GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

Il Commerci@lista®
lavoro e previdenza

Rivista bimestrale a diffusione nazionale di diritto, economia ed organizzazione del lavoro

anno VI n. 2 **testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250** **Marzo/Aprile 2017**

In collaborazione con il **COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO**

I VOUCHER AL CAPOLINEA

*di Marialuisa De Cia**

Come un vento di primavera, è calato sull'Italia che lavora il decreto legge 17 marzo 2017, n. 25 *"Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti"* che ha cancellato dal nostro ordinamento l'intero impianto del lavoro accessorio con gli interventi succedutesi negli anni compreso il recentissimo d.lgs. 185/2016. Nulla è rimasto di uno strumento, sicuramente abusato, che ha consentito di veicolare fuori dal c.d. lavoro nero molte prestazioni sommerse.

L'intervento *urgente* del Governo in materia di voucher, al di là di considerazioni sociali o politiche, fa emergere la latitanza di chi avrebbe potuto e dovuto intervenire quando il campanello d'allarme ha iniziato a suonare. Non è un mistero per nessuno che il lavoro accessorio è stato utilizzato smodatamente. Quando venne introdotto, nel lontano 2003 con la c.d. Legge Biagi, il Legislatore voleva dare l'opportunità a persone non inserite stabilmente nel mondo del lavoro, di svolgere attività saltuarie a fronte di una remunerazione "tracciata". Arduo è stato il percorso per arrivare all'effettivo utilizzo dei voucher, impressionanti i risultati, infatti, solo nell'agosto del 2008 è stato avviato l'intero sistema. Dai circa 536.000 voucher venduti nel 2008, si è passati a circa 140.000.000 venduti nel 2016 (Fonti Inps). Un fenomeno che di sicuro andava monitorato e analizzato tempestivamente. Si poteva intervenire? Era proprio necessario arrivare all'abrogazione totale dell'intera previsione normativa? Così come per le dimissioni *on line,* nate per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, di cui per altro non sono note le dimensioni, anche per il lavoro accessorio anziché punirne l'abuso si è preferito adottare misure drastiche, in questo caso l'abolizione. Ma è corretto in una società evoluta che l'abuso di qualcuno debba essere pagato da tutti? Non sarebbe stato possibile istituire limiti per le aziende in relazione alla tipologia di attività e/o al numero dei lavoratori subordinati in forza, stabilire importi massimi di utilizzo non solo in capo al singolo lavoratore ma soprattutto al datore di lavoro e, soprattutto, potenziare i controlli? Sui voucher i Commercialisti, come su altre materie che rientrano nella loro competenza professionale, hanno elaborato studi e ricerche, avanzato proposte, suggerito correttivi e messo a disposizione dei soggetti preposti l'esperienza maturata in anni di assistenza ai datori di lavoro.
Comunque sia, i voucher sono arrivati al capolinea e solo chi ne ha acquistati un po' potrà spenderli (sito Inps permettendo) entro il 31 Dicembre 2017. E poi? O meglio, e ora? In attesa che i nostri politici possano coniare i nuovi *mini jobs* (restyling dei voucher?) o qualche forma alternativa degli stessi che accontentino tutti, che cosa rimane? C'è poco da girarci intorno, o il lavoro subordinato o … il lavoro nero!

Il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è indubbiamente quello che auspicano sia i lavoratori sia i datori di lavoro, ma se la prestazione è realmente sporadica e il rapporto non continuativo? Si può ricorrere al lavoro a chiamata, ma si consideri che, tolti gli under 24 e gli over 55, questa tipologia contrattuale è applicabile solo per le attività previste dal Regio Decreto n. 2657/1923, ma come si può pensare che un elenco di *attività tipiche* di quasi un secolo fa rispecchi le esigenze dell'attuale mercato del lavoro, vista anche l'assenza e/o l'inadeguatezza della contrattazione collettiva in materia. Quello che potrebbe essere uno strumento alternativo al lavoro accessorio, quindi, è di fatto inapplicabile. L'alternativa potrebbe essere il contratto a tempo determinato, ma in questo caso si deve prestare particolare attenzione ai vincoli imposti dal d.lgs. 81/2015 e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, che rendono questa via non facile da percorrere. Che cosa rimane? La cara e vecchia prestazione occasionale sembra l'unica alternativa, ma anche qui le conseguenze intrinseche non possono essere sottovalutate. Questo tipo di rapporto che è privo dell'obbligo (e della possibilità) di preventiva comunicazione alle autorità competenti e che è soggetto solo a ritenuta d'acconto, viene sovente considerato *lavoro nero,* con le pesanti conseguenze sanzionatorie che ne derivano.

Se si vuole analizzare l'abrogazione dei voucher dal punto di vista del lavoratore, non va dimenticato che proprio gli studenti e i giovani erano i principali destinatari dei voucher, ora cosa faranno? Ma se il problema era la contribuzione a favore dei lavoratori accessori, non era più semplice individuare un sistema di accredito dei contributi sulle posizioni individuali magari con un aumento del valore del singolo voucher? Tante cose si potevano fare, ma il countdown del referendum era inesorabile e quindi è stato più semplice abrogare che intervenire seriamente.

Un'ultima considerazione va fatta sui contraccolpi economici dell'abolizione dei voucher per l'Inps, l'Inail e i rivenditori, considerando che ai 140.000.000 di voucher venduti nel 2016 corrispondono 1.400.000.000 euro lordi, quindi, considerando il valore nominale di 10 euro di cui 1,30 euro destinati al contributo Inps, 0,70 euro al premio Inail e 0,50 euro alla gestione del servizio, il minor introito annuale è stimabile in euro 182.000.000 per l'Inps, euro 98.000.000 per l'Inail ed euro 70.000.000 per i rivenditori. Non sembrano numeri da poco!

** Presidente del Gruppo Odcec Area lavoro, Comitato scientifico*

SESSANTA ANNI DI PACE E PROGRESSO

*di Maurizio Centra**

Dalla fine della seconda guerra mondiale (1945), che è costato all'umanità sei anni di atroci sofferenze e circa 60 milioni di morti, l'Europa sta vivendo il più lungo periodo di pace che abbia mai conosciuto e che tutti gli uomini di buon senso si augurano prosegua all'infinito. Questo straordinario successo si deve all'aspirazione di unire pacificamente i popoli europei sotto uno stesso tetto, elaborata da alcuni confinati nell'isola di Ventotene tra il 1941 ed il 1944, quali Altiero Spinelli, Ernesto Rossi e Ursula Hirschman, che scrissero il libro *Per un'Europa libera e unita,* meglio conosciuto come il *Manifesto di Ventotène,* pubblicato con una prefazione di Eugenio Colorni. Muovendo da quell'idea di Europa **è** nato il progetto di unire le forze di paesi fino ad allora antagonisti, sia per risollevare il Vecchio Continente dalla devastazione bellica, ricostituendo in primis le infrastrutture produttive e le vie di comunicazione, sia per evitare nuove guerre, condividendo la gestione di alcune risorse fondamentali come il carbone e l'acciaio. Fu così che a soli quattro anni dalla fine del secondo conflitto mondiale nacque la Comunità europea del carbone e dell'acciaio (Ceca) con il Trattato di Parigi del 18 aprile 1951, su iniziativa dei politici francesi Jean Monnet e Robert Schuman allo scopo di mettere in comune le produzioni di queste due materie prime tra sei paesi: Belgio, Francia, Germania Occidentale, Italia, Lussemburgo e Paesi Bassi. Dopo poco meno di sei anni, il 25 marzo 1957 arrivò il Trattato di Roma, con il quale si costituì la Comunità economica europea (Cee), divenuta Unione europea nel 1992.

Quella che pochi anni prima sembrava l'utopia di alcuni dissidenti politici italiani, nel 1957 ha dato origine al più importante processo pacifico di integrazione tra popoli diversi che la storia abbia mai conosciuto e la ricorrenza della firma del Trattato di Roma è l'occasione per ricordare che, nonostante la Brexit, l'Unione Europea (EU) è l'istituzione che maggiormente ha garantito ai cittadini dei paesi membri la pace e il progresso economico negli ultimi 60 anni, mediante la condivisione di politiche economiche oltre che la prevenzione dei dissidi e/o la loro soluzione diplomatica.

Al Trattato di Roma si debbono le più importanti conquiste civili ed economiche dei giorni nostri, come la libera circolazione di persone, beni, servizi e capitali nell'ambito dell'Unione Europea. Basti pensare, solo a titolo di esempio, all'abolizione dei dazi doganali all'interno del mercato comune, che ha stimolato il libero commercio fra i paesi membri, al sistema unico di dazi sulle importazioni dai paesi extra UE, che ha evitato pratiche tributarie scorrette (dumping) tra i paesi membri, e allo sviluppo dell'agricoltura, che oggi è tra le più efficienti del mondo. Ma si potrebbe continuare, dal 1957 i paesi membri sono passati da 6 a 28, compresa la Gran Bretagna, i cittadini da 180 a oltre 500 milioni, il reddito medio pro capite è progressivamente e costantemente aumentato, la povertà e le malattie connesse alla malnutrizione sono state debellate e nel periodo compreso tra il 1992 e il 2006, prima della crisi del 2008, le politiche di integrazione economica hanno generato almeno 2,75 milioni di nuovi posti di lavoro.

L'economia è centrale nella vita delle persone e delle comunità, ma da sola non è sufficiente a garantire il benessere ed il progresso dei popoli. Per questo, probabilmente, l'Unione Europea non ha ancora "domato" la crisi economica iniziata nel 2008, avendo a sua disposizione solo strumenti di natura finanziaria, che - in verità - la Banca centrale europea (Bce) ha utilizzato egregiamente, contenendo al massimo sia le azioni speculative esogene sul debito pubblico di alcuni paesi dell'unione sia le tensioni endogene del sistema bancario. Ma la finanza, anche quando è gestita da istituzioni indipendenti di indiscusso valore, come la Bce, non determina le politiche economiche, semmai le favorisce.

Davanti alla crisi economica tutt'ora in corso l'Unione Europea ha mostrato i suoi limiti, essenzialmente politici, che nascono dalla timidezza che in questi sessanta anni hanno avuto i paesi membri nel completare il progetto federale dei Padri Fondatori. E pensare che negli anni '70 del secolo scorso il sentimento europeista era talmente forte tra i cittadini che quando nel 1971 venne bandito un concorso per dotare l'Unione (all'epoca ancora Cee) di un inno, vi parteciparono oltre duemila compositori con altrettanti spartiti originali. Poi, su proposta del Maestro Karajan, il Consiglio d'Europa nel 1972 scelse *l'Inno alla gioia,* ossia un brano del movimento finale della IX sinfonia composta da Ludwig van Beethoven nel 1824, che esprime *"con il linguaggio universale della musica … gli ideali di libertà, pace e solidarietà perseguiti dall'Europa".*

Da difficoltà economiche prolungate sono scaturite nei secoli passati insurrezioni, rivoluzioni e guerre, basti ricordare, senza andare troppo lontano, quello che è accaduto in Europa nel periodo intercorso tra le due guerre mondiali, pertanto, ciò che sta accadendo in Europa in questo periodo non dovrebbe essere sottovalutato dalla classe politica, perché la paura di perdere quello che si possiede, l'incertezza lavorativa e i rischi per l'incolumità personale stanno generando reazioni non usuali per il livello civile e culturale dei cittadini europei, specialmente nei paesi che maggiormente hanno sofferto le conseguenze di tali guerre.

Ma se il Progetto Europeo culminato con l'Unione ha garantito 60 anni di pace e progresso è lecito aspettarsi che saprà affrontare e vincere anche le *nuove sfide*, come la globalizzazione economica, magari con quale intervento di manutenzione, che tenda a controbilanciare il peso della finanza con quello della sana politica, continuando il processo di integrazione che non si è mai interrotto.

Tra le sfide che richiedono una più autorevole e ferma risposta da parte dell'Unione Europea c'è indubbiamente il processo migratorio da vari paesi poveri, in guerra o con regimi politici autoritari. Partendo dal presupposto che non c'è muro che possa fermare la fame o la paura e ricordando che dal 1836 al 1914, oltre 30 milioni di europei sono emigrati negli Stati Uniti d'America (USA), l'Unione Europea dovrebbe dotarsi di una politica che favorisca il dialogo e la cooperazione con i governi affidabili dei paesi che intendano collaborare al contenimento dei flussi migratori e, quindi, degli accordi che favoriscano l'insediamento di iniziative economiche private europee in questi paesi, garantendo la sicurezza in loco e il rimpatrio dei capitali investiti, in cambio di formazione e impiego di mano d'opera locale. Negli stessi accordi si potrebbero regolare anche i flussi migratori stagionali, così da evitare o ridurre i comportamenti illegali di soggetti che favoriscono l'impiego degli immigrati clandestini soprattutto nell'agricoltura e nell'edilizia, come in Italia.

