima di iniziare ogni rapporto è necessario valutare se è opportuno o necessario instaurare un rapporto di lavoro subordinato e, comunque, prima di ogni iniziativa giudiziaria è necessario effettuare valutazione prognostica della fattispecie e prestare attenzione all'evolversi della giurisprudenza in materia, soprattutto dei Tribunali locali e poi della Corte di Cassazione.

** ODCEC Reggio Emilia*

LE DICHIARAZIONI PRECOMPILATE FRA DIFFICOLTÀ E PROSPETTIVE: FATICA INUTILE O AUSPICABILE OPPORTUNITÀ?

*di Silvia Cornaglia**

Le dichiarazioni precompilate stanno attraversando il loro secondo anno di vita: quello in cui i bambini incominciano a camminare, diventano intraprendenti e a volte temerari. I genitori, che hanno appena attraversato un periodo ansiogeno e spesso destabilizzante, devono acquisire ancora nuove competenze per proteggerlo e allo stesso tempo lasciarlo sperimentare, guidarlo e renderlo autonomo, in un percorso che evolve dalla possibilità di intervento diretto a una prospettiva di apparente impotenza. Il percorso verso l'autonomia genera resistenza in chi deve accompagnarlo, perché il cambiamento, anche se prelude a una prospettiva bella, nell'immediato è sempre costoso; perché la paura di perdere il controllo è difficile da arginare; perché un po' di paura di rinunciare a un ruolo esclusivo è probabilmente altrettanto inevitabile.
Nel loro secondo anno di vita le dichiarazioni precompilate sono, naturalmente, ancora molto lontane dal mostrare piena autonomia: contribuenti e professionisti, alle prese con rettifiche e integrazioni, lanciano i loro strali contro uno strumento che ritengono inutile, visto che il lavoro loro richiesto non diminuisce, anzi, al contrario. Questa però è una prospettiva di breve termine e forse si può assumere un punto di vista più lungimirante e un po' visionario; se vogliamo smettere, come professionisti, di funzionare come terminale dell'Agenzia delle entrate e riappropriarci invece del ruolo economico e sociale per il quale ci siamo formati e a cui rischiamo di abdicare nostro malgrado, arroccandoci nella difesa dell'esclusiva di attività che non generano valore.
Noi commercialisti dovremmo fornire supporto qualificato alle iniziative economiche e agli investimenti personali con una consulenza competente e di merito; assistere le famiglie nelle successioni, valutare patrimoni e consigliarne gli impieghi migliori, affiancare i passaggi generazionali, redigere e valutare i piani economici, finanziari e organizzativi, aziendali e personali, dei nostri clienti. Contribuire alla prevenzione della crisi delle imprese grazie ad una attenta lettura dei dati contabili di cui siamo depositari o delle informazioni che acquisiamo come componenti dei collegi sindacali.
Da anni invece, la parte preponderante del nostro lavoro consiste nel compilare moduli che potrebbero alimentarsi da sé, con tutte le informazioni che il Fisco è ormai in grado di acquisire (con maggiore tempestività e precisione di quelle con cui potrebbero essere fornite da noi o dai contribuenti). Ne soffriamo, ci lamentiamo, ma nel momento in cui si prospetta la possibilità di smettere di farlo, costruiamo un solido fronte comune nel non voler mollare questa esclusiva che noi stessi definiamo poco qualificante.
Volendo forzare, un po' provocatoriamente, la similitudine da cui siamo partiti: che cosa diremmo a un bambino che, muovendo i primi passi caracollanti, inciampa e cade? Lo sgrideremmo perché non è capace a camminare come si deve? Gli consiglieremmo di continuare a muoversi a quattro zampe per tutta la vita? Oppure lo incoraggeremmo, aiutandolo ad alzarsi e ad allenare le competenze motorie che sta sviluppando, a perfezionarle, per imparare a muoversi in autonomia?
Come il bambino che acquisisce informazioni sul mondo vedendolo "dall'alto", da un punto di vista del tutto nuovo, anche la dichiarazione precompilata, nel suo secondo anno di vita, ha molte informazioni in più da gestire, circa settecento milioni di dati: dalle spese sanitarie a quelle universitarie e funebri, dalle informazioni sugli interventi di ristrutturazione e riqualificazione energetica degli edifici ai dati relativi alla previdenza

complementare; e, ancora, la dichiarazione fiscale dell'anno precedente, i versamenti risultanti dagli F24, le transazioni immobiliari, i contratti di locazione, le certificazioni uniche dei sostituti di imposta, i premi assicurativi.
I dati sono molti e provengono da fonti diverse: chiunque abbia provato a far comunicare fra loro dati alimentati da flussi differenti sa quanto sia difficile conciliarli, ma sa anche che, per ottenere un risultato, bisogna incominciare, lavorare - anche - per prova ed errore. Per ora è vero che solo in una minoranza di casi, i più semplici, non ci sarà bisogno di rettifiche o integrazioni, ma questi casi saranno almeno un po' più numerosi di quelli dello scorso anno e poco per volta (più rapidamente, se non negheremo il nostro supporto) si potrà raggiungere un risultato soddisfacente: il momento in cui tutti i dati già a disposizione dell'Agenzia delle Entrate o da questa più o meno facilmente accessibili confluiranno correttamente nelle dichiarazioni, restituendo ai commercialisti tempo per occuparsi di ciò per cui hanno studiato e ai contribuenti qualche certezza in più.
Tutto questo sarà possibile solo se accetteremo di investire un po' del nostro lavoro di oggi nell'autonomia delle dichiarazioni precompilate, senza irrigidirci sulla posizione secondo la quale il Fisco che chiede dovrebbe anche risolvere tutto e subito: siamo tutti attori di uno stesso sistema ed è dimostrato che per il buon funzionamento di un sistema la collaborazione è più efficace della contrapposizione.

Affiora un pensiero attribuito a Goethe: "C'è una verità elementare, la cui ignoranza uccide innumerevoli idee e splendidi piani: nel momento in cui uno si impegna a fondo, anche la provvidenza allora si muove. Infinite cose accadono per aiutarlo, cose che altrimenti mai sarebbero avvenute... Qualunque cosa tu possa fare, qualunque sogno tu possa sognare, incomincia. L'audacia ha in sé genio, potere, magia. Incomincia ora".
L'Agenzia delle Entrate ha incominciato; se il nostro sogno è tornare a fare consulenza vera, riprenderci il ruolo cui aspiravamo da studenti, affiancare i nostri clienti con servizi di valore, educare anch'essi all'autonomia per non essere più visti come un onere equiparabile alle odiate tasse, bensì come un supporto sostanziale per le loro scelte, allora conviene che incominciamo anche noi. Partecipando a questo progetto come protagonisti anziché come comparse, proponendo soluzioni, suggerendo miglioramenti, mettendo a disposizione esperienza: il gioco potrebbe valere la candela.

** ODCEC Torino*

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: IL PUNTO A CIRCA UN ANNO DALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA NORMA

*di Lorena Marcugini**

Con il D. Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183), la disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o licenziamento per motivazione economica è stata profondamente modificata subendo un restringimento ulteriore rispetto a quanto già stabilito con la legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero).

Il termine "contratto a tutele crescenti" deriva dal fatto che, in caso di licenziamenti illegittimi, l'indennità risarcitoria dovuta dal datore di lavoro al dipendente licenziato, viene ora determinata in funzione dell'anzianità di servizio da egli maturata, con la conseguenza che quanto più elevata è l'anzianità in questione tanto maggiore sarà l'importo spettante. In particolare, la riforma riscrive il sistema sanzionatorio per i licenziamenti individuali e collettivi di operai, impiegati e quadri.