Per i richiedenti asilo politico, che abbandonano il paese d'origine a causa di persecuzioni o altre forme di coercizione, esistono già degli accordi internazionali che l'Unione Europea dovrebbe poter attuare e rispettare anche sostituendosi ai paesi membri, adottando sistemi di accoglienza e di controllo che riducano i rischi nel rispetto della dignità delle persone coinvolte.

Infine, l'elezione di Donald Trump a Presidente degli Stati Uniti d'America impone all'Unione Europea di riconsiderare le sue scelte in materia di difesa, alla luce delle minacce e delle azioni offensive degli ultimi tempi nonché delle caratteristiche dei loro esecutori, è quindi ragionevole ritenere che debba quanto prima organizzare la sua difesa su presupposti e con strumenti diversi dal passato, facendo tesoro anche dell'esperienza nella lotta al terrorismo. Visto che sono europee gran parte delle imprese specializzate in sistemi integrati di sicurezza,

che impiegano sofisticati strumenti elettronici e satellitari, una politica europea che favorisca gli investimenti comunitari in questo settore genererebbe indubbiamente delle ricadute economiche ed occupazionali oltre che aumentare l'apprezzamento dei cittadini nei confronti della stessa Unione, d'altronde è sempre attuale la locuzione latina *si vis pacem, para bellum* (se vuoi la pace, prepara la guerra).

**Odcec Roma*

L'UNIONE FA LA FORZA

*di Paolo Soro**

La crisi economica che ha pesantemente colpito l'Unione Europa (UE) nel 2008 non sembra ancora vedere un'effettiva ripresa, anche per l'assenza di un reale progetto comune tra i paesi dell'Unione. Sebbene la genesi della crisi sia di natura esogena ed affondi le sue radici nella c.d. bolla americana dei Subprime del 2007, che ha determinato un collasso economico senza precedenti negli Stati Uniti d'America (USA), culminato con il fallimento della banca d'affari Lehman Brothers (settembre 2008), le ripercussioni sul Vecchio Continente sono state consistenti ed inevitabili, a causa sia dei legami che esistono tra gli USA e l'Unione Europa sia dei crescenti rapporti di interconnessione economico/finanziaria del mercato globale. Ma se dove la crisi ha avuto origine la situazione tende a migliorare, tanto che per l'anno in corso è previsto anche il rialzo del tasso d'interesse gestito dalla Federal Reseve (Fed), l'unione Europea continua a viaggiare a *scartamento ridotto*, con alcuni paesi, come l'Italia, che registrano tassi di crescita incompatibili con il mantenimento dei livelli di benessere sociale raggiunto pochi anni or sono.

I report pubblicati in merito all'andamento economico nei vari paesi membri da parte della Commissione UE, da un lato, continuano a mostrare come i risultati positivi manifestatisi in taluni anni siano effimeri, essendo in genere dovuti a circostanze di carattere eccezionale, temporaneo e comunque settoriale, piuttosto che a una reale inversione di tendenza; da altro verso, dimostrano la permanenza di un'ottica nazionale incompatibile con il disegno unitario europeo. Insomma, nonostante il trattato di Maastricht del 1992, e il passaggio dalla CEE (Comunità Economica Europea) all'Unione Europea, i problemi di scarsa coesione tra i paesi membri restano!

A partire dagli anni '90 del XX secolo nell'Unione europea sono state progressivamente eliminate le frontiere, abolite le barriere doganali, consentita la libera circolazione delle persone e dei lavoratori ed è entrato in uso l'euro, ossia la moneta unica europea, in gran parte dell'Unione. Allo stesso tempo, però, è mancato un paritetico cammino di integrazione politica, previsto dai Padri Fondatori, e la crisi economica e finanziaria iniziata nel 2008 ha reso evidente tale anomalia. D'altronde, tra i paesi membri dell'UE esistono delle differenze economiche e sociali che non hanno ancora consentito di raggiungere il livello di unità e coesione atteso, soprattutto a causa della flessione della volontà politica di alcuni governi nazionali, eccessivamente preoccupati dalla percezione dei propri cittadini (elettori) del processo di integrazione politica, con la conseguente riduzione della sovranità nazionale a favore di organismi europei. Possiamo dire che la crisi del 2008 abbia "messo a nudo" la ridotta volontà comune di proseguire il processo di unificazione, peraltro già di per sé stesso ostacolato dalle naturali disomogeneità esistenti, e i problemi di debito pubblico di alcuni paesi come la Spagna, l'Irlanda, il Portogallo la Grecia e, ahinoi, l'Italia, non hanno aiutato. In questo conteso, la Banca Centrale Europea (Bce) ha rappresentato un vero e proprio baluardo a difesa dell'integrità dell'Unione Europea, non solo di quella economica e finanziaria, ma per sconfiggere in maniera definitiva la crisi economica occorrono non solo interventi che rientrano nelle competenze di altre istituzioni ma la volontà dei paesi membri, per una vera e propria politica economica europea.

È noto che la Germania e tutti i paesi che ruotano attorno al suo asse economico, come gli Stati scandinavi, i Paesi Bassi, l'Austria e alcune delle realtà più avanzate dell'Europa dell'est, abbiano conosciuto una discreta crescita, che ha avuto un rallentamento, in pratica, solo nel 2012. A favorire il buon andamento dell'economia tedesca, in particolare, sono state fuor di dubbio le esportazioni verso l'estero di tecnologie avanzate. Più difficile, invece, la situazione economica di un paese come la Francia, altra nazione fondamentale nel processo di avanzamento e consolidamento dell'Unione Europea: l'economia francese vanta un buon andamento dei consumi interni, ma è gravata da un debito pubblico in costante aumento. Un discorso a parte merita, poi, la c. d. periferia d'Europa: Spagna, Irlanda, Portogallo, Italia e Grecia. Si tratta di paesi che hanno sofferto più di altri della crisi economica e finanziaria di questi ultimi anni. Prima l'Irlanda e poi il Portogallo hanno dovuto, per esempio, ricorrere ad aiuti economici di salvataggio messi a disposizione dalla BCE e dal Fondo Monetario Internazionale (FMI). D'altronde, trattasi di nazioni con sistemi bancari fragili e molto dipendenti dalla Banca Centrale Europea.

Relativamente a Spagna e Italia, occorre in particolare registrare il forte aumento del debito pubblico, soprattutto, nel corso del 2011 e del 2012. In questi due paesi la situazione è stata affrontata principalmente con una politica di contenimento dei costi e di aumento della tassazione: senonché, a giudicare dai dati riepilogati nelle relazioni tecniche dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), che smentiscono clamorosamente le analisi statistiche nazionali, il nostro paese non è mai riuscito a diminuire la spesa pubblica, la quale ha continuato ad aumentare ogni anno; oltre a ciò, l'assoluta mancanza di un'uniformità tributaria a livello europeo e la spropositata pressione fiscale hanno portato alla chiusura di molte aziende e a una spinta sui processi di internazionalizzazione delle imprese maggiormente in salute, con disastrose conseguenze a livello di gettito erariale e, soprattutto, di occupazione interna.

Relativamente alla questione fiscale, valgano per tutti, a titolo di esempio, le problematiche connesse ai due principali progetti che, da alcuni anni la Commissione UE sta faticosamente cercando di portare avanti: la base imponibile societaria consolidata comune nota come Common Consolidated Corporate Tax Base (CCCTB), sul versante delle imposte dirette, e l'IVA unica europea, su quello dei c. d. tributi armonizzati. Per la CCCTB è stata presentata nel 2011 una proposta di direttiva che prevede alcuni indubbi vantaggi a livello unitario:

- la riduzione dei costi di conformità;
- l'eliminazione dei problemi legati al transfer pricing;
- la compensazione e il consolidamento globale dei profitti e delle perdite;
- la scomparsa pressoché totale dei casi di doppia imposizione;
- l'eliminazione delle numerose ipotesi di discriminazione e delle restrizioni.

Ebbene, dopo oltre quattro anni di discussioni tra i vari governi senza che la direttiva in questione vedesse mai la luce, nel mese di giugno 2015 la Commissione Europea ha comunicato al Parlamento Europeo e al Consiglio Europeo, un nuovo action plan "for a fair and efficient corporate tax system in the EU". Uno dei pilastri di tale action plan è stato proprio il rilancio della proposta di direttiva CCCTB, la quale, però, risultava stravolta rispetto al progetto iniziale giudicato, in tale forma, non praticabile, posto che non avrebbe mai trovato l'accordo di tutti i paesi membri. La proposta di CCCTB del 2015 non riguarda più le aliquote dell'imposta sul reddito delle società, che resterebbero una questione di sovranità nazionale: per esempio, l'aliquota al 12,5% di Irlanda e Cipro, o quelle di Lussemburgo,

Olanda e Belgio, non subirebbero modifiche. Ciò nonostante, persistono ancora svariati vincoli affinché si possa trovare l'accordo sperato. Così, nel 2016, la Commissione ha finalmente presentato le sue due ultime distinte proposte di direttiva:

- quella sulla Common Corporate Tax base - CCTB (documento n. COM/2016/0685);
- quella sulla Common Consolidated Corporate Tax Base - CCCTB (documento n. COM/2016/0683).

Con la prima (CCTB), vengono definite norme, condivise fra i paesi membri, che si limitano soltanto a presiedere alla determinazione della base imponibile comune ai fini delle imposte sul reddito delle società. Conclusa tale fase, si procede con l'introduzione del consolidamento delle basi imponibili, oggetto della seconda proposta (CCCTB).

L'adozione del doppio regime CCTB/CCCTB determinerebbe l'istituzione di un unico corpus di norme per calcolare il reddito delle società nell'ambito dell'UE. La base imponibile comune consolidata sarebbe, quindi, ripartita tra i membri di un gruppo in funzione di fattori quali: lavoro, asset materiali immobilizzati e fatturato, in modo da garantire che i redditi vengano tassati dove effettivamente sono realizzati. Le società avrebbero, inoltre, il vantaggio di interfacciarsi con una sola Amministrazione fiscale nell'UE, c.d. principal tax authority, individuata nello Stato membro di residenza ai fini fiscali della società madre, c.d. one-stop-shop. Dunque, non proprio l'unitarietà sperata, ma almeno il primo importante step di un cammino che peraltro appare ancora lungo. Come naturale corollario alle appena delineate proposte di direttive CCTB e CCCTB, nell'aprile del 2016, la Commissione UE ha, poi, licenziato il piano d'azione che propone la creazione di un'unica IVA europea, al fine di rendere l'imposta: più semplice da utilizzare per le imprese, capace di combattere i crescenti rischi di frode, diventare maggiormente efficiente, e soprattutto essere basata su una maggiore fiducia. Il documento sembra ripercorrere da un punto di vista IVA a livello comunitario, mutatis mutandis, quanto predisposto dall'OCSE col piano BEPS. La prima fondamentale questione concerne il passaggio dell'imposizione dal principio di origine a quello di destinazione dei beni: una vera e propria rivoluzione di carattere concettuale, dunque. Le iniziative svolte includono:

- un meccanismo di reazione veloce, c.d. Quick Reaction Mechanism, per combattere l'improvvisa e vasta crescita di frodi IVA;
- l'implementazione di una nuova fonte di leggi, in linea con i principi generali, nel luogo di destinazione, per le telecomunicazioni, la programmazione radiotelevisiva e per i servizi elettronici forniti al consumatore finale con il One Stop Shop, onde semplificare gli adempimenti fiscali;
- un nuovo sistema di governance più trasparente per il sistema IVA dell'UE, nel quale tutti i portatori di interesse sono coinvolti in maniera maggiore.

La Commissione presenterà poi una proposta di legge per modernizzare e semplificare l'IVA per l'e-commerce transfrontaliero, specialmente con riguardo alle piccole e medie imprese (Pmi). Occorre, quantunque, evidenziare come (sempre secondo i dati ufficiali a disposizione) le frodi IVA non colpiscano in maniera uguale tutti i Paesi dell'UE: il gap varia da meno del 5% a oltre il 40%. Per tale motivo, alcuni paesi membri hanno richiesto l'autorizzazione per applicare il Temporary Generalised Reverse Charge System, ovverossia un sistema temporaneo di sanzioni che deroga rispetto ai principi generali della Direttiva in materia IVA. Detto sistema, non essendo in linea con la VAT-Directive, richiede una modifica legislativa. La Commissione ritiene che al riguardo sia doverosa un'analisi approfondita, onde valutare seriamente le implicazioni politiche, legali ed economiche, di modo che, tali deroghe non finiscano per danneggiare sproporzionalmente il corretto funzionamento del mercato unico. Quindi, anche in tema di IVA europea unica, vale a dire di uno dei tributi armonizzati per i quali è pacifica la sovranità dell'UE, gli attriti contro l'emanazione della direttiva sono fortissimi e si giocano, sostanzialmente, sul timore che i rimedi vagliati per sconfiggere il maggior livello di evasione esistente in alcune giurisdizioni e/o comparti lavorativi, finiscano col ripercuotersi negativamente sulle regioni confinanti o comunque su altri settori, semplicemente "spostando" i problemi ma non risolvendoli a livello di Unione Europea.

Gli svantaggi dell'Unione Europea priva di una politica economica condivisa, che è spesso costretta ad adottare diverse velocità pur di non fermarsi, emergono in modo chiaro sul mercato del lavoro che ne subisce le ricadute, anche in termini di disoccupazione. In Italia, ad esempio, il sistema industriale appare tecnologicamente antiquato e non più in condizione di reggere la concorrenza dei nuovi paesi emergenti prima ancora di quelli europei. Ciò comporta grossi problemi di competitività da parte delle Pmi nazionali, che perdono quote di mercato interno e, nel contempo, non riescono a incrementare le esportazioni. Il governo, come noto, ha in merito recentemente varato degli aiuti sotto forma di vantaggi fiscali per le imprese.

I principali paesi industrializzati si sono già da qualche tempo attivati a supporto dei settori industriali nazionali in modo da cogliere quest'opportunità. L'Italia ha sviluppato il *Piano nazionale Industria 4.0 2017-2020* che prevede delle misure in base a tre principali linee guida:

- operare in una logica di neutralità tecnologica;
- intervenire con azioni orizzontali e non verticali o settoriali;
- agire sui fattori abilitanti.

Le direttrici strategiche sono quattro:

1) investimenti innovativi: stimolare l'investimento privato nell'adozione delle tecnologie abilitanti dell'industria 4.0 e aumentare la spese in ricerca, sviluppo e innovazione;
2) infrastrutture abilitanti: assicurare adeguate infrastrutture di rete, garantire la sicurezza e la protezione dei dati, collaborare alla definizione di standard di inter-operabilità internazionali;
3) competenze e ricerca: creare competenze e stimolare la ricerca mediante percorsi formativi *ad hoc;*
4) awareness egovernance: diffondere la conoscenza, il potenziale e le applicazioni delle tecnologie industria 4.0, al fine di garantire una governance pubblico-privata per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Dando una rapida occhiata in Europa, abbiamo:

i. Regno Unito: CATAPULT - High Value Manufacturing. Piano d'azione sponsorizzato dal Governo e dal Cambridge University's Institute For Manufacturing, che coinvolge università e player industriali, le cui principali manovre sono connesse al finanziamento di progettualità aziendali e centri di ricerca applicata.
ii. Germania: Industrie 4.0. Piano d'azione sponsorizzato a livello federale con il coinvolgimento di grandi player industriali e tecnologici, le cui principali manovre consistono nel:
    - finanziamento di progettualità aziendali e centri di ricerca applicata
    - agevolazioni fiscali per investimenti in startup tecnologiche
iii. Francia: Industrie du Futur. Piano di reindustrializzazione e di investimento in tecnologie I4.0, guidato centralmente dal governo, mediante:
    - incentivi fiscali per investimenti privati
    - prestiti agevolati per pmi e per le mid-tier
    - credito d'imposta per la ricerca
    - finanziamento progetti "industrie du futur" e "invest for the future"

iv. Olanda: Smart Industry. Approccio «network centric», in cui combinare le forze del sistema industriale tradizionale con le nuove opportunità I4.0 coinvolgendo: il Ministero degli affari Economici, la Camera di Commercio e gli altri principali organismi istituzionali del Paese.

Con riferimento all'iniziativa governativa italiana si potrebbe dire che il progetto patrocinato dal Ministero dello sviluppo economico (Mise) non si discosti molto da quelli di altri paesi dell'Unione Europea, resta, comunque, il fatto che continua a risolversi tutto in azioni individuali, i cui risultati al momento paiono ancora molto incerti e non in grado di far davvero rimettere in moto la macchina economica europea.
L'Unione Europea oggi non ha ancora quelle caratteristiche federali immaginate dai suoi Padri Fondatori, appare come una sorta di network in cui coesistono talune linee d'azione e interessi comuni, ma dove ognuno fondamentalmente mira solo a proteggere il proprio orticello, in un'ottica microeconomica inadatta a generare valore per l'intera collettività ma, senza voler *scomodare* Keynes, alcuni modi ci sarebbero per migliorare la situazione, ad esempio si potrebbero stabilire in modo unitario delle regole di comportamento che consentano una corretta equi-distribuzione della produttività, tale da far tornare a girare a regime adeguato il volano dell'economia e, di conseguenza, ridurre le tensioni sociali e quelle sul mercato del lavoro.

** Odcec Roma*

AMMINISTRATORE CON COMPENSI REVERSIBILI

*di Roberta Jacobone**

Oltre alla fattispecie dei compensi relativi alla carica di amministratore di società incassati direttamente dal soggetto che la ricopre, esiste quella in cui il beneficiario effettivo di tali compensi non sia la persona fisica che ricopre la carica ma l'ente del quale tale persona fa parte, nonostante ci sia una delibera di corresponsione a suo favore.
La suddetta seconda fattispecie è frequente all'interno dei gruppi societari e vede protagonisti 3 soggetti diversi: una società controllata, una società controllante e un amministratore legato alla società controllante da un rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione. In tal caso, la società controllante (c.d. riversata) esercita la propria attività di direzione e coordinamento in capo alla società controllata (c.d. riversante) nominando in quest'ultima un proprio manager o una *key person* come amministratore, con la condizione che il compenso a lui spettante venga "riversato" appunto alla controllante medesima. L'amministratore infatti, in quanto dipendente o collaboratore della controllante, risulta già remunerato sulla base di un accordo economico omnicomprensivo.

Nella prassi, la procedura per la gestione di compensi reversibili viene regolata in questo modo:
- accordo tra società controllante e amministratore (suo dipendente o collaboratore) da cui risulti l'obbligo di reversibilità del compenso;
- comunicazione da parte della società controllante alla società controllata dell'esistenza del suddetto accordo, affinché quest'ultima provveda legittimamente ad erogare il compenso direttamente alla prima società, liberandosi da ogni altra obbligazione nei confronti dell'amministratore;
- documentazione comprovante l'effettivo pagamento del compenso reversibile, di norma mediante l'emissione di fattura (ancorché non sia obbligatoria in quanto esclusa da Iva ai sensi dell'art. 5 Dpr 633/1972).

Con riferimento al rapporto intercorrente tra le due società, esse devono avere in comune l'appartenenza ad uno stesso gruppo societario ma non è indispensabile che esista tra loro un rapporto di controllo diretto o indiretto. L'Amministrazione Finanziaria ha sollevato più volte eccezioni in merito alla presunta indeducibilità dei c.d. compensi reversibili, in assenza del requisito di controllo da parte della società riversata. La Giurisprudenza però non ha mai confermato tale orientamento, stabilendo che il principio di correlazione tra le due società debba ricercarsi nell'appartenenza al medesimo gruppo e non necessariamente (o esclusivamente) in un rapporto di controllo societario.
Entrando nel merito della figura dell'amministratore, egli di fatto svolge il suo incarico con l'obbligo di riversare l'emolumento ad un'altra società cui è legato da un rapporto di lavoro, sia esso subordinato, assimilato o autonomo. In capo all'amministratore non sorge alcuna obbligazione tributaria poiché, in base al principio generale, non si configurano come reddito imponibile di un contribuente le somme di cui egli non ne ottenga in alcun modo la disponibilità. Il presupposto dell'Irpef, come disposto dall'art. 1 del Tuir, prevede il possesso di redditi rientranti nel successivo art. 6, avendo riferimento alla materiale disponibilità dei redditi da parte del soggetto d'imposta. I compensi reversibili in questione non sono pertanto inquadrabili come reddito di lavoro dipendente né come reddito assimilato, come desumibile dalla esclusione prevista dall'art. 50 comma 1 lettera b). In funzione di ciò, viene a mancare il presupposto per l'iscrizione dell'amministratore nel Libro unico del lavoro (LUL), in quanto i compensi reversibili sono imputabili unicamente al soggetto che ne ottiene l'effettiva disponibilità. Il soggetto passivo d'imposta diviene pertanto la società riversata che effettivamente incassa gli emolumenti maturati in capo all'amministratore, li fa concorrere alla formazione del proprio reddito di impresa e, come tale, saranno assoggettati ad imposta Ires. Nel caso invece che l'amministratore eserciti la sua funzione in qualità di lavoratore autonomo abituale, (ancorché legato alla società controllante) e quindi soggetto passivo Iva, egli emetterà fattura alla società riversante, che sarà tenuta a corrispondergli solamente l'importo dell'Iva e della Cassa di previdenza professionale mentre il compenso sarà erogato direttamente alla società riversata e da questa tassato come si è detto. In aggiunta, i compensi reversibili non sono assoggettati a ritenuta fiscale, non essendo appunto inquadrabili né come reddito di lavoro dipendente o assimilato né come reddito di lavoro autonomo. Poiché la società riversata è tenuta a far concorrere i compensi nel proprio reddito di impresa, in base al normale principio di competenza temporale di cui all'art. 109 comma 1 del Tuir, la società riversante può legittimamente dedurre dal reddito i suddetti compensi, in base al principio di cassa che contraddistingue la natura degli emolumenti amministratori, ai sensi dell'art. 95 comma 5 del Tuir e che non viene meno nonostante il percettore non sia l'amministratore stesso ma un terzo. Se tali compensi concorrono a formare la base imponibile Ires vengono invece esclusi da quella Irap, rappresentando componenti negativi indeducibili per la riversante e componenti positivi non tassabili per la riversata. Per un approfondimento delle regole fiscali, è utile la consultazione della norma di comportamento n.169/2007 dell'Associazione Italiana Dottori Commercialisti.

**Odcec Cremona*

TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO NON IMPRENDITORIALE IN ITINERE

*di Isabella Marzola**

La Camera dei deputati ha da poco approvato il disegno di legge in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale che riforma la disciplina vigente. Si tratta di un provvedimento di iniziativa governativa collegato alla manovra di finanza pubblica per il 2016.

Nel 2015, per la prima volta dopo quasi vent'anni di riforme orientate alla moltiplicazione delle forme contrattuali di lavoro subordinato, il Jobs Act ha semplificato il quadro normativo riportando al centro del sistema il contratto di lavoro subordinato. Poi, con il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - uno dei decreti attuativi della Legge delega n. 183 del 2014 - il legislatore ha disposto l'abrogazione di tutte le norme contenute nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 che disciplinavano i contratti di lavoro a progetto, facendo al contempo salvi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa previsti dall'art. 409 c.p.c.. Tra le norme abrogate vi è anche l'art. 69 bis del d.lgs. 276/2003, che era stato introdotto nel 2012 dalla legge Fornero e che prevedeva una presunzione in forza della quale, in presenza di determinate condizioni, la prestazione resa da un soggetto titolare di partita iva si considerava un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Quindi con il d.lgs. 81/2015 sono state eliminate diverse forme contrattuali spesso utilizzate in maniera elusiva, come il lavoro a progetto e l'associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro e altre forme di lavoro subordinato poco utilizzate nella pratica, come il lavoro ripartito.

Parallelamente, sempre con il d.lgs. 81/2015, il legislatore ha deciso di affrontare il problema di quella vasta zona grigia costituita dai contratti di collaborazione, spesso impropriamente utilizzati dalle imprese, e ha esteso la disciplina del contratto di lavoro subordinato anche a tutte quelle

- esclusivamente personali;
- continuative;
- le cui modalità di esecuzione sono organizzate dai committenti anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Dopo aver effettuato questa operazione di "pulizia" della zona grigia tra autonomia e subordinazione, il Governo ha ritenuto necessario proteggere, valorizzare e incentivare il lavoro genuinamente autonomo. Perciò con il disegno di legge (ddl) che è ora in Senato si introduce un vero e proprio "Statuto dei diritti e delle tutele dei lavoratori autonomi" che vuole valorizzare e proteggere le caratteristiche proprie del lavoro autonomo professionale.