Tale nuova disciplina si applica a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore del decreto, ovvero a far data dal 7 marzo 2015 ed investe esclusivamente il settore privato e non quello pubblico.

Affinché il licenziamento sia un atto considerato legittimo ha bisogno della sussistenza di un giustificato motivo; in tal caso il datore di lavoro ha l'obbligo di dare un preavviso al lavoratore (art. 1 Legge n. 604/1966). A tale proposito, l'art. 3 della Legge 604/1966, prevede due tipologie di giustificato motivo:

1. Giustificato motivo soggettivo: quando interviene "*un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro";*

2. Giustificato motivo oggettivo: quando intervengono *"ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".*

Mentre nel primo caso si è di fronte ad un inadempimento da parte del lavoratore (si parla quindi di licenziamento disciplinare), il secondo caso non riguarda il suo illecito comportamento, bensì riguarda l'ipotesi di una riorganizzazione aziendale. In quest'ultimo caso si parla, appunto, di licenziamento per motivazioni economiche o di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.
Il datore di lavoro che vorrà procedere al licenziamento senza incorrere in una eventuale impugnazione per illegittimità dell'atto, dovrà dimostrare che la risorsa professionale licenziata non sia più ricollocabile all'interno dell'azienda. In sostanza, spetterà al datore di lavoro l'onere della prova nel dimostrare la sussistenza delle ragioni che lo hanno indotto al licenziamento e della impossibilità di ricollocare il dipendente in altri comparti della sua attività o spostarlo a mansioni diverse rispetto a quelle precedentemente svolte (c.d. obbligo di ripescaggio).
Pertanto, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è fondato su due presupposti:

1. in situazione di riorganizzazione aziendale da parte del datore di lavoro;

2. nell'impossibilità di ricollocare il dipendente licenziato in altri comparti.

In mancanza di tali ipotesi, il lavoratore licenziato può impugnare l'atto.

Per poter procedere al licenziamento per motivazione economica, il datore di lavoro dovrà inviare una comunicazione al dipendente, con descritti i motivi di tale scelta, così che quest'ultimo possa impugnarlo entro 60 giorni a partire dal momento in cui riceve la comunicazione del licenziamento.

La disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo effettuato in modo illegittimo, a partire dalla legge Fornero e successivamente dal Jobs Act, ha subito notevoli cambiamenti. Infatti, al fine di valutare il trattamento da adottare ai fini sanzionatori, occorre tenere conto del momento in cui è stato stipulato il contratto ovvero se anteriormente o posteriormente al 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del Jobs Act.

In particolare, di fronte al licenziamento di un lavoratore che sia stato assunto prima del 7 marzo 2015, qualora il Giudice accerti che non sussistano legittimi motivi per poter procedere al licenziamento, quest'ultimo riconoscerà al lavoratore una indennità a titolo risarcitorio che può variare da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità ed il rapporto di lavoro si interromperà. Il Giudice potrà ordinare al datore di lavoro la reintegra del lavoratore qualora i motivi addotti per il licenziamento risultino manifestamente infondati.

Diverso, invece, è il trattamento nel caso si tratti di licenziamento di un lavoratore che sia stato assunto dopo il 7 marzo 2015. In tale fattispecie, si applica la disciplina del Jobs Act e riguarda tutti i lavoratori con qualifica di operai, impiegati e quadri assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In questo caso, qualora non vi siano i presupposti per poter procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 comma 1 del D. Lgs. n. 23/2015, il Giudice *"dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità"*. Differentemente da quanto, invece, accade nel caso di licenziamento per motivi disciplinari, nel licenziamento per motivazione economica il Giudice non ha il potere di disporre la reintegra al posto di lavoro.

Si noti quanto è più conveniente per il datore di lavoro la sanzione di fronte ad una dichiarazione di illegittimità del licenziamento rispetto alla previgente disciplina.

Si ritiene opportuno evidenziare che quanto sopra esposto riguarda tutti i datori di lavoro che occupano oltre 15 dipendenti in ciascuna sede, filiale, reparto, ecc. e, in ogni caso, che occupino complessivamente oltre sessanta dipendenti. Qualora, invece, si tratti di piccole imprese che non raggiungono i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, l'indennità risarcitoria è ridotta alla metà e non può, in ogni caso, superare le sei mensilità.

Secondo quanto disciplinato dall'art. 1 comma 3 del D. Lgs. n. 23/15, il legislatore ha voluto coinvolgere anche i licenziamenti riferiti a quei rapporti di lavoro sorti antecedentemente all'entrata in vigore del decreto. In particolare viene precisato che entra nel disposto del presente decreto anche il licenziamento di quei lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni qualora le nuove assunzioni facciano raggiungere al datore di lavoro i limiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo e nono comma, della legge 300/70.

Il D. Lgs. n. 23/2015, oltre a disciplinare l'aspetto sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo a carico di lavoratori assunti a tempo indeterminato, prevede inoltre norme riguardanti la revoca del licenziamento e l'aspetto conciliativo. In particolare, al fine di evitare che il lavoratore impugni il licenziamento, il datore di lavoro può revocarlo entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento stesso. Qualora ciò accada, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza interruzione ed al lavoratore spetterà la retribuzione nel frattempo maturata. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda revocare il licenziamento, potrà attivare l'offerta conciliativa da esercitarsi in una delle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, codice civile, e all'art. 76 del D. Lgs. n. 276/2003, entro 60 giorni dall'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, offrendo al lavoratore un'indennità pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. per ogni anno di servizio. Tale indennità non costituirà per il lavoratore reddito imponibile, né sarà oggetto di contribuzione previdenziale. Inoltre, non potrà mai essere inferiore a due e superiore a diciotto mensilità e dovrà essere corrisposta mediante assegno circolare.

Con l'accettazione dell'assegno circolare, il lavoratore si impegna a rinunciare all'impugnazione del licenziamento anche nel caso in cui l'abbia già proposto, ed il rapporto di lavoro si intende estinto alla data del licenziamento stesso.

Terminata la fase di conciliazione, al fine di integrare la comunicazione telematica Unilav trasmessa in sede di interruzione del rapporto di lavoro, entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro dovrà inviare una seconda comunicazione che servirà a comunicare agli enti preposti l'avvenuta o la non avvenuta conciliazione.

** ODCEC Perugia*

MILLENNIALS E CONTRATTO AZIENDALE. RIFESSIONI SUL DEF 2016*

di Michele Faioli **

Se fosse chiesto a un legislatore prudente di dare oggi forma a un sistema di relazioni industriali capace di mettere l'Italia in una sana logica di convergenza normativa con altre economie europee comparabili, quale sarebbe la risposta? Forse quel legislatore farebbe bene a porsi una domanda prima di procedere con le riforme: dovrebbe chiedersi cosa troveranno, negli anni successivi al 2020, di ciò che noi oggi riteniamo sia lavoro, produzione, impresa, i giovani Millennials, e cioè la Net Generation, quella generazione a cui si fa lezione oggi nelle aule di università.