Le linee guida della legge per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale

Riassumiamo brevemente le principali linee guida lungo le quali si sviluppa il provvedimento:

1. tutela nel contratto con il committente contro clausole contrattuali abusive nei confronti del lavoratore autonomo (modifiche unilaterali delle condizioni del contratto, recesso unilaterale, termini di pagamento lunghi), tutela contro i ritardi di pagamento dei compensi, riconoscimento dei diritti di proprietà intellettuale al lavoratore autonomo;
2. tutela nel mercato del lavoro, con una serie di strumenti messi a disposizione dalla pubblica amministrazione, ma anche con il concorso di soggetti privati, per favorire l'orientamento al mercato del lavoro e l'accesso a opportunità di lavoro, anche verso le pubbliche amministrazioni;
3. allargamento e rafforzamento dei diritti previdenziali e di assistenza in caso di malattia, maternità, infortunio, congedi parentali e anche altre forme di welfare su base mutualistica a protezione del reddito in caso di perdita del lavoro;
4. previsione della deducibilità integrale delle seguenti tipologie di spesa:
   - spese relative a prestazioni alberghiere e alla somministrazione di alimenti e bevande sostenute durante lo svolgimento dell'incarico;
   - spese sostenute per l'iscrizione a master, corsi di formazione o di aggiornamento professionale, convegni e congressi, nel limite di 10.000 euro all'anno;
   - spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto imprenditorialità erogati da organismi accreditati, fino ad un massimo di 5.000 euro l'anno;
   - costi per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà.

Le singole previsioni della legge per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale

Ambito di applicazione (art. 1): le disposizioni contenute nel ddl si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, inclusi i rapporti di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c. (prestazione occasionale d'opera). Sono esclusi gli imprenditori, compresi i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 c.c. (coltivatori diretti, artigiani, piccoli commercianti).

Tutela del lavoro autonomo nelle transazioni commerciali (art. 2). In tema di compensi, un'importante novità è che alle transazioni tra lavoratori autonomi e imprese e tra lavoratori autonomi e pubbliche amministrazioni si applicano le disposizioni del d.lgs. 231/2001 in materia di disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni. Ciò significa che la tutela dei pagamenti è estesa anche ai lavoratori autonomi, in particolare il pagamento dovrà avvenire entro un termine concordato non superiore a 60 giorni e, se il termine non è concordato, entro 30 giorni dalla fattura o dalla effettuazione della prestazione, se successiva al ricevimento della fattura. In caso di ritardo sono dovuti gli interessi moratori: la loro misura, se non è concordata tra le parti è quella degli interessi legali di mora che ammontano al tasso legale di riferimento (oggi pari a 0) più l'8%.

In tema di **Clausole e condotte abusive (art. 3)** il provvedimento qualifica alcune clausole e condotte come abusive, prevedendo il risarcimento del danno in capo al committente, in particolare stabilisce che si considerano abusive:

- le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto;
- le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di recedere dal contratto senza congruo preavviso, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa;
- le clausole che prevedono termini di pagamento superiori a 60 giorni dalla data di ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento.

Inoltre è considerato abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta, ciò significa che il committente non può rifiutarsi di stipulare il contratto in forma scritta, qualora il lavoratore autonomo ne faccia richiesta.

Nelle ipotesi di clausole abusive o rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni, anche attraverso un tentativo di conciliazione.

Infine ai rapporti contrattuali di cui alla presente norma si applica l'art. 9 della legge 192/1998 in tema di abuso di dipendenza economica.

Apporti originali e invenzioni del lavoratore (art. 4). Nel testo del ddl vengono riconosciuti al lavoratore autonomo i diritti di utilizzazione economica relativi

ad apporti originali e invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto, a meno che l'attività inventiva sia oggetto del contratto.

Il provvedimento prevede poi quattro deleghe legislative al Governo.
La prima **Delega al Governo è in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini e collegi (art. 5)** e prevede la rimessione di alcuni atti pubblici alle professioni organizzate in ordini e collegi, nel rispetto dei seguenti principi: individuazione degli atti delle pubbliche amministrazioni che possono essere rimessi anche alle professioni organizzate in ordini e collegi; individuazione di misure che garantiscono il rispetto della disciplina in materia di dati personali nella gestione degli atti rimessi ai professionisti iscritti a ordini o collegi; individuazione delle circostanze che possono determinare conflitto di interesse nell'esercizio delle funzioni rimesse ai professionisti iscritti a ordini o collegi.

La seconda **Delega al Governo in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini e collegi e di ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata Inps (art. 6)** è volta a consentire agli enti di previdenza di diritto privato di attivare, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio sanitario, anche altre prestazioni sociali finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. Inoltre il Governo, in forza di tale delega dovrà adottare uno o più decreti legislativi nel rispetto dei seguenti principi: riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le 3 mensilità di contribuzione dovuta; introduzione di minimali e massimali per le prestazioni di maternità; incremento della platea di beneficiari ed eventuale esclusione dell'indennità per eventi di durata inferiore a 3 giorni; aumento dell'aliquota contributiva (max 0,5%).

La terza delega, **(Delega al Governo in materia di semplificazione della normativa sulla salute sicurezza degli studi professionali – art. 11)** riguarda il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali. In particolare prevede:

a) individuazione di specifiche misure di prevenzione e protezione al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali, con o senza retribuzione;
b) determinazione delle misure tecniche e amministrative di prevenzione;
c) semplificazione degli adempimenti formali in materia di salute e sicurezza negli studi professionali;
d) riformulazione e razionalizzazione del sistema sanzionatorio.

Altra novità è stata introdotta all'art. 7 del ddl, il quale prevede il riconoscimento della **DIS-COLL** anche ad assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione.

Il provvedimento prevede anche l'ampliamento di una serie di **benefici fiscali e sociali (art. 8)**:

- deducibilità totale delle spese relative alle prestazioni alberghiere e alla somministrazione di alimenti e bevande sostenute durante lo svolgimento dell'incarico, come indicato in precedenza. A tali spese non si applicheranno più i limiti di cui all'art. 54, comma 5, del Tuir, il quale stabilisce che le spese relative alle prestazioni alberghiere e alla somministrazione di alimenti e bevande sono deducibili nella misura del 75% e, in ogni caso, per un importo non superiore al 2% dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo d'imposta;
- accesso delle lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps non pensionate e non iscritte ad altre forme obbligatorie al trattamento di maternità a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro;
- prolungamento della durata del congedo parentale da 3 a 6 mesi;
- possibilità di fruire del congedo parentale fino al terzo anno di vita del bambino (non più solo entro il primo anno);
- introduzione di un tetto massimo di 6 mesi di congedo complessivamente fruibile dai genitori (anche se fruiti in altra cassa o gestione di previdenza);
- il trattamento economico per congedo parentale è corrisposto a condizione che risultino accreditate almeno 3 mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. L'indennità, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, è fissata in misura pari al 30% del reddito di lavoro percepito nei 12 mesi solari precedenti l'inizio del periodo indennizzabile se l'anzianità assicurativa è pari o superiore a 12 mesi, un numero di mesi inferiore a 12, nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia inferiore a 12 mesi, come previsto dal dm 4 aprile 2002.
- applicazione della nuova disciplina anche nei casi di adozione e affidamento preadottivo.

Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente (art. 9)

- Le spese per l'iscrizione a master e a corsi si formazione o di aggiornamento professionale e le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese le spese di viaggio e soggiorno, saranno **integralmente deducibili, entro il limite annuo di 10.000 euro.** Attualmente queste spese, sostenute dal professionista per la sua formazione, la quale, costituisce peraltro, un obbligo per gli iscritti agli Ordini, sono regolate dall'articolo 54, comma 5 del Tuir, prevedendo la possibilità per i suddetti soggetti, di poter dedurre le suddette spese al 50%, come a dire che questi costi vanno al di là dell'attività professionale.
- Le spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità saranno **integralmente deducibili, entro il limite annuo di 5.000 euro.**
- Gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o solidarietà saranno **integralmente deducibili.**

Tutela della gravidanza, malattia e infortunio (art. 14)

1. In caso di gravidanza, malattia e infortunio, i lavoratori autonomi potranno usufruire della sospensione del rapporto di lavoro, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare.
2. In caso di maternità, previo consenso del committente, la lavoratrice autonoma potrà farsi sostituire da altri lavoratori autonomi di fiducia o da soci.
3. In caso di malattia o infortunio grave che impedisce lo svolgimento della prestazione per oltre 60 giorni, il pagamento dei contributi sarà sospeso per tutta la durata dell'evento fino ad un massimo di 2 anni. I contributi potranno essere versati a rate (numero di rate mensili pari a 3 volte i mesi di sospensione).

Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione (art 10)

1. I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro si doteranno di uno sportello dedicato al lavoro autonomo in ogni sede.
2. L'elenco dei soggetti convenzionati

sarà pubblicato dall'ANPAL (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) nel proprio sito internet. Inoltre le modalità di trasmissione all'ANPAL delle convenzioni e degli statuti dei soggetti convenzionati saranno stabiliti con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Lo sportello dedicato raccoglierà domande e offerte di lavoro autonomo e fornirà informazioni ai professionisti e alle imprese che ne fanno richiesta, anche relativamente alle modalità di inizio attività, trasformazione, accesso ad appalti pubblici e agevolazioni.

Informazioni e accesso agli appalti pubblici e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati (art. 12)

1. Le pubbliche amministrazione, in qualità di stazioni appaltanti, promuoveranno la partecipazione dei lavoratori autonomi ad appalti pubblici o bandi per l'assegnazione di incarichi di consulenza o ricerca, favorendo l'accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche e la partecipazione alle procedure di aggiudicazione.
2. Al fine dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali i lavoratori autonomi saranno equiparati alle piccole e medie imprese.
3. Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e all'assegnazione di incarichi, ai lavoratori autonomi sarà riconosciuta la possibilità:
   i. di costituire reti di professionisti e di partecipare a reti di imprese (reti miste);
   ii. di costituire consorzi stabili professionali;
   iii. di costituire associazioni temporanee professionali.

Modifiche al codice di procedura civile (art. 15)

Il ddl prevede la modificazione dell'art. 409 del c.p.c. e stabilisce che la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa, quindi è sempre meglio che le parti stabiliscano come avverrà il coordinamento.

Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo (Art. 17)

Al fine di coordinare e monitorare gli interventi in materia di lavoro autonomo, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sarà istituito un tavolo tecnico permanente sul lavoro autonomo, composto da rappresentanti del Ministero, associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni di settore più rappresentative. Il compito è quello di formulare proposte e indirizzi operativi su: modelli previdenziali, modelli di welfare, formazione professionale.

Conclusioni

Il provvedimento approvato dalla Camera dei deputati nel complesso valorizza il ruolo socio economico del lavoro autonomo con misure di equità e razionalizzazione, e contiene deleghe utili a potenziare l'attività delle Casse previdenziali nonché a valorizzarne le funzioni pubblicistiche. Vi sono però anche aspetti su cui "richiamare" l'attenzione del legislatore, come i principi sanciti dagli articoli 35 e 36 della Costituzione in materia di retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro, di cui non vi è traccia nel ddl, come servirebbe un sistema di tutela in caso di mancato pagamento dei compensi professionali da parte della clientela ed andrebbero ampliate e definite meglio le tutele della maternità, ad esempio adottando il calcolo dell'indennità di maternità previsto per le professioniste iscritte ad un ordine, che fa riferimento all'anno precedente a quello della maternità e non a quello in cui nasce il bambino.

** Odcec Ferrara*

IL LAVORO PART-TIME NELLA NORMATIVA INAIL

*di Emanuela Corbella**

Ogni anno l'Inail pubblica - con un provvedimento ad hoc - i minimali retributivi che servono per la determinazione della base imponibile su cui calcolare il premio assicurativo. In pratica se la retribuzione del lavoratore full-time, adeguata comunque ai minimali del singolo contratto applicato, fosse inferiore a questi minimali retributivi, la retribuzione da prendere a base di calcolo sarebbe il minimale Inail. Nella maggior parte dei casi la retribuzione minima coincide con il minimale per il tempo pieno. Invece, nel caso di rapporto di lavoro part-time, il provvedimento emanato dall'Istituto prevede anche le modalità di calcolo delle retribuzioni imponibili e dei premi speciali. Per i premi speciali basta effettuare una proporzione, diversamente la base imponibile per il calcolo del premio assicurativo è costituita dalla retribuzione convenzionale oraria (minimale o tabellare) determinata moltiplicando questa retribuzione convenzionale per le ore complessive da retribuire nel periodo assicurativo.