Ho l'impressione che il DEF 2016 sia di fronte alla prima domanda (come riformare la contrattazione). Nel corso del 2016, infatti, "il Governo si concentrerà su una riforma della contrattazione aziendale, con l'obiettivo di rendere esigibili ed efficaci i contratti aziendali e di garantire la pace sindacale in costanza di contratto" (v. DEF 2016, pag. 8). A ciò viene aggiunto, nel medesimo documento, che i "contratti aziendali potranno altresì prevalere su quelli nazionali in materie legate all'organizzazione del lavoro e della produzione". Il che è in linea con le misure già contenute nel Jobs Act (art. 51, dlgs 81/2015) e nella legge di stabilità 2016 sul welfare aziendale e sulla produttività. Sulla prima domanda ricade un fatto: a differenza di altre economie sviluppate, la struttura industriale italiana non ha beneficiato di relazioni industriali adattabili ai processi di globalizzazione. Quella flessibilità può essere garantita da una maggiore variabilità di una quota del salario e da una significativa capacità di incidere negozialmente a livello aziendale sull'organizzazione del lavoro. Il problema che ci si pone resta il medesimo da anni: il mutamento delle "regole del gioco" è sufficiente? E gli attori sociali muteranno la propria cultura contrattuale? La politica sta facendo la sua parte per riformare le relazioni industriali italiane. Mi pare difficile immaginare che per legge si possa fare di più per favorire e promuovere il collegamento tra contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e produttività. Probabilmente andare oltre questa linea non è neanche auspicabile, data la tradizione di autonomia che le relazioni industriali italiane rivendicano. E questo perché il valore delle riforme nei sistemi di relazioni industriali nasce dall'esperienza concreta, dall'applicazione di norme di legge e di contratto collettivo alle specificità dei contesti in cui l'imprenditore e le rappresentanze sindacali operano. In questa prospettiva, gli studi più accreditati

di giuslavoristi che si occupano di diritto comparato e di esperti di relazioni industriali ci insegnano che Francia e Germania, anticipando la crisi del 2008, avevano già aggiornato i propri sistemi di relazioni industriali, rendendo modulabili, adattabili, flessibili i contratti collettivi nazionali e aziendali. In altre parole, in quei sistemi economici, facendo scorta di esperienze di crisi precedenti o trasformazioni istituzionali, si rese elastico ciò che era per definizione anelastico. In Francia il sostegno legislativo è stato meno blando che in Germania. In entrambi i casi, però, decisiva è stata la volontà delle parti sociali di appoggiare alla norma di legge, che promuoveva la riforma, le modifiche interne ai sistemi di contrattazione, che sono state auto-regolamentate dalle medesime parti, più o meno estensivamente. È stato, dunque, il protagonismo delle parti sociali in quei paesi ad aver avuto esiti positivi.

I recenti fatti francesi sulla riforma del lavoro ci fanno capire che le vie alternative all'auto-regolamentazione delle parti sociali, sostenute adeguatamente dal legislatore, creano scompiglio. In Italia le relazioni industriali sono un "bene-esperienza" molto prezioso, che ha una propria grammatica, spesso incagliata in artifici linguistici che coprono persino le intenzioni più vere dei soggetti sindacali che amministrano le regole. CGIL, CISL, UIL si stanno muovendo per tenere un confronto sulla proposta unitaria. Gli imprenditori artigiani e parte della cooperazione e del terziario hanno già dimostrato che è possibile un dialogo su quella proposta. Confindustria ha segnalato che l'incremento di produttività, di cui il Paese ha necessità, è prioritario al di là di ogni rituale sul consenso unanime. Il legislatore italiano ha spazio per agire rapidamente nelle relazioni industriali, mettendo da parte le tecniche alla francese, che sono eccessive, onnicomprensive, dettagliate e determinano conflittualità tra e delle parti sociali nella relazione con il Governo.

Il legislatore italiano, seguendo la linea del DEF 2016, potrebbe invece aggiornare, passo dopo passo, muovendo dalla giurisprudenza costituzionale del 2013, relativa all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, lo schema di rappresentanza in azienda, dei poteri di negoziazione di tale rappresentanza aziendale, del vincolo alla contrattazione aziendale, anche dei dissenzienti, individui e organizzazioni, e della relazione tra quest'ultima e quella nazionale. Questa è una specie di sinossi valoriale che non incide dall'esterno sui principi costituzionali, forse non forma in sé un discorso giuridico perfetto, ma è estremamente pragmatica, dunque è benefica per tutti in questo momento. Il caso della promozione del welfare aziendale attuato per contrattazione aziendale è, in questa ottica, un caso positivo, una esperienza premiante, una best practice. Ed è per questa ragione che ritengo che, in quella sinossi valoriale (art. 19 riformulato, anche sulla scorta del TU2014, maggioranza che prevale, contratto aziendale vincolante), il decentramento contrattuale debba essere controllato e mai sbilanciato a favore del livello nazionale. Fare il contrario significherebbe riproporre liturgie passate e continuare nella maledizione del secondo livello. E ciò perché le organizzazioni sindacali, pur nel rispetto delle proprie gerarchie istituzionali, non creino fenomeni di stop-and-go del contratto aziendale, con veti e nulla osta, con fenomeni di dissenzienti e plurime minoranze organizzate. In passato, il contratto decentrato è stato già ampiamente caratterizzato da erogazioni non collegate a parametri di produttività e da forti resistenze a contrattare le flessibilità interne organizzative. Le ragioni sono note da anni: a metà degli anni '90, la Commissione Giugni indicava le ragioni facendo riferimento alle "vischiosità delle prassi precedenti, impreparazione culturale dei soggetti negoziali decentrati, resistenza ad allargare le materie oggetto di contrattazione (ad es. all'organizzazione del lavoro), mancanza di strutture anche organizzative adeguate". Lo scenario è pressoché il medesimo. È mutato di poco in alcuni settori, in alcune aree, in alcune aziende, sebbene vi siano (stati) tentativi controcorrente.

Alla seconda domanda, quella dei Millennials, si potrebbe rispondere efficacemente con una specie di percorso, individuando cose concrete rispetto alle urgenze delle relazioni industriali italiane e disciplinando, mediante legge, un "frame" preliminare per le aziende medio-grandi (con più di 50 lavoratori): disporre la regola dell'esclusività della rappresentanza in azienda (i.e. si vota a maggioranza ed è giuridicamente irrilevante il dissenso delle minoranze e dell'individuo); fissare le materie o prerogative della rappresentanza aziendale nella contrattazione aziendale che sono connesse alla gestione dei rapporti di lavoro (flessibilità normative - orario di lavoro, mansioni, controlli, inquadramento, etc.); fissare il principio di prevalenza del contratto decentrato su quello nazionale nelle materie indicate sopra; introdurre sistemi per l'attuazione dell'arbitrato (o di commissioni conciliative) nelle relazioni collettive, a livello aziendale e livello nazionale (cosa accade se non si raggiunge accordo? Quale maggioranza prevale? Cosa accade se la clausola di tregua sindacale viene violata? E altri problemi noti: stabilire procedure nella gestione del dissenso della minoranza organizzata o dell'individuo; applicazione di sanzioni collettive e individuali). Per le PMI si potrebbe lasciare alla contrattazione collettiva territoriale e alla relativa bilateralità l'attuazione mediata di questo frame.

**Articolo già pubblicato su Il Foglio del 5 maggio 2016*

*** Professore di Diritto del Lavoro all'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"*

GRUPPO ODCEC

AREA LAVORO

groups/gruppoodcecarealavoro

LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO - NUOVA MODALITÀ ACQUISTO VOUCHER CON F24

*di Monica Bernardi **

Dal 2 maggio è cambiata una delle modalità di acquisto dei voucher per retribuire il lavoro occasionale accessorio.
Infatti con la circolare n. 68 del 28 aprile 2016 l'INPS rende noto che per l'acquisto dei voucher tramite F24 non sarà più possibile utilizzare il modello F24 ordinario, ma sarà obbligatorio l'acquisto con il modello F24 Versamenti con elementi identificativi ,altrimenti noto come F24 ELIDE.
Con la risoluzione n. 20/E del 06/04/2016 infatti l'Agenzia delle Entrate stabilisce le modalità di compilazione del nuovo modello, il cui utilizzo è stato richiesto proprio dall'Istituto Previdenziale con una nota del 23 marzo 2016.
La causale di utilizzo è sempre "LACC" da utilizzare nella sezione erario, compilando inoltre l'anno di riferimento ed il campo tipo con il codice «I». Da non compilare invece il campo elementi identificativi.
Pertanto le possibilità di acquisto dei voucher saranno le seguenti: F24 ELIDE, F24 EP (per gli enti e le amministrazioni pubbliche autorizzate), versamento sul conto corrente postale 89778229, acquisto on line sul sito dell'INPS nel portale dei pagamenti.
Prima di utilizzare i voucher è necessario verificare l'accredito che dovrebbe avvenire nel giro di circa 10 giorni, avere iscritto nell'apposita sezione del sito dell'Istituto

l'azienda committente e il prestatore della prestazione occasionale accessoria.
É necessario inoltre presentare all'Istituto la delega dell'azienda committente al consulente. Questa delega non è attivabile on line ma solo tramite compilazione del modello SC35, scaricabile dal sito, che dovrà essere inviato all'Istituto, insieme al documento di identità del delegante (titolare o legale rappresentante dell'azienda committente), tramite pec. In alcune sedi viene accettata anche una mail ordinaria. Tale delega verrà attivata nel giro di pochi giorni.
Prima dell'inizio della prestazione lavorativa è necessario inviare una dichiarazione di rapporto che non può superare i 30 giorni e al termine della stessa si dovrà consuntivare il rapporto per consentire il pagamento del buono al lavoratore.
Si ricorda infine che è possibile l'acquisto dei buoni anche presso i tabaccai autorizzati. In questo caso l'acquisto potrà essere fatto dal titolare o dal legale rappresentante che ha delegato se stesso presso l'INPS con la procedura sopra indicata. Per la dichiarazione di rapporto in questo caso non è necessario accreditarsi sul sito, ma potrà essere fatto anche senza disposizione di un pin Inps. L'acquisto presso i tabaccai non è possibile se la delega non risulta attivata dall'Istituto.

** ODCEC Milano*

LA RIFORMA DEI CONTRATTI - IL LAVORO ACCESSORIO

*di Fabrizio Smorto**

La riforma dei contratti di lavoro, ad opera del D. Lgs 81/2015, ha interessato anche il lavoro accessorio, non tanto per la definizione della prestazione, quanto per il campo di applicazione e i parametri che ne definiscono il carattere di occasionalità. Vediamo le principali caratteristiche e novità.

a) Campo di applicazione

Il lavoro accessorio può essere utilizzato in tutti i settori produttivi con alcune limitazioni solo nell'agricoltura che di seguito verranno elencate. Con le modifiche apportate dal D. Lgs. 81/15 tale tipologia di lavoro si presenta come una prestazione di attività lavorativa senza una precisa connotazione e, quindi, può implicitamente considerarsi di natura subordinata, autonoma o collaborativa. Si presume infatti che qualunque prestazione, rientrante all'interno dei limiti economici previsti dalla legge, possa essere considerata come lavoro accessorio, anche se in azienda sono presenti lavoratori dipendenti che svolgono le stesse funzioni. Possono effettuare tale tipologia di prestazioni anche i lavoratori già occupati con un contratto di lavoro subordinato, anche a tempo pieno, eccezion fatta per il caso in cui dette prestazioni siano svolte presso lo stesso datore di lavoro.

b) Compensi e Limiti

Il D. Lgs. 81/15 innalza l'importo dei compensi che possono essere percepiti con il lavoro accessorio portando lo stesso ad un tetto massimo di € 7.000,00 netti per anno civile (1° gennaio-31 dicembre). Tale compenso resta esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione/inoccupazione del prestatore.
Sempre la nuova norma rende strutturale la possibilità per i percettori di reddito derivante da ammortizzatori sociali di effettuare prestazioni con voucher per un importo pari a € 3.000,00 per anno civile (1° gennaio- 31 dicembre). Tali somme sono totalmente cumulabili con le somme percepite a titolo di sostegno al reddito. Con la circolare 149/15 l'INPS ha precisato che detto limite è da intendersi comprensivo anche delle prestazioni di lavoro già rese dal 1° gennaio al 24 giugno 2015. Per quanto riguarda i percettori di NASPI, l'INPS con circolare n. 142/2015 precisa che anche i compensi in voucher di importo compreso tra € 3.000,00 e € 7.000,00 daranno diritto a percepire l'indennità anche se in misura ridotta di un importo pari al 80% del compenso rapportato al periodo compreso tra la data di inizio di attività e quella in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.
Restano invariati gli importi che possono essere erogati da un unico committente che rimangono 2.000 euro netti rivalutati annualmente in base all'indice ISTAT. Detto limite è applicabile ai committenti imprenditori e professionisti dove con attività imprenditoriali si intende qualsiasi attività economica esercitata sul mercato a prescindere dalla qualificazione giuridica di impresa. Il rispetto dei limiti economici costituisce l'elemento fondamentale per la qualificazione delle prestazioni accessorie. A tal fine le procedure telematiche INPS di calcolo e di prestazione dei compensi ricevuti dal lavoratore a mezzo voucher sono state implementate al fine di permettere la visualizzazione dei compensi sia da parte del committente che da parte del prestatore.
Invariato anche il valore nominale del voucher che per l'acquirente ha un costo di € 10,00 mentre per il lavoratore un valore netto di € 7,50 per ora lavorata. La differenza tra il costo ed il valore serve a garantire la copertura previdenziale pensionistica all'INPS e quella assicurativa all'Inail. Il voucher, pertanto, non da diritto alle prestazioni a sostegno del reddito quali disoccupazione, malattia, maternità ecc.

c) Lavoro Agricolo

Viene confermata la precedente disciplina del lavoro accessorio in agricoltura, settore in cui può essere utilizzato per:

- Le attività di natura occasionale di carattere stagionale effettuate da pensionati o giovani con meno di 25 anni, se iscritti ad un corso di studio, ovvero, in qualsiasi periodo dell'anno se iscritti all'università.

- Le attività svolte nelle aziende agricole con un volume d'affari non superiore a € 7.000,00 annui, a condizione che il lavoratore, nell'anno precedente, non sia stato iscritto negli elenchi dei lavoratori agricoli.

d) Appalti:

Viene espressamente previsto il divieto di utilizzo del lavoro accessorio nell'esecuzione di appalti di opere e servizi, fatte salve specifiche ipotesi che verranno individuate con successivo Decreto Ministeriale.

e) Procedure di attivazione:

I committenti imprenditori o liberi professionisti acquistano, esclusivamente in via telematica (altra novità del Decreto) carnet di buoni numerati progressivamente e datati. Pertanto, oggi, i canali di acquisto dei voucher sono:

- La procedura telematica INPS

- I tabaccai che aderiscono alla convenzione INPS-FIT

- Il servizio internet banking Intesa San paolo e le banche popolari abilitate.