La retribuzione tabellare è costituta solo dal minimo contrattuale (paga base) escludendo ogni altro istituto di natura contrattuale (scatti di anzianità, eventuali altri emolumenti stabiliti dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale compresa la contingenza anche se conglobata con la paga base). La verifica del valore orario è la seguente:

- paga base x n. mensilità : 2080 (se il full-time prevede 40 ore settimanali) = valore orario contrattuale.

Se il valore di cui sopra è inferiore al minimale orario "legale" (che è pari a 7,15/h.) va utilizzato quest'ultimo.

- Imponibile del part-time = valore orario più elevato (tra contrattuale e legale) x n. ore retribuite.

Ugualmente nel caso di denuncia di infortunio di un lavoratore part-time deve essere effettuato un calcolo su base oraria per quanto riguarda l'indennità temporanea. Anche qui, per la determinazione della retribuzione annua, deve essere considerata la paga base o minimo tabellare, includendo anche le mensilità aggiuntive ed escludendo ogni altro istituto di natura contrattuale. In pratica si applica il principio di erogare la prestazione commisurata alla base imponibile con cui si calcola il premio assicurativo, includendo però in questo caso anche gli importi degli straordinari effettuati nei quindici giorni precedenti l'infortunio.

Nel sito dell'Inail *(www.inail.it),* nella Sezione *Dati Retributivi* della denuncia di infortuni on line oltre ad indicare se si sono pattuite delle clausole per orario part-time flessibile o elastico previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato o in sede di commissione di certificazione, devono essere indicate le ore di lavoro annue previste dalla contrattazione collettiva per un full-time (es. 40 ore sett. x 52 settimane = 2080), la relativa retribuzione annua come sopra specificata, le ore di lavoro (settimanali, supplementari da retribuire in base al contratto o effettivamente effettuate) e l'importo degli straordinari fatti negli ultimi 15 giorni antecedenti l'infortunio. Vi sono poi 2 riquadri per indicare i dati degli altri eventuali datori di lavoro presso i quali recuperare i dati orari e retributivi per calcolare il totale della indennità temporanea spettante al lavoratore infortunato. Una nota Inail (n. 2319/2013) precisa che nel caso di rapporto di lavoro part-time orizzontale va considerata la retribuzione convenzionale oraria, così come calcolata per la determinazione della base imponibile per il calcolo del premio assicurativo e cioè la retribuzione percepita negli ultimi 15 gg. va moltiplicata per il numero di ore settimanali complessive da retribuire ed il risultato va diviso per 6. In assenza di una disposizione normativa anche nel caso di part-time verticale ciclico (cioè quello per cui la prestazione di lavoro viene svolta a tempo pieno ma per un periodo limitato di mesi nell'anno) si applica lo stesso

metodo di calcolo.
Cosa devono fare l'altro o gli altri datori di lavoro dell'infortunato part-time? Considerare il lavoratore in infortunio o in malattia visto che l'infortunio non è avvenuto durante il loro orario di lavoro? A questo quesito inoltrato dall'Inail nel 2002 il Ministero del lavoro ha risposto (circolare n. 2/2003) stabilendo che anche gli altri datori di lavoro dell'infortunato devono trasmettere la denuncia infortuni e considerare l'assenza infortunio (compreso la carenza) e non malattia. Nel liquidare l'indennità l'istituto deve considerare la somma di tutte le retribuzioni percepite dall'infortunato dai vari datori di lavoro e non solo quella erogata dal datore di lavoro presso il quale è avvenuto l'infortunio. L'Inail corrisponderà a titolo di indennità temporanea assoluta il 60% dal 4° fino al 90° giorno ed il 75% dal 91° sino alla completa guarigione clinica dell'infortunato, calcolandola sulla retribuzione lorda dei 15 gg. solari precedenti l'evento e corrispondendola per ogni giorno di calendario, comprese le domeniche e le festività. Lo stesso criterio si applica anche nell'ipotesi di rapporto di lavoro part-time verticale ciclico, ossia quando il lavoratore svolge la sua prestazione a tempo pieno, ma limitatamente ad alcuni mesi dell'anno, in quanto non esiste una norma o un regolamento Inail che disciplini espressamente questa casistica.

**Avvocato - osservatore esterno Commissione lavoro Odcec di Milano.*

NASPI E INCENTIVO ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ

*di Antonio Tuzio**

L'obiettivo dell'incentivo all'autoimprenditorialità è quello di favorire l'avvio di un'attività di impresa, di lavoro autonomo, o la sottoscrizione di quote di capitale di una cooperativa. Il lavoratore che ha i requisiti per ottenere la prestazione economica di disoccupazione denominata Naspi *(Nuova assicurazione sociale per l'impiego)*, ossia il lavoratore subordinato disoccupato involontariamente, compreso l'apprendista, il socio di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato, l'artista con rapporto di lavoro subordinato e il dipendente a tempo determinato della Pubblica Amministrazione, può chiedere la liquidazione anticipata in unica soluzione di tutto il trattamento che gli spetta, per avviare un'attività di lavoro autonomo o d'impresa *ex novo,* dopo la conclusione del rapporto di lavoro dipendente e il conseguente inizio dello stato di disoccupazione. Al riguardo la circolare n. 94/2015 dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) precisa che anche il lavoratore che durante il rapporto di lavoro dipendente abbia intrapreso un'attività autonoma, e a seguito della fine del rapporto di lavoro dipendente, abbia intenzione di far diventare tale attività autonoma a tempo pieno, può avvalersene.
Il lavoratore che intenda avvalersi dell'incentivo all'autoimprenditorialità (liquidazione in unica soluzione della Naspi) deve presentare all'Inps una domanda telematica di anticipazione entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di inizio attività d'impresa o di lavoro autonomo, ovvero dalla data indicata nella pratica telematica di inizio attività per l'attribuzione del numero di partita iva e di iscrizione al Registro delle Imprese, o dalla data di sottoscrizione di quota di capitale sociale della cooperativa. Per quanto concerne quei lavoratori che, già svolgevano un'attività di lavoro autonomo o di impresa, ed intendono, dopo la cessazione del rapporto di lavoro dipendente, svolgerla a tempo pieno, la domanda per ottenere tale incentivo deve essere presentata nel termine perentorio di 30 giorni dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione. È bene tener presente che il diritto al beneficio decade per il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione in unica soluzione della Naspi, con la conseguenza di dover restituire per intero la somma ottenuta (incentivo), salvo che il rapporto di lavoro dipendente sia instaurato con la cooperativa della quale ha sottoscritto la quota sociale.
I requisiti per l'erogazione dell'incentivo sono:

- status di lavoratore dipendente, apprendista, socio lavoratore di cooperativa che abbia stabilito come rapporto associativo lo svolgimento di un'attività di lavoro subordinato. Sono esclusi i lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione, operai agricoli, collaboratori coordinati, destinatari di una distinta tutela (DIS-COLL);
- perdita involontaria dell'occupazione;
- possibilità di far valere nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione;
- possibilità di far valere 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, a prescindere dal minimale contributivo.

La disoccupazione s'intende involontaria nei seguenti casi:

- dimissioni per giusta causa derivante dal mancato pagamento della retribuzione, dall'aver subito molestie sessuali nel luogo di lavoro, dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative, dall'essere stato oggetto di mobbing, dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro, dal trasferimento ad altra sede senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" o dal comportamento ingiurioso del superiore gerarchico;
- dimissioni durante il periodo tutelato di maternità;
- risoluzione consensuale del rapporto qualora sia intervenuta la procedura di conciliazione presso l'Ispettorato territoriale del lavoro (ITL), già Direzione territoriale del lavoro, secondo le modalità previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive integrazioni e modificazioni;
- licenziamento;
- licenziamento per giusta causa (disciplinare).

La durata della prestazione:
La Naspi viene corrisposta in unica soluzione al lavoratore che chieda l'incentivo all'autoimprenditorialità, altrimenti in forma mensile, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni.

La domanda di riconoscimento dell'indennità si presenta in via telematica tramite uno dei seguenti canali:

- sito web dell'Inps, utilizzando il PIN dispositivo;
- patronato;
- contact center integrato Inps Inail (numero telefonico 803164 da rete fissa o 06164164 da rete mobile.)

Il termine entro il quale la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, è di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

**Odcec Reggio Emilia*

L'INDENNITÀ DI CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI AGENZIA

*di Antonella Poddesu**

Gli agenti di commercio e le problematiche ad essi collegate sono una materia che nei nostri studi sembra non avere una collocazione ben precisa. Questo perché spesso interessa diverse aree della materia giuridico-contabile, da quella prettamente contrattualistica (con specifici richiami al codice civile e ad accordi economici collettivi di settore) a quella previdenziale, con tutte le problematiche Enasarco, a quelle fiscali e contabili, sia dal punto di vista dell'azienda mandante sia dal punto di vista dell'agente di commercio, che è pur sempre un'azienda, seppur piccola. Alla fine della "riffa" (alla quale nessuno ha partecipato), non si sa come, la materia degli agenti di commercio è finita sulla scrivania del Commercialista, che suo malgrado si è dovuto districare in questa materia. E quindi eccomi qui a scrivere questo articolo…

Le indennità previste dalla normativa vigente e dagli Accordi economici collettivi (AEC) in caso di cessazione del rapporto di agenzia sono:

- Indennità di risoluzione del rapporto (meglio conosciuta come FIRR);
- Indennità suppletiva di clientela (il cui calcolo, molto semplice, può essere trovato negli AEC);
- Indennità meritocratica.

Solo la prima, vale a dire il FIRR, costituisce un vero e proprio debito certo per l'azienda preponente. In primo luogo perché viene accantonato ogni anno (entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento) con versamento all'Enasarco, che provvede alla sua rivalutazione e lo eroga all'agente al momento della cessazione del contratto; in secondo luogo perché è l'unico elemento che viene erogato in qualunque caso di cessazione del contratto, anche quando la cessazione è dovuta a fatto imputabile all'agente. Mentre il FIRR maturato nell'anno di cessazione del contratto deve essere erogato direttamente all'agente di commercio e non deve essere versato all'Enasarco.

I soli casi in cui non viene riconosciuto il FIRR all'agente è quello in cui la casa mandante recede dal contratto per:

- ritenzione indebita di somme di spettanza della preponente;
- concorrenza sleale o violazione di vincolo di esclusiva per una sola ditta (prevista dall'AEC Industria Artigianato e Pmi).

Le altre due voci (indennità suppletiva di clientela e indennità meritocratica) rappresentano invece delle somme dovute solo nel caso in cui il contratto venga sciolto su iniziativa della mandante o, comunque, per fatto non imputabile all'agente. Non vengono considerati fatti imputabili all'agente (in tutti gli AEC): la morte o le sue dimissioni dovute a invalidità permanente o totale, o a malattia che impedisce la prosecuzione del rapporto, ovvero al raggiungimento dell'età pensionabile.

Ulteriore presupposto al quale è vincolata l'erogazione della sola l'indennità meritocratica è l'effettivo e reale incremento della clientela e del fatturato dell'azienda mandante procurato dall'operato dell'agente. L'indennità meritocratica è calcolata in modo diverso a seconda dell'AEC applicato. Il calcolo dell'indennità meritocratica è piuttosto complesso ed è comunque sempre legato ad un effettivo incremento del fatturato e delle provvigioni dell'agente, oltre che alla durata del contratto. Esso è, comunque, ben descritto (anche con esempi pratici) nei nuovi AEC Commercio del 2009 e Industria, Pmi e Artigianato del 2014. Va notato che l'indennità meritocratica prevista dal AEC del Commercio del 2009 si differenzia dagli altri AEC del 2014. L'erogazione dell'indennità meritocratica è inoltre subordinata ad un ulteriore vincolo: essa, per essere erogata, deve essere superiore alla somma degli altri due elementi (FIRR ed indennità suppletiva di clientela) e dovrà comunque essere erogata al netto degli altri due elementi, e comunque sempre nel limite massimo previsto dall'art. 1751, terzo comma, del codice civile (Indennità massima).