I committenti privati potranno anche acquistare i buoni presso gli uffici postali.
Dal 2 maggio 2016, a seguito dell'emanazione della circolare INPS n. 68/16, per l'acquisto dei voucher da parte dei committenti imprenditori, tramite versamento con modello F24, potrà essere utilizzato solo il modello F24 Elementi Identificativi. Le modalità di compilazione del modello F24 ELIDE sono state illustrate dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione 20/E del 6 aprile 2016.

f) Adempimenti del datore di lavoro e Sanzioni

I committenti, eccezion fatta per i privati, prima dell'inizio della prestazione, devono comunicare con modalità telematiche (compresi sms e e-mail) alla DTL, i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore, nonché il luogo di svolgimento delle

prestazioni. La comunicazione potrà riguardare al massimo un arco temporale di 30 giorni.
In attesa dell'attivazione del servizio, il Ministero, con nota 3337 del 25/06/15, ha precisato che al momento, l'adempimento sarà effettuato all'INPS con le attuali procedure in vigore (telematicamente dall'applicazione Inps PEA o telefonicamente al n. 803164).
La mancata comunicazione preventiva rende applicabile la maxi sanzione per lavoro nero.
Considerato che le possibili violazioni della disciplina del lavoro accessorio riguardano il superamento dei limiti dei compensi, in attesa del sistema informatizzato di monitoraggio dell'accreditamento dei voucher, il committente potrà richiedere al lavoratore una dichiarazione che attesti il non superamento degli importi massimi previsti. Per il Ministero, infatti, l'acquisizione di tale dichiarazione è condizione necessaria e sufficiente per non incorrere in sanzioni.
Al di fuori di questa ipotesi, il superamento del limite dei compensi, fa venir meno il presupposto per tale tipo di rapporto, per cui è prevista la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'applicazione delle conseguenti sanzioni civili ed amministrative.
Alle stesse conseguenze è soggetto l'utilizzo di lavoratori accessori per l'esecuzione di un appalto.

g) Le ultime novità

A partire dal 2013 si è verificato un aumento esponenziale dell'utilizzo dei voucher (nel 2015 sono stati venduti 115 milioni di buoni) che ha visto, rispetto all'anno precedente, raddoppiare il numero dei committenti ed incrementare del 137% i prestatori. Per questo motivo il Ministero del lavoro, con un comunicato del 22/03/16, pur continuando a dare valenza ai voucher quale strumento di emersione del lavoro nero, aveva annunciato la sua intenzione di rendere i voucher pienamente tracciabili per impedire comportamenti illegali ed elusivi.
Il provvedimento non si è fatto attendere molto, infatti il Consiglio dei ministri del 10 giugno 2016, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali Giuliano Poletti, ha, tra l'altro, approvato in via preliminare un decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 15 giugno 2016, n. 81, per ciò che riguarda la regolamentazione del lavoro accessorio.

Le modifiche apportate sono essenzialmente due:
- La prima modifica è volta a garantire la piena tracciabilità dei voucher. Mutuando la procedura già utilizzata per tracciare il lavoro intermittente, si prevede che i committenti imprenditori (non agricoli) o professionisti, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio, siano tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione. Alla stessa procedura sono obbligati i committenti imprenditori agricoli con riferimento ad un arco temporale non superiore a 7 giorni. In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica la medesima sanzione prevista per il lavoro intermittente ovvero la sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Trattandosi di violazione non sanabile a posteriori, non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.
- La seconda esclude il settore agricolo dall'applicazione del limite di 2.000 euro ai compensi erogati da ciascun committente. L'esclusione è motivata dal fatto che l'utilizzo del lavoro accessorio in agricoltura è già soggetto, oltre al limite generale dei 7.000 euro per lavoratore, anche ad ulteriori limiti secondo i quali in agricoltura il lavoro accessorio è utilizzabile nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, o in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università, ed inoltre per le attività agricole svolte a favore dei piccoli produttori agricoli (che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare, un volume d'affari non superiore a 7.000 euro).

** ODCEC Reggio Calabria*

OBBLIGHI DI SICUREZZA A CARICO DEL AMMINISTRATORE DI CONDOMINIO

*di Sergio Vianello**

La legge 11 dicembre 2012 n. 220, ribadisce i principi per cui nell'unità di proprietà esclusiva, il condomino non può eseguire opere che rechino danno alle parti comuni o che pregiudichino la stabilità, la sicurezza o il decoro architettonico dell'edificio.
Detta normativa aumenta i casi di responsabilità da custodia e definisce compiutamente l'Amministratore quale soggetto giuridico garante della sicurezza del condominio, inteso come luogo di vita e di lavoro.
L'Amministratore di condomino - ai sensi dell'art. 1130, primo comma, n. 4 cod. civ. - è titolare di un obbligo di garanzia in relazione alla conservazione delle parti comuni dell'edificio e, con riguardo al reato colposo per condotta omissiva, la sua responsabilità va considerata e risolta nell'ambito dell'art. 40 cod. pen., secondo cui «non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo», l'affermazione della colpevolezza di tale soggetto presuppone sia l'individuazione della condotta in concreto esigibile in relazione alla predetta posizione di garanzia, sia l'accertamento che, una volta posta in essere tale condotta, l'evento lesivo non si sarebbe verificato.
Per quanto attiene la sicurezza degli abitanti dello stabile, la violazione di questi obblighi può essere fonte sia di responsabilità civile *(di natura contrattuale nei confronti del condominio, di natura extracontrattuale nei confronti dei terzi danneggiati),* sia di responsabilità penale nel caso dell'insorgere di una situazione di pericolo, ad esempio ex art. 677 c.p. - omissione di lavori in edifici o costruzioni che minacciano rovina - e anche se mentre una parte della Giurisprudenza ritiene che tale responsabilità ricada prioritariamente sull'Amministratore *(Cass. pen., sez. I, 20 novembre 1996, Brizzi ed altro),* altra parte della Giurisprudenza, più rigorosamente, ritiene che nel caso di mancata formazione della volontà assembleare, che consenta all'amministratore di adoperarsi al riguardo, sussista a carico del singolo condomino l'obbligo giuridico di rimuovere la situazione pericolosa, indipendentemente dall'attribuibilità *al medesimo dell'origine della stessa* (Cass. pen., sez. I, 13 aprile 2001, De Marco) o del verificarsi di eventi di danno (ad es. quello previsto dal combinato disposto degli artt. 434, 449 c.p. : crollo colposo di costruzioni).
Per quanto attiene alla sicurezza della popolazione residente e dell'ambiente, sarà attribuibile all'Amministratore il dovere di rispetto della loro salute ed integrità; ciò gli

compete in base all'obbligo-principio del *neminem laedere* di cui all'art. 2043 del c.c..
Quanto sopra è peraltro ribadito dall"art. 1130 c.c., che sancisce la legittimità dell'Amministratore a porre in essere, senza la preventiva autorizzazione dell'assemblea, gli "atti conservativi" miranti a tutelare l'integrità delle cose comuni *(quando l'edificio sia minacciato dal punto di vista della stabilità, della sicurezza e del decoro architettonico)* e ad erogare le spese per l'ordinaria manutenzione delle parti comuni e per l'esercizio dei servizi comuni. In caso d'urgenza, può anche ordinare lavori di manutenzione straordinaria con unico obbligo di riferire alla prima assemblea.
La sopra menzionata legge 11 dicembre 2012 n. 220 di riforma del condominio opera diretto riferimento alla problematica della sicurezza degli edifici e dei suoi abitanti in un numero notevole di norme.

L'art. 5, che riforma l'art. 1120 del codice civile, al comma 1 n. 2) sostiene che nel novero delle innovazioni vi sono anche: «1) le opere e gli interventi volti a migliorare la sicurezza e la salubrità degli edifici e degli impianti». L'art. 6, che riforma l'art. 1122, ora rubricato come «Opere su parti di proprietà o uso individuale» afferma: «Nell'unità immobiliare di sua proprietà ovvero nelle parti normalmente destinate all'uso comune, che siano state attribuite in proprietà o destinate all'uso individuale, il condomino non può eseguire opere che rechino danno alle parti comuni ovvero determinino pregiudizio alla stabilità, alla sicurezza o al decoro architettonico dell'edificio. In ogni caso è data preventiva notizia all'amministratore che ne riferisce all'assemblea».

Gli artt. 9 e 10, che sostituiscono gli artt. 1129 e 1130 del codice civile, affermano che è una grave irregolarità, la quale legittima i condomini a chiedere la convocazione dell'assemblea per fare cessare la violazione e revocare il mandato all'amministratore, l'omessa tenuta da parte di quest'ultimo del registro di anagrafe patrimoniale contenente ogni dato relativo alle condizioni di sicurezza. Inoltre sempre l'art. 9 afferma: «Alla cessazione dell'incarico l'amministratore è tenuto alla consegna di tutta la documentazione in suo possesso afferente al condominio e ai singoli condomini e a eseguire le attività urgenti al fine di evitare pregiudizi agli interessi comuni senza diritto a ulteriori compensi».

La motivazione per la quale l'Amministratore deve essere spinto a richiedere la verifica di cui si parla deriva inoltre dalla sentenza della Cassazione Penale, Sezione III, 17 giugno 2009 n. 25176, che ha specificato che in vista dell'esecuzione di un'opera che richiede competenze specifiche tra le quali il rispetto di regole tecniche, se il committente si rivolge ad un esperto abilitato, è a quest'ultimo che incombe l'onere dell'osservanza di quelle disposizioni peculiari dell'arte e non è esigibile, da parte del committente, un dovere di vigilanza specifico circa l'osservanza di quelle normative proprie dell'esercizio di un'attività specialistica, per la quale, appunto, il committente ha dovuto affidare il lavoro ad un esperto.

**Ordine Ingegneri di Milano - Osservatore esterno Commissione Lavoro ODCEC Milano*

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

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

Corte d'Appello di Milano, Sez. lav., 20 maggio 2016, n. 579
Selezione del personale - Esclusione di candidata di religione musulmana (per rifiuto di togliere il velo) - Condotta discriminatoria - Danno non patrimoniale - Sussistenza

Deve dichiararsi il carattere discriminatorio del comportamento della società consistente nel non avere ammesso la lavoratrice alla selezione per la prestazione di hostess presso una fiera, a causa della sua decisione di non togliere il velo in quanto di religione musulmana, dovendosi condannare detta società a risarcire il danno non patrimoniale patito dall'interessata, da liquidarsi in via equitativa.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava una candidata di religione musulmana che era stata esclusa da una selezione di *hostess* da assumere per la partecipazione ad una fiera commerciale della durata di tre giorni.

Alla candidata era stato espressamente richiesto se era disponibile a togliere il velo durante lo svolgimento della prestazione lavorativa e, a fronte del suo rifiuto, la medesima era stata esclusa dalla selezione.
La candidata esclusa proponeva ricorso davanti al Giudice del Lavoro affermando la natura discriminatoria e lesiva della personalità della condotta tenuta dalla società di selezione del personale.

Il Giudice di primo grado rigettava il ricorso, affermando che la condotta della società non poteva configurare né una discriminazione diretta (art. 2 D.Lgs. 216/2003), "*in assenza di una volontà della società di discriminare la ricorrente in quanto appartenente all'islam*", né una discriminazione indiretta in quanto la scelta operata risultava asseritamente giustificata dalla pretesa esigenza di non presentare al cliente (e cioè al datore di lavoro) "*candidate aventi caratteristiche di immagine non compatibili con la richiesta di indossare un copricapo, qualunque fosse*" (e qualunque fosse la religione della candidata).

La lavoratrice proponeva appello ed i giudici di secondo grado ribaltavano la decisione del primo giudice, ritenendo sussistente un atto discriminatorio, con conseguente diritto dell'appellante al diritto al risarcimento del in quanto appartenente all'islam, "*atteso il carattere oggettivo che connota discriminazione (…); l'indagine giudiziaria è diretta ad accertare la tipologia di atto posto in essere e l'effetto che esso produce, restando del tutto estraneo al sindacato del giudice lo stato psicologico - dolo, colpa, buona fede - dell'autore dell'atto discriminatorio. Una condotta, infatti, è discriminatoria se determina in concreto una disparita di trattamento fondata sul fattore tutelato a prescindere dall'elemento soggettivo dell'agente".*

Premesso quanto sopra, la Corte ha affermato che nella specie la decisone di escludere la candidata sulla base di un abbigliamento che connota l'appartenenza ad una specifica religione costituisce una discriminazione diretta, che peraltro ha menomato la libertà contrattuale della ricorrente ed ingiustamente ristretto la sua possibilità di accedere ad un'occupazione.
Nella motivazione della sentenza, peraltro, la Corte richiama coerentemente l'art. 3 del D.Lgs. n. 261/2003, in base al quale il principio di parità di trattamento ("*senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale*") si applica anche con specifico riferimento all'area "*dell'accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione* ".
La Corte ha quindi ritenuto sussistente un pregiudizio di natura non patrimoniale arrecato alla candidata esclusa, in termini di "*lesione di un diritto, legalmente tutelato, alla parità di trattamento nell'accesso al lavoro nonostante il*

credo religioso. La lesione è stata significativa, attesa la violazione di un diritto primario che incide in modo rilevante sull'identità personale e sui modi di esplicazione di tale personalità".

Cass. Civ. Sez. lav., 11 maggio 2016, n. 9635

Estinzione e risoluzione del rapporto di lavoro - Critica rivolta ai superiori con modalità ingiuriose - Insubordinazione - Giusta causa di licenziamento - Sussistenza - Legittimità

In tema di giusta causa di licenziamento per insubordinazione, la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, oltre a contravvenire alle esigenze di tutela della persona umana di cui all'art. 2 Cost., può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima riposa in ultima analisi sull'autorevolezza di cui godono i suoi dirigenti e quadri intermedi e tale autorevolezza non può non risentire un pregiudizio allorché il lavoratore, con toni ingiuriosi, attribuisca loro qualità manifestamente disonorevoli.

Un lavoratore veniva licenziato per giusta causa per avere rivolto espressioni e frasi ingiuriose e diffamatorie ad un proprio diretto superiore gerarchico.

I giudici di merito, sia in primo grado sia in appello, accoglievano il ricorso del lavoratore e condannavano la società datrice di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro, affermando che nella specie non poteva ritenersi integrata la fattispecie della insubordinazione, non avendo il lavoratore posto in essere un rifiuto di eseguire un ordine o una disposizione di servizio, né potendosi ravvisare un inadempimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro ha proposto il ricorso in Cassazione che veniva accolto dalla Suprema Corte.

In particolare i giudici di legittimità hanno censurato la nozione di insubordinazione fatta propria dei giudici di merito, precisando che la stessa non può ritenersi limitata al rifiuto di adempiere alle disposizioni impartite dai superiori, ma si estende anche ad altri comportamenti scorretti idonei ad arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale.

E la critica rivolta ai propri superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti può essere idonea ad arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, considerato che quest'ultima si fonda anche sulla gerarchia e sull'autorevolezza di cui godono dirigenti e superiori gerarchici. Autorevolezza e organizzazione gerarchica che non possono non subire pregiudizio da critiche rivolte ai superiori con modi inappropriati, rivolgendo ingiurie ed attribuendo agli stessi qualità disonorevoli.

La Corte quindi conferma che l'aspra critica rivolta al superiore, alla luce dei contenuti e di tutte le circostanze del caso concreto, può integrare la giusta causa di licenziamento.

Nella motivazione della sentenza viene peraltro precisato che argomenti contrari non possono trarsi dalla circostanza che il Contratto Collettivo applicato nella specie tipizzasse come giusta causa di recesso condotte aggressive non solo verbalmente ma anche fisicamente tali. Viene infatti ribadito che la giusta causa di recesso è una nozione legale ed il Giudice pertanto non può ritenersi al riguardo vincolato alle previsioni del contratto collettivo.