L'indennità massima ex art. 1751 del codice civile, è pari ad un importo annuo calcolato sulla base della media annuale delle retribuzioni (dove per retribuzioni si intendono le provvigioni) riscosse dall'agente negli ultimi cinque anni e, se il contratto risale a meno di cinque anni, sulla media annuale del periodo in questione. L'indennità massima è normalmente chiesta dall'agente che riceve da parte dell'azienda mandante la comunicazione di cessazione del rapporto di agenzia. Molto spesso nella prassi, inoltre, l'agente (quasi sempre il monomandatario), soprattutto nei casi in cui il contratto si protragga da molti anni, non solo chiede l'indennità massima prevista dall'art. 1751, terzo comma, del codice civile, ma anche il risarcimento dei danni, previsto dal quarto comma del medesimo articolo. Quindi, nel caso di scioglimento del contratto su iniziativa della casa mandante, il professionista si trova a dover dirimere la controversia tra l'agente di commercio che richiede l'indennità massima (oltre all'eventuale risarcimento del danno) e l'azienda preponente che, al massimo, riconoscerebbe quanto previsto dagli AEC.

Fino alla vecchia formulazione degli AEC la suddetta forbice era molto ampia. Con l'applicazione dei nuovi AEC (che hanno recepito i principi della Relazione della Commissione Europea del 1996) si assiste ad un assottigliamento e, quindi, ad un avvicinamento dell'indennità prevista dagli AEC all'indennità massima prevista dal codice civile.

È anche corretto ricordare che gli AEC si possono applicare solo se espressamente richiamati dalle parti nel contratto e, in assenza di richiamo, se entrambe le parti siano iscritte alle OO.SS. stipulanti. Motivo per cui è necessario, nella stesura del contratto, fare riferimento agli AEC in vigore per il settore, ricorrendone le condizioni.

La giurisprudenza, negli anni, non ha elaborato dei criteri oggettivi ed unanimi. I giudici si sono spesso espressi in maniera equitativa tenendo conto delle circostanze concrete e quindi di:

- eventuale colpa dell'agente;
- rapporti dell'agente con altri preponenti;
- esistenza di clausole di limitazione degli scambi commerciali;
- ampiezza dei vantaggi derivati al preponente;
- livello di retribuzione (provvigione) attuale dell'agente;
- diminuzione del fatturato del preponente.

Oltre agli aspetti contrattuali, è opportuno esaminare succintamente in questa sede anche quelli contabili e tributari, sempre con riferimento alle indennità di fine mandato, sia dal punto di vista dell'azienda preponente sia da quello dell'agente di commercio.

Le indennità di fine mandato sono considerate indennità risarcitorie e quindi escluse dalla base imponibile Iva a norma dell'art. 15 comma 1 n. 1 del Dpr 633/1972. L'agente, al momento della emissione della ricevuta (non vi è infatti obbligo di fatturazione) dovrà quindi assolvere l'imposta di bollo sull'originale di € 2,00, per il principio di alternatività dell'Iva e dell'imposta di bollo. La somma totale dell'indennità (comunque sia stata conteggiata, ed insieme anche all'eventuale indennità di mancato preavviso) sarà, inoltre, assoggettata a ritenuta d'acconto del 20% (sulla base della Risoluzione dell'Ag. Entrate n. 105/E del 29/07/2005) solo se corrisposta ad agenti di commercio persone fisiche o società di persone.

Per gli agenti di commercio persone fisiche e società di persone tali indennità non costituiscono reddito d'impresa, pur se percepite da soggetti che svolgono tali attività. Entrano nel reddito della persona fisica al momento dell'incasso, mentre per le società di persone sono tassate in capo ai soci, e sono assoggettate a tassazione separata salvo opzione per la tassazione ordinaria (prevista esclusivamente per i percettori persone fisiche non imprenditori) da esercitarsi in sede di dichiarazione dei redditi nell'apposito quadro RM di Unico, ai sensi dell'art. 17 comma 1 lettera d) e comma 3 Tuir. Per gli agenti di commercio operanti

sotto forma di società di capitali tali indennità costituiscono un componente positivo del reddito d'impresa.
Dal punto di vista dell'azienda mandante, per quanto riguarda l'indennità di fine rapporto (FIRR), non vi sono particolari problematiche: in sede di bilancio viene inserita la componente di costo basato sul FIRR maturato nell'esercizio in chiusura, stanziando il debito nei confronti dell'Enasarco. Entro il 31 marzo dell'anno successivo, con il versamento del FIRR all'Enasarco, il relativo debito viene chiuso. Se il pagamento non avviene, rimarrà aperto il debito nei confronti dell'Ente (che comunque non applica sanzioni per i mancati versamenti). Diverso è invece il caso dell'Indennità suppletiva di clientela e dell'indennità meritocratica. Tali indennità, fino a poco tempo fa, erano considerate deducibili solo al momento della loro effettiva erogazione all'agente di commercio in sede di cessazione del rapporto; nel caso in cui l'azienda, per il corretto principio di prudenza, avesse voluto accantonare tali indennità in un fondo spese future, avrebbe dovuto riprenderle a tassazione. Successivamente, in base alla Risoluzione dell'Ag. Entrate n. 33/E del 8/11/2013, le indennità maturate dal 1 gennaio 1993 (cioè quando è stato riformulato l'art. 1751 del codice civile sulla cessazione dei rapporti di agenzia) possono essere accantonate ad apposito fondo (art. 105 Tuir), accogliendo anche quanto disposto dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 13506 del 11 giugno 2009.

**Odcec Modena*

LO SMART WORKING A 360°

*di Loris Beretta**

Lo smart working è stato al centro di un convegno che si è tenuto a Milano il 17 febbraio 2017, su iniziativa del locale Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, presso l'Auditorium San Fedele, al quale hanno partecipato, tra gli altri, il senatore Maurizio Sacconi e il dottor Antonio Pone, Direttore Centrale Inps servizi agli utenti.
È stata una giornata in cui sono stati approfonditi vari aspetti dello smart working ed è stata discussa la proposta di integrazione presentata dal Gruppo Odcec Area lavoro - Comitato Scientifico al Consiglio nazionale della Categoria in merito al disegno di legge n. 2233 (estensori Loris Beretta e Filippo Mengucci). Nel corso del dibattito è emerso che lo smart working coinvolge ogni aspetto strategico ed organizzativo dell'impresa. Molto spesso ci si sofferma solamente alla valutazione del suo impatto sul benessere del lavoratore, che, grazie a tale modalità di esecuzione della propria prestazione, ha la possibilità di meglio conciliare la vita privata con quella lavorativa. In realtà la portata di questo istituto è molto più ampia, basti pensare alle modifiche da adottare all'organizzazione del lavoro e ai conseguenti impatti sul clima aziendale, gli strumenti produttivi, le relazioni industriali e la cultura del lavoro, solo per fare degli esempi. È emerso anche il ruolo che il Commercialista può assolvere per il corretto ricorso a questo istituto, mettendo al servizio di imprenditori e manager la capacità di analizzare i fenomeni aziendali e i relativi aspetti economici e finanziari, favorendone la diffusione nei casi in cui sia concretamente possibile.
I prerequisiti per l'introduzione di un progetto di smart working che abbia davvero successo parte innanzitutto dalla verifica dello stato di digitalizzazione dell'impresa. Non è un caso che la politica abbia posto l'attenzione su questo argomento comprendendo che la rivoluzione digitale che è in corso determina un'accelerazione mai vista in precedenza nel cambiare i comportamenti delle persone e delle imprese. Oggi ci troviamo di fronte a consumatori che possiamo definire maturi e a consumatori di nuova generazione rappresentati dai millennials che iniziano ad entrare nel mondo del lavoro. Si spiega così l'intervento del legislatore rivolto ad incentivare l'innovazione in genere e soprattutto l'innovazione digitale con agevolazioni fiscali e rendendo più semplice l'accesso al credito per finanziare tali processi. Lo smart working significa innanzitutto progettare e perseguire l'innovazione digitale all'interno dell'impresa, le tecnologie informatiche dovranno essere adattate ed adeguate affinché gli strumenti dedicati ai lavoratori agili siano sicuri ed estremamente efficienti. Attualmente sul territorio nazionale vi sono alcuni vincoli legati alla scarsa diffusione del Wi-Fi nonché dell'ancora troppo limitata struttura delle telecomunicazioni in fibra ottica e questo può creare grandi limitazioni alla diffusione di questo istituto; in merito una recente analisi effettuata dal Politecnico di Milano ha mostrato come la maggior parte dei lavoratori agili sia presente per lo più al Nord, limitatamente presente al centro e quasi inesistente nel sud e nelle isole.

Restando in tema di tecnologie informatiche si osserva come il ruolo dei responsabili ICT (information and communication technologies) sia centrale per la definizione dei livelli di sicurezza della gestione del traffico, del controllo degli accessi al sistema informatico e della relativa gerarchia autorizzativa, della scelta delle applicazioni più idonee per essere utilizzate in remoto; è anche necessario che questi ripensino alla propria organizzazione interna, posto che con l'inserimento di un programma di smart working, essi dovranno rispondere alle richieste degli operatori che lavorano all'esterno dell'impresa in maniera velocissima ed efficace. Dati ed applicazioni aziendali vengono ad essere condivisi in maniera massiva, per questo si faranno sempre più strada i sistemi cosiddetti in cloud indispensabili per gestire la crescente domanda di libertà e flessibilità degli utenti pur mantenendo alti i livelli di sicurezza, con adeguati sistemi di data loss prevention e disaster recovery senza per questo rischiare di limitare la produttività dei lavoratori agili. Anche la scelta dei dispositivi mobili quali smartphone e computer è una parte molto delicata del processo di introduzione di un progetto di smart working; noi riteniamo che sia da evitare assolutamente che le persone utilizzino soluzioni fuori dal presidio aziendale, in quanto, strumenti utilizzati dal lavoratore anche per uso personale, possono con facilità generare problemi di sicurezza in tutto l'apparato informatico aziendale. Ovviamente l'avvio di un programma di lavoro agile impone che chi governa l'impresa sia sempre più flessibile, disponibile e proattivo, chi dirige e decide deve porre attenzione al mercato e alla concorrenza spingendo l'acceleratore sull'innovazione, che non significa solo produrre qualcosa di nuovo, ma anche produrlo con processi più efficienti. In un'epoca in cui il servizio è spesso prevalente sul prodotto (si pensi ad esempio ad Amazon, Uber, etc.) è necessario analizzare ogni processo aziendale per scegliere le attività più adatte ad essere svolte in modalità agile (ad esempio le attività di progettazione, di analisi, di controllo e così via sono quelle che più tipicamente possono sganciarsi dal concetto di lavoro a tempo per essere ridefiniti sulla base di un lavoro per processi e obiettivi). Questo significa anche coinvolgere altri due soggetti chiave dell'organizzazione dell'impresa: chi si occupa di finanza e chi si occupa di risorse umane. I primi dovranno essere coinvolti su due fronti, per l'analisi delle risorse necessarie ad attuare gli investimenti necessari ad attuare un progetto di smart working e per progettare sistemi di controllo adeguati a misurare il ritorno degli investimenti. Per quanto riguarda il primo aspetto gli strumenti di analisi possono essere quelli tradizionali, per quanto riguarda il secondo aspetto occorre invece avere l'ardire di creare strumenti nuovi, indici creati ad hoc, spesso inesistenti nella letteratura aziendale tradizionale.
Stabilito il quadro generale strategico e organizzativo dell'impresa si tratta ora di

parlare delle persone. Ecco entrare in gioco il ruolo della direzione risorse umane. Si tratta di un ruolo sempre meno amministrativo e sempre più strategico; chi si occupa di persone le deve innanzitutto conoscere, deve conoscere ogni processo, ogni aspetto produttivo dell'impresa e anche il contesto di mercato e sociale in cui l'impresa è inserita, con cui l'impresa interagisce. Avere una profonda conoscenza di ogni persona che partecipa all'attività aziendale significa avere un ruolo centrale nell'individuare i soggetti più idonei a partecipare ad un programma di smart working. È inoltre noto che la comunicazione gioca un ruolo rilevantissimo in ogni momento di gestione del cambiamento organizzativo. Occorre che le persone abbiano ben chiaro il significato di un piano di smart working, solo così potranno in maniera consapevole essere scelti per aderirvi o potranno decidere di aderire volontariamente.

Lo smart working si inserisce nel nuovo scenario relazionale tra imprese e lavoratori oggi in prima pagina e conosciuto come welfare aziendale. Va da sé infatti che se da una parte lo smart working può essere un ottimo viatico per l'aumento della produttività aziendale, dall'altra è sicuramente un elemento di primaria importanza per una migliore conciliazione del rapporto lavoro / vita privata. Su questo punto il senatore Sacconi ha evidenziato che certamente si possono avere sicuri effetti di miglioramento nelle prestazioni dei lavoratori con una netta diminuzione dell'assenteismo, questo però comporta una notevole riduzione dell'esigenza, da parte del lavoratore, di chiedere permessi o ferie determinando così un aumento del costo del lavoro causato proprio dall'incremento del mancato godimento di ferie e permessi. In proposito il senatore ha sottolineato quanto poco sia conosciuto l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 disciplinante il "*sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*" (poi convertito con la legge 14 settembre 2011, n. 148, pubblicata nella G.U. 16 settembre 2011, n. 216; il cui testo è stato aggiornato dal decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, convertito in legge n. 99 del 9 agosto 2013), che è conseguenza immediata dell'accordo interconfederale del 2011 sull'ampliamento della portata degli accordi di secondo livello. Tale norma dispone infatti l'ampia possibilità per i contratti aziendali di intervenire derogando a molteplici disposizioni sia di legge che di contratto nazionale; ne riportiamo i passaggi principali:

"Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori."