Il Giudice, infatti, nell'applicazione della nozione legale di giusta causa, può e deve discostarsi dalle tipizzazioni dei contratti collettivi ed a fronte di inadempimenti che ritenga gravi e che non consentano la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, con lesione del vincolo fiduciario, deve comunque accertare la legittimità del licenziamento.

E, specularmente, il Giudice può e deve escludere che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo.

Cass. Penale, Sez. IV, 31 maggio 2016, n. 22837

Sicurezza sul lavoro - Infortunio - Morte del lavoratore - Responsabilità del datore - Presenza di un preposto regolarmente incaricato - Esclusione della responsabilità datoriale

Gli obblighi di prevenzione, sicurezza e sorveglianza gravanti sul datore di lavoro possono essere trasferiti con riferimento ad un ambito ben definito e non all'intera gestione aziendale, in modo espresso, effettivo e non equivoco in capo ad altro soggetto, ad un soggetto qualificato per professionalità ed esperienza che sia dotato dei relativi poteri di organizzazione, gestione, controllo e spesa; oltre a ciò va considerato che l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite ad altro soggetto garante non può tuttavia avere per oggetto la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni, concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte di quest'ultimo. Ne consegue che l'obbligo di vigilanza datoriale è distinto da quello dal soggetto al quale vengono trasferite le competenze afferenti alla gestione del rischio lavorativo, e non impone il controllo, momento per momento, delle modalità di svolgimento delle singole lavorazioni.

Non è quindi condannabile per omicidio colposo il datore di lavoro, quando il rischio concretizzatosi da cui si è originato l'evento mortale rientrava nella sfera di controllo del preposto.

Un lavoratore dipendente di un'impresa edile, mentre effettuava lavori di coibentazione di un terrazzo, inciampava sul bordo del terrazzo e precipitava nel vuoto. La caduta ed i conseguenti traumi provocavano il decesso del lavoratore.

Il punto da cui il lavoratore precipitava era privo di parapetti e al momento della caduta la vittima non indossava la cintura di sicurezza.

Risultava agli atti del processo che a tutti i lavoratori erano stati consegnati i presidi antinfortunistici necessari, comprese le cinture di sicurezza che, se indossate, avrebbero impedito il decesso. Dalle indagini effettuate risultava inoltre che le cinture erano abitualmente indossate dalla generalità dei dipendenti dell'azienda coinvolta nel grave infortunio.

Risultava inoltre che il datore di lavoro aveva redatto regolare Documento generale per la sicurezza e l'igiene, aveva formalmente nominato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quale preposto e capocantiere, aveva redatto regolare Piano operativo per la sicurezza, contenente la valutazione dei rischi, nonché l'individuazione delle procedure e dei ruoli di chi vi doveva provvedere.

Il tragico incidente si verificava quindi in un contesto di complessivo rispetto da parte del datore di lavoro delle norme e dei presidi antinfortunistici.

In esito al giudizio di merito, in primo grado e in appello, il datore di lavoro veniva condannato e ritenuto colpevole di omicidio colposo unitamente al capocantiere/preposto.

Risultava peraltro che il capocantiere, nel momento in cui si verificava l'infortunio, si era allontanato dal cantiere, omettendo di sorvegliare lo svolgimento delle operazioni e - specificamente - omettendo di controllare che il lavoratore infortunato indossasse le cinture di sicurezza.

Per i giudici di merito, l'omesso obbligo di vigilanza era riferibile sia al datore di lavoro sia al capocantiere, ritenuti entrambi responsabili di omicidio colposo.

Avverso tale decisione proponeva ricorso per cassazione il datore di lavoro, lamentando che non era stata presa in considerazione la specifica posizione di garanzia e sorveglianza di altri soggetti - tra cui il citato capocantiere - regolarmente e formalmente designati nelle rispettive funzioni.

La Suprema Corte ha accolto il ricorso del datore di lavoro, affermando il principio di cui alla massima in epigrafe e cassando la sentenza impugnata con rinvio ai giudici di merito.

In particolare, secondo la Corte, "*in temi di infortuni sul lavoro la titolarità di una posizione di garanzia non comporta, in presenza del verificarsi dell'evento, un automatico addebito di responsabilità colposa a carico del garante, imponendo il principio*

di colpevolezza la verifica in concreto sia della sussistenza della violazione - da parte del garante - di una regola cautelare (generica o specifica), sia delle prevedibilità ed evitabilità dell'evento dannoso che la regola cautelare violata mirava a prevenire (cosiddetta concretizzazione del rischio) sia della sussistenza del nesso causale tra la condotta ascrivibile al garante e l'evento dannoso".

Secondo la Corte, in presenza di preposti formalmente e regolarmente incaricati e/o di una delega di funzioni, prima di affermare la responsabilità del datore di lavoro va verificato in concreto se il rischio concretizzatosi rientri o meno nella sfera di controllo e negli obblighi di sorveglianza del soggetto incaricato, considerato anche che non è esigibile dal datore di lavoro un controllo "*momento per momento della conformità delle lavorazioni* "alle regole di sicurezza.
Nella specie tutti i presidi di sicurezza erano stati rispettati ed i lavoratori erano stati dotati di cinture di sicurezza. L'incidente oggetto del giudizio invece era derivato dall'omessa vigilanza sul rispetto dell'obbligo del lavoratore di indossare la cintura di sicurezza. Ma tale omessa vigilanza, secondo la Corte, non è imputabile nel caso concreto anche al datore di lavoro ma è imputabile alla specifica posizione di garanzia assunta dal capocantiere, che peraltro al momento dell'incidente risultava essersi allontanato.
Va rilevato che nella specie la "deresponsabilizzazione" del datore di lavoro si fonda su una rigorosa verifica nella fattispecie concreta dell'integrale rispetto di tutte le norme ed i presidi di sicurezza e sulla esclusiva ascrivibilità del rischio concretizzatosi - alla luce delle peculiarità del caso concreto - allo specifico dovere di vigilanza gravante sul capocantiere (soggetto formalmente investito e - sottolinea la Corte - dotato della necessaria esperienza per prevenire l'incidente).
Va tenuto presente che non in tutti casi l'investitura di un preposto o una delega di funzioni possono valere ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, così come quando il rischio concretizzatosi e causa dell'infortunio attiene a mancanze strutturali o a violazioni sistematiche delle norme di sicurezza, del cui rispetto il datore di lavoro rimane sempre il primo garante, pur in presenza di altri soggetti incaricati con le rigorose modalità e con i stringenti requisiti previsti dalla normativa vigente.

Studio Legale
Daverio & Florio
Milano
studiolegale@daverioflorio.com

Scheda De Il Commerci@Lista

JOB ACT: CONCILIAZIONE

*di Graziano Vezzoni**

Art. 6 del D.Lgs n.23/2015
Il contratto a tutele crescenti ci porta un nuovo iter, volontario, per cercare di evitare un futuro contenzioso, tra datore di lavoro e dipendente, in caso di licenziamento, la Conciliazione.

A chi si applica:
A tutti i lavoratori, anche in aziende con più di 15 dipendenti, licenziati per qualsiasi motivo, che siano stati assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015, giorno di entrata in vigore del D.Lgs n.23/2015.

Da chi viene attivata:
la conciliazione viene attivata dal datore di lavoro che offre al dipendente una somma di denaro da pagare con assegno circolare.

Termini:
Il datore di lavoro deve offrire e consegnare al dipendente l'assegno circolare entro 60 giorni dal ricevimento, da parte del lavoratore, della comunicazione di licenziamento.

Conseguenze:
L'accettazione, da parte del lavoratore, dell'assegno circolare comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del medesimo, anche qualora il lavoratore l'avesse già proposta.