Dunque una soluzione per il problema evidenziato può essere senz'altro trovata tramite questo attualissimo strumento.
Smart working significa anche progettare adeguati piani di formazione per i lavoratori agili nonché rivedere i sistemi retributivi, premianti e di sviluppo della carriera adeguandoli al cambiamento organizzativo attuato in ogni fase evolutiva dell'organizzazione d'impresa. Questo è un altro punto che il senatore ha sottolineato come elemento centrale dello sviluppo di un piano di smart working di successo. Infatti come ho esposto nella mia relazione in apertura della giornata si tratta di passare da sistemi premianti basati sulla misurazione di quantità a sistemi premianti basati sulla misurazione dell'efficienza e dell'efficacia delle performance e dunque sulla qualità dei risultati prodotti in ogni fase di ogni processo aziendale.
Nel corso della mattinata sono stati affrontati anche tutti gli argomenti giuslavoristici legati alla contrattualizzazione dell'esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile. L'avvocato Giada Rossi ha esposto compiutamente le modalità con cui è possibile introdurre in azienda un piano di smart working pur in mancanza di un quadro normativo di riferimento citando numerosi esempi di aziende che da anni ne hanno già fatto un punto strategico per la propria organizzazione (Vodafone, Ibm, numerosi istituti di credito bancario etc.). Si tratta ovviamente di piani informali non codificati e altamente personalizzati, purtuttavia applicati con grande successo. Il dott. avv. Filippo Mengucci ha sottolineato la rilevante importanza che l'approvazione rapida del testo di legge potrebbe portare nei rapporti di lavoro che attengono al mondo della disabilità e del sostegno alla maternità citando alcuni casi di successo da esso stesso seguiti nel corso degli ultimi anni. Inoltre ha sottolineato la grande utilità della certificazione dei contratti di lavoro agile soprattutto in questa fase di mancanza di regole certe e definite.

Non ultimi sono stati affrontati i temi legati alla sicurezza sul lavoro e alla protezione dei dati personali, oggetto di particolare attenzione nella proposta di riforma del disegno di legge proposto. Il senatore Sacconi ha sottolineato l'importanza per l'impresa di concentrarsi sulla sostanza senza doversi difendere da una forma troppo stringente. Le norme certamente devono delineare la via ma poi occorre che siano le parti sociali a stabilire il percorso più logico e davvero performante anche in termini di sicurezza. La sicurezza, sia per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, sia per quanto riguarda la privacy deve essere parte imprescindibile e integrante della cultura d'impresa, deve essere una naturale e logica conseguenza di sani rapporti di lavoro in organizzazioni moderne e responsabili. Per questo, nella considerazione di lasciare un ampio margine di discrezionalità nel decidere l'organizzazione del lavoro in modalità agile, le nostre proposte di modifica al disegno di legge si sono concentrate soprattutto nel rendere più complete alcune definizioni a nostro giudizio fondamentali per la corretta applicazione di varie norme esistenti nel nostro ordinamento; infatti mentre si parla di smart working ci si imbatte in norme piuttosto *datate* come quelle Inail sull'assicurazione degli infortuni sul lavoro ferme al 1965, o al 1970 come lo Statuto dei Lavoratori anche se recentemente riformato in alcune parti, ed in norme così generiche da essere continuamente oggetto di interpretazioni come quelle in tema di privacy. Così all'articolo 15 comma 2 del disegno di legge 2233 abbiamo voluto precisare che "*Sono strumenti di lavoro anche il servizio di posta elettronica messo a disposizione dal datore di lavoro con l'attribuzione di un account personale, i servizi della rete aziendale, tra cui internet, o quelli diretti ad assicurare il fisiologico e sicuro funzionamento della rete, ossia i sistemi di accesso, i software antivirus e i sistemi di inibizione automatica di contenuti inconferenti con il lavoro.*" derivando tale espressione dal contenuto del

provvedimento del 13 luglio 2016, n. 303 del Garante della Privacy, introdotto a causa della mancanza di regolazione della materia da parte del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. È stata poi aggiunta la frase *"Ogni onere e costo* è *a carico del datore di lavoro.*" Come rafforzativo della considerazione per cui la massima tutela delle informazioni e della sicurezza del lavoratore è fondamentale ed è, per questo, necessario che gli strumenti tecnologici siano forniti dal datore di lavoro che saprà approntarli nel modo più idoneo agli scopi per cui saranno utilizzati dal lavoratore, senza rischiare di compromettere la sicurezza informatica dell'azienda, dunque è naturale che ogni onere e costo sia a carico esclusivo del datore di lavoro. All'articolo 18 in tema di potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro abbiamo proposto di aggiungere un terzo comma definendo che: "*Il datore di lavoro deve fornire una preventiva informazione sulle modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro e delle circostanze nelle quali verranno realizzati i controlli, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, e successive modificazioni."* Ed un quarto comma del seguente tenore: "*L'installazione di sistemi di geolocalizzazione sui dispositivi tecnologici in dotazione al lavoratore e di sistemi software che consentono in qualsiasi modo di monitorare, filtrare, controllare e tracciare gli accessi a Internet o al servizio di posta elettronica,* è *soggetta alla procedura di cui al comma 1 dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.*" Il primo riteniamo sia un doveroso richiamo dell'obbligo di informazione preventiva al lavoratore previsto dalla norma regolatrice della privacy, su quali dispositivi tecnologici siano identificabili come strumenti di lavoro, di come debbano essere usati dal lavoratore e come questi siano utilizzabili a fini di controllo da parte del datore di lavoro. Consideriamo così di evitare dubbi o incertezze sull'applicabilità o meno delle norme regolatrici della privacy al lavoro agile. Il secondo ci pare una modifica quanto mai opportuna poiché definisce più chiaramente quali dispositivi sicuramente non possono essere considerabili strumenti di lavoro così come precisato dal Garante della privacy nel provvedimento n. 303 del 12 luglio 2016 non prevedendo nulla al riguardo il decreto legislativo n. 196/2003 né le successive modifiche; è inoltre noto che tali strumenti sono utilizzati normalmente per le prestazioni di lavoro agile o comunque per prestazioni rese al di fuori della sede aziendale, pertanto trattasi di doveroso chiarimento ai fini della più corretta applicazione della norma senza dubbi al riguardo ed a maggior tutela del lavoratore.

L'articolo 20 del testo del disegno di legge, intitolato "*Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali*" è in contrasto con il contenuto dell'articolo 15 che consente piena facoltà al lavoratore di scegliere liberamente il luogo ove effettuare la propria prestazione di lavoro; abbiamo compreso che l'intento del legislatore fosse quello di trovare un modo di tutelare il lavoratore in relazione al possibile infortunio cosiddetto in itinere, ossia l'infortunio che può capitare nell'andare dalla propria residenza al luogo stabilito di prestazione del proprio lavoro. A nostro giudizio il rischio di una norma di tal fatta è quello di non consentire un'adeguata copertura assicurativa del lavoratore in modalità agile. Stante la vetustà delle norme sull'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali riteniamo possa essere utile, anche a suggerimento e guida per l'Inail per le norme che potrà elaborare per la copertura assicurativa dei lavoratori agili, inserire una frase che possa assimilare il lavoratore agile a quei lavoratori tenuti per contratto all'espletamento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi (normalmente definiti trasfertisti), così come precisato dal Ministero delle Finanze nella circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997. Pertanto la nostra proposta di formulazione del comma due dell'articolo 20 è la seguente: *"Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali in modalità agile senza vincoli di tempo e di luogo."* Per completezza abbiamo, in conseguenza, pensato di suggerire l'aggiunta di un quarto comma del seguente tenore: *"L'accordo per lo svolgimento di una parte della prestazione lavorativa in modalità agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'art. 12 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, con conseguente adeguamento del relativo premio assicurativo per la parte di prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali in luoghi sempre variabili e diversi."* Ci pare in tal modo di dare miglior certezza alla copertura assicurativa del lavoratore agile, consentendone, tramite l'obbligo di comunicazione come avviene per i lavoratori trasfertisti, anche il monitoraggio da parte dell'Inail e l'applicazione di una tariffa di premio più adeguata e coerente con il grado di rischio a cui il lavoratore agile è esposto, in attesa della definizione di una eventuale tariffa specifica. Il tutto considerando che la sicurezza dei lavoratori è una priorità assoluta così come sottolineato dal Senatore.

Il dottor Pone nel suo ruolo di moderatore ha permesso di effettuare un ampio ed approfondito dibattito su tutte le tematiche esposte rendendo la mattinata ancor più interessante e fondamentale per la piena comprensione di come il lavoro agile possa davvero essere un utile innesco, non solo per un lavoro più moderno, ma anche per il rilancio dell'economia e per la riduzione significativa della disoccupazione.

Per concludere non sappiamo se i nostri suggerimenti saranno accolti dal legislatore riteniamo però opportuno che tutti possano prenderne visione al fine di poter disciplinare al meglio i contratti individuali, e gli eventuali regolamenti o accordi aziendali, utili al miglior inserimento di un programma di smart working nelle imprese che avranno l'opportunità di farlo.

** Odcec Milano*

PIACERE SONO … LO PSICOLOGO DEL LAVORO

*di Simone Romano**

Il taglio di questo articolo risulterà forse un po' diverso dagli altri e il motivo è semplice: qui si parla di psicologia del lavoro, detta anche *questa sconosciuta*, come scienza centrale per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane. Partiamo dall'assunto che il concetto di psicologia applicato al contesto lavorativo può avere tre interpretazioni, per la precisione (Chmiel, 2000):

- del lavoro: quando vogliamo capire, analizzare e modificare la natura dell'attività lavorativa, posta essa in diverse condizioni di attuazione. In questo caso l'attenzione è posta sulle prescrizioni del compito e del ruolo, sulle condizioni di esecuzione, sull'ambiente tecnico, fisico e sociale, sulla persona come agente che si muove avendo dei propri obiettivi e di conseguenza interagisce, comunica e "assorbe" gli effetti lavorativi ed extra lavorativi;
- delle organizzazioni: nel momento in cui analizziamo le persone come membri di un gruppo (o più gruppi), in che modo funzionano i team e le organizzazioni. L'attenzione qui è sulle percezioni sociali reciproche, sui meccanismi di influenza sociale, sulle relazioni tra gruppi, sui meccanismi di cooperazione, processi di decisione sociale, ecc.;
- delle risorse umane: concerne le modalità di gestione delle persone dal loro ingresso, al delinearsi di una carriera fino alle diverse forme di separazione dal lavoro. In questo caso è sull'intero ciclo di risorse umane oggetto di analisi.