Quanto deve offrire il datore di lavoro:
L'offerta deve essere pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità.

Sede:
La procedura va perfezionata in una delle sedi prevista dall'art. 2113 del codice civile e dall'art.76 del D.Lgs. n.276/03 e precisamente le Direzioni Territoriali del Lavoro, le sedi Sindacali e le Commissioni di Certificazione.

Vantaggi:
Per il datore di lavoro evitare un contenzioso dispendioso ed incerto. Per il dipendente, l'importo accettato, non costituisce reddito imponibile ai fini dell'Irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

Esito:
Se il dipendente accetta l'offerta del datore di lavoro si ha l'estinzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento.
Se il dipendente rifiuta l'offerta prosegue il contenzioso davanti al giudice.

Adempimenti:
Il datore di lavoro, oltre a comunicare entro cinque giorni la cessazione del rapporto di lavoro, deve anche comunicare l'esito, sia positivo che negativo, della conciliazione; detta comunicazione deve essere fatta entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di mancata o tardiva comunicazione il datore di lavoro è soggetto ad una sanzione che va da 100 a 500 Euro per dipendente.

Criticità:
La criticità sta nel fatto che il datore di lavoro ha 60 giorni per effettuare l'offerta e non è detto che il lavoratore accetti proprio entro tale termine ma può capitare che la trattativa si perfezioni oltre i 65 giorni. Ricordarsi che la comunicazione sull'esito della conciliazione va inviata entro 65 giorni dal licenziamento per evitare le sanzioni.

Consiglio:
Si consiglia, nei casi in cui il datore di lavoro voglia conciliare, di effettuare l'offerta, dove possibile, in contemporanea con la consegna della lettera di licenziamento.

**ODCEC Lucca*

ALPHA BROKER

Alpha Broker S.p.A.
Corso Europa, 5/7 - 13900 Biella
Tel. 015/8484.71 - Fax 015/8493702
Cell. 333/7308444 - Cristiana Pasquini
cristianapasquini@alphabroker.it
Specialist Rc professionale
www.alphabroker.it
www.asigestholding.com

Banca Sella, **Banca Patrimoni Sella & C.** e **Sella Gestioni** hanno siglato l'accordo con la **UNIONE ITALIANA COMMERCIALISTI**, con la finalità di offrire servizi e prodotti dedicati agli associati.

Banca Sella fonda da sempre il suo modo di fare Banca nell'attenzione al Cliente e alle sue esigenze, che si concretizza in una gamma di prodotti e servizi, capaci di rispondere alle esigenze quotidiane.
Leader nel settore dei sistemi di pagamento, offre soluzioni vantaggiose sulle diverse tipologie di POS e sulla piattaforma e-Commerce Gestpay. A disposizione delle aziende, anche un conto dedicato per gestire direttamente online la propria attività.

Sella Gestioni SGR consente a tutti gli associati di valorizzare i risparmi previdenziali aderendo ad Eurorisparmio Fondo Pensione a condizioni agevolate.

Banca Patrimoni Sella & C. è la banca specializzata nella gestione ed amministrazione dei patrimoni della Clientela privata ed istituzionale. Da sempre offre attenzione costante alle esigenze del Cliente anche grazie all'ampio ventaglio di soluzioni, pensato per fornire una risposta personalizzata per ogni necessità: gestioni patrimoniali in titoli e in fondi selezionati tra i principali gestori internazionali, consulenza sugli investimenti, servizio di collocamento O.I.C.R. e prodotti assicurativi, servizio di ricezione e trasmissione ordini sui mercati finanziari di tutto il mondo.

BANCA SELLA SELLA GESTIONI SGR GRUPPO BANCA SELLA BANCA PATRIMONI Sella & C.

www.sella.it www.sellagestioni.it www.bancapatrimoni.it

FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA

Fondazione Italiana di Giuseconomia

INDICE

Articolo	pag
IL VALORE DELLA LEGALITÀ *di Maria Luisa De Cia*	1
LA QUESTIONE SOTTOSTANTE L'INCREMENTO DEI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO *di Michele Farina*	2
IL NUOVO WELFARE *di Loris Beretta*	3
L'IMPIEGO DEI LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO *di Paolo Soro*	5
SOCI ACCOMANDANTI, IL LAVORO AZIENDALE E ISPEZIONI IN MATERIA DI LAVORO *di Stefano Ferri*	9
LE DICHIARAZIONI PRECOMPILATE FRA DIFFICOLTÀ E PROSPETTIVE: FATICA INUTILE O AUSPICABILE OPPORTUNITÀ? *di Silvia Cornaglia*	10
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: IL PUNTO A CIRCA UN ANNO DALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA NORMA *di Lorena Marcugini*	11
MILLENNIALS E CONTRATTO AZIENDALE. RIFESSIONI SUL DEF 2016 *di Michele Faioli*	12
LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO - NUOVA MODALITÀ ACQUISTO VOUCHER CON F24 *di Monica Bernardi*	13
LA RIFORMA DEI CONTRATTI IL LAVORO ACCESSORIO *di Fabrizio Smorto*	14
OBBLIGHI DI SICUREZZA A CARICO DEL AMMINISTRATORE DI CONDOMINIO *di Sergio Vianello*	15
RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA *a cura dell'avv. Bernardina Calafiori socio fondatore Studio Legale Daverio & Florio*	16
Scheda De Il Commerci@Lista JOB ACT: CONCILIAZIONE *di Graziano Vezzoni*	18

IL COMMERCI@LISTA®
Piazza Vittorio Veneto - 13900 Biella
Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576

Direttore responsabile
Domenico Calvelli

Redattore capo
Alfredo Mazzoccato

Redattore capo area lavoro
Martina Riccardi

Redattore capo area tributaria
Paolo Sella

Redattore capo area societaria
Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale
Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro
comitatoredazione@gruppoarealavoro.it
Bruno Anastasio, Paride Barani., Maurizio Centra, Cristina Costantino, Lorena Marcugini, Ermelindo Provenzani, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni.

Redattori 2016
Maurizio Agate, Ilario Alvino, Emanuele Andreis, Paride Barani, Evangelista Basile, Carmelina Barbagallo, Loris Beretta, Monica Bernardi, Bernardina Calafiori, Domenico Calvelli, Luca Campagnoli, Silvia Cornaglia, Giovanni Francesco Cassano, Salvatore Catarraso, Maurizio Centra, Fabiano D'Amato, Emanuele Rosario de Carolis, Maria Luisa De Cia, Anna Del Vecchio, Santo Eugenio Delfino, Alberto De Luca, Massimo De Vita, Michele Faioli, Michele Farina, Stefano Ferri, Gaetano Giannì, Roberta Jacobone, Riccardo Lari, Michele Maria Madonna, Lorena Marcugini, Isabella Marzola, Filippo Mengucci, Federica Parente, Alessandro Pellegrini, Ermelindo Provenzani, Rodolfo Rosso, Riccardo Serafini, Fabrizio Smorto, Paolo Soro, Graziano Vezzoni, Sergio Vianello.

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

COMITATO SCIENTIFICO

L'AVVOC@TO®
rivista di cultura giuridica

International Tax Law Center
C.I.D.T.
Centro Internazionale Diritto Tributario

AIPGT Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria

UN.I.CO.
UNIONE ITALIANA COMMERCIALISTI

Affidavit Commercialisti®

giornale
il Biellese

1902-1976-1997
UPB educa
2004

Università Popolare Biellese
per l'educazione continua

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.
Poiché i contributi ed il lavoro di impaginazione sono effettuati su base volontaria, saranno sempre gradite segnalazioni di eventuali refusi o riferimenti inesatti.