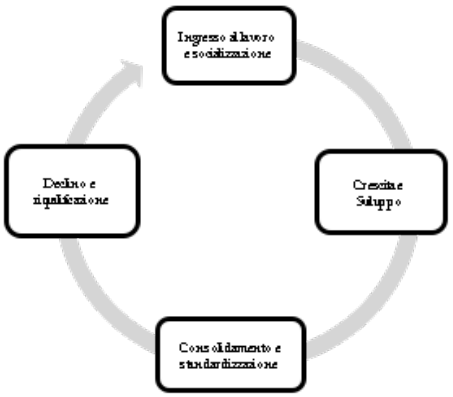
Per ripercorre "velocemente" le tappe che hanno portato il mondo del lavoro a creare quest'ambito di studio faremo un piccolo viaggio che parte nel secolo scorso. Di fronte ai fenomeni della seconda rivoluzione

industriale le imprese hanno assunto forme societarie in linea con i fabbisogni di produzione che le medesime dovevano rispettare per il proprio business. Di fronte a queste necessità, teorici del calibro di Taylor iniziarono a chiedersi come e in che modo si poteva rendere più efficiente un'organizzazione; in questo modo dando vita, in maniera più o meno consapevole, ad un movimento di studiosi di organizzazione aziendale. Ci concentreremo su tre orientamenti, tra i più influenti in questo campo:

- la teoria scientifica dell'organizzazione del lavoro: prevedeva la standardizzazione delle mansioni lavorative, da ripetere esattamente così come erano state progettate e promosse dalla direzione aziendale, per l'efficacia del processo produttivo. L'eliminazione dei tempi morti, dei movimenti dannosi e inutili per il completamento di un lavoro dovevano essere sostituti da modalità lavorative specifiche per il compito assegnato - la famosa one best way -. Merito dello studioso, tra i tanti, quello di organizzare, tramite un approccio scientifico, il lavoro all'interno del contesto aziendale, di stabilire e pianificare con cura tutte le fasi dei processi produttivi, cercando di ridurre il ripetersi di attività superflue e/o dannose. Di contro, concentrare l'attenzione sul tipo di lavoro e poco sulla persona che lo svolgeva poteva portare a sottovalutare l'importanza della soggettività del lavoratore all'interno della fabbrica, creando, talvolta, diversi malcontenti e situazioni di scarsa efficienza reale.
- teorie motivazionali: famosi in questo campo gli studi di Mayo che misero in evidenza come la struttura formale di un'organizzazione poteva essere sostituita da un'organizzazione informale, capace di regolarsi per raggiungere gli obiettivi di produzione stabiliti. La novità, rispetto alla precedente teoria, sta nel fatto che le aspettative produttive e le aspettative sociali della vita in azienda si intrecciano. In questo modo dando vita a fenomeni di coesione e identità lavorativa, mostrando la chiara capacità dei gruppi di autoregolarsi anche senza un'eccessiva supervisione. Non vi è in queste teorie uno scollamento dal mondo di Taylor. La differenza è che si mette in luce, in maniera scientifica, la necessità di far combaciare le motivazioni delle persone con le aspettative della direzione aziendale, in modo tale che gli stili manageriali presenti in fabbrica non limitino la soggettività dell'individuo, anzi, la sprigionino in maniera funzionale agli obiettivi comuni.
- teorie sistemiche: altra pietra miliare e, dunque, passaggio storico-scientifico importante per la ricerca nelle risorse umane è la nascita delle teorie sistemiche. Il concetto alla base è che tutti gli elementi di un sistema sono in relazione tra essi e si influenzano vicendevolmente. Definisce l'organizzazione come sottosistemi tra loro interagenti in cui il grande sistema dell'azienda rappresenta un sottosistema della realtà sociale nel quale si trova ad agire; la realtà in cui quella specifica impresa si muove, tende a modellare e da cui si nutre. In questo senso si vuole mettere in risalto come esista un'interdipendenza tra i sistemi e l'ambiente, che l'organizzazione funziona come una realtà superiore della somma delle sue singole parti. Questi presupposti diedero il la per la nascita di diverse teorie e modi di interpretare questo sistema di relazioni. Vale la pena sottolineare il contributo di Edgar Schein rispetto all'importanza della condivisione di valori e assunti che le persone appartenenti a una data organizzazione sviluppano, al fine di adattarsi al contesto in cui operano modellando i propri comportamenti sulla base dei vincoli che incontrano. La sua cultura organizzativa pone l'accento sullo sviluppo di modelli comportamentali all'interno di un'impresa, che rappresentano le risposte apprese e agite dal gruppo in un determinato ambiente in risposta ad un particolare vincolo e/o obiettivo.

Come si potrà notare la maggior parte delle teorie e dei teorici presentati sono nati, si sono affermati e hanno condotto i loro studi in contesti angloamericani, permeati dello stimolo di rendere sempre più efficienti i processi aziendali nell'ottica di massimizzare la produzione, anche attraverso la motivazione che spinge le persone a migliorare e migliorarsi. La domanda sorge spontanea a questo punto: come si è diffusa nel nostro paese e chi sono gli artefici di questo processo? La risposta un po' tutti noi la conosciamo e fa riferimento ad un'azienda in particolare: Olivetti. Piemonte, Ivrea, lettera 25 e tanti altri successi, fili conduttori di un'esperienza unica tra gli anni '30 e inizio anni '60 del XX secolo, che hanno modellato il modo di intendere le risorse umane in Italia (nord e sud compreso). Per sintetizzare le tappe e i concetti fondamentali della filosofia aziendale dobbiamo fare una precisazione importante: parliamo di un periodo fortemente scosso dalle guerre mondiali e dalla necessità di ricostruire un mondo dal dopoguerra in poi. L'esperienza di Adriano Olivetti - a mio parere - ha racchiuso un po' tutti gli elementi delle teorie sopra proposte. La sua azienda produceva macchine da scrivere e questo, naturalmente, prevedeva un approccio taylorista; i suoi dipendenti sono stati tra i primi a sperimentare condizioni lavorative migliori e più in linea con le loro necessità, migliorando l'efficienza aziendale e i risultati aziendali. Questo rappresenta un elemento degli studi della scuola di Mayo; l'Ing. Olivetti aspirava all'idea di comunità, come sistema complesso in cui la fabbrica è un elemento determinante per lo sviluppo delle identità sociali e individuali di ognuno, modello ispirato alla visione delle teorie sistemiche. Elemento distintivo è chiaramente la volontà e la capacità di sostenere tutti questi processi, provando a se stesso e agli altri che agendo secondo determinate teorie si potevano creare condizioni migliori per tutti e in particolare per l'impresa (maggiori profitti e diversi mercati). Gli sforzi che fece Olivetti si concretizzarono nel potenziamento del welfare aziendale, che integrava le precarie politiche statali, sistemi di formazione continua dei lavoratori e dei loro figli, con un'apposita accademy aziendale, il coinvolgimento instancabile dei dipendenti alla vita della fabbrica sia dal punto di vista dello sviluppo tecnico dei loro prodotti sia dal punto di vista sociale, investendo nelle relazioni che davano forma all'impresa (il famoso sensemaking). Possiamo limitarci a sottolineare la presenza di una biblioteca aziendale, asili nido per le donne dell'azienda, mobilità a prezzi rivisti per i dipendenti, case per dipendenti rispettose delle reali condizioni familiari, middle management caratterizzato da figure con background di studi letterari (dunque di stampo maggiormente umanistico). Di spicco l'iniziativa molto importante di fondare il primo ufficio di psicologia del lavoro coordinato da Cesare Musatti e allievi.

Questa breve presentazione ci porta a delineare il quadro in cui si sono definite le leve che uno psicologo del lavoro studia e applica nel momento in cui affronta un contesto organizzativo. Il ciclo delle risorse umane che presentiamo di seguito ci suggerisce gli argomenti che analizzeremo prossimamente.



** Psicologo*

DOVE NON ARRIVANO GLI AMMORTIZZATORI C'È IL FIS … MA NON PER TUTTI

*di Salvatore Catarraso**

La circolare Inps n. 176 del 9 settembre 2016 regolamenta l'applicazione del Fondo Integrativo Salariale (FIS), a norma del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148 e del decreto interministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016.

L'origine del FIS si trova nell'articolo 3, comma 19 della legge n. 92/2012, che prevedeva, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'attivazione di un Fondo di solidarietà residuale volto a tutelare, in costanza di rapporto di lavoro, il reddito dei lavoratori dipendenti dalle imprese - con più di quindici dipendenti - appartenenti ai settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale, laddove non fossero stati stipulati accordi collettivi volti all'attivazione di fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui, rispettivamente, ai commi 4 e 14 dell'art. 3 della stessa legge.

Innovando le disposizioni precedenti, l'art. 26, comma 7, del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148 ha stabilito per i datori di lavoro - anche non organizzati in forma di impresa - che occupano mediamente più di cinque dipendenti (compresi gli apprendisti) e che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni l'obbligo di istituire fondi di solidarietà. Nel caso in cui non vengano istituiti fondi di solidarietà è previsto l'intervento del FIS, di cui è stata ampliata la platea dei lavoratori beneficiari.

Il Fondo di integrazione salariale garantisce le seguenti due prestazioni:

- l'assegno di solidarietà, prestazione a sostegno del reddito garantita ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario;
- l'assegno ordinario, prestazione a sostegno del reddito che il Fondo garantisce, oltre all'assegno di solidarietà, ai dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, posti in sospensione o riduzione di attività per le seguenti causali:
  - situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
  - situazioni temporanee di mercato;
  - riorganizzazione aziendale o crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Il FIS è finanziato nel seguente modo:

a) dai datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, mediante un contributo ordinario dello 0,65 per cento della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore;
b) dai datori di lavoro che occupano mediamente da più di cinque a quindici dipendenti, mediante un contributo ordinario dello 0,45 percento della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore.

Per ottenere dal FIS le suddette prestazioni occorre:

- per l'assegno di solidarietà stipulare con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione di orario;
- per l'assegno ordinario si devono verificare alternativamente (i) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali, (ii) situazioni temporanee di mercato, (iii) riorganizzazione aziendale o crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Per le aziende con codice Ateco 2007 "99.00.00 - Organizzazioni ed Organismi extraterritoriali" che non hanno "libera discrezionalità organizzativa" ma seguono direttive del proprio Stato Estero entrambe le modalità per ottenere il FIS non sono praticabili in concreto, non potendo stipulare accordi né verificare (attestare) l'esistenza delle condizioni previste per l'assegno ordinario. Di conseguenza, il contributo a loro carico dello 0,45% (organico fra 5 e 15 dipendenti) ovvero dello 0,65% (organico superiore a 15 dipendenti) rappresenta un vero e proprio costo aggiuntivo, non solo per i datori di Lavoro ma anche per i lavoratori!

È auspicabile un sollecito chiarimento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito all'esonero del versamento del contributo FIS per le aziende con codice Ateco 2007 "99.00.00 - Organizzazioni ed Organismi extraterritoriali" e, nel caso, in merito al rimborso dei contributi versati all'Inps ma non dovuti a causa dell'impossibilità di usufruire dei trattamenti previsti dalla norma.

** Odcec Roma*

ATTIVITÀ LAVORATIVA DISLOCATA E SMART WORKING

*di Sergio Vianello**

Lo Smart Working o Lavoro Agile, di cui il legislatore si sta occupando in questo periodo, come si legge anche in un altro articolo di questa rivista, è una modalità di esecuzione del lavoro subordinato che ha indubbiamente dei tratti in comune con alcune delle modalità esistenti, ma al tempo stesso se ne allontana, essendo dotato di caratteristiche che lo rendono unico, più di quanto non dica il titolo del disegno di legge approvato dal Senato, ora all'esame della Camera *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*.

L'attuale dottrina definisce il luogo dove viene svolta la prestazione lavorativa non come un elemento caratterizzante il rapporto di lavoro, ma come solo una modalità. Infatti tra i poteri organizzativi e direttivi del datore di lavoro, rientra la possibilità di destinare il proprio dipendente a svolgere la prestazione di lavoro, secondo le sue esigenze produttive, in un luogo diverso rispetto a quello ordinario, cosi come definito al momento dell'assunzione o nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro. Molteplici sono in Italia le tipologie di contratto di lavoro e molteplici sono le modalità di lavoro che presuppongono un luogo di lavoro *delocalizzato* rispetto all'organizzazione datoriale. Si pensi al telelavoro, al lavoro a domicilio o a distanza, ma anche solo a quella tipologia di lavoro da svolgere in missione o in trasferta, oppure a quello svolto dai rappresentanti di commercio, o dagli addetti alle manutenzioni presso terzi o addirittura, a quello svolto nei cantieri edili. Tutte queste tipologie di lavoro hanno un denominatore comune, che è quello di "*essere svolte in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa*

ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva". La vigente legislazione sull'igiene e sicurezza sul lavoro all'art. 62, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ai fini dell'applicazione delle disposizioni del titolo II, definisce così i luoghi di lavoro: *" … si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro."*

I luoghi di lavoro possono essere i più disparati e, di norma, il lavoratore subordinato svolge la sua prestazione là dove è stabilito dal datore di lavoro. Qualunque sia, il luogo di lavoro, incidendo direttamente sulla tutela della salute del lavoratore, oltre che sulla tutela della persona stessa del lavoratore, non può essere trascurato ai fini della valutazione di idoneità ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).
Interessante però è l'interpello n. 13 del 24 ottobre 2013 con il quale è stato chiesto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali "*se per i lavoratori a domicilio, che risultano dipendenti di un'azienda, ma che hanno come luogo di lavoro la propria abitazione, il Datore di Lavoro debba fornire a proprie spese tutta l'informazione, la formazione e l'addestramento previsto per i lavoratori dal D.Lgs. n. 81/08, in particolare la formazione prevista dai recenti accordi Stato-Regioni e la formazione per addetto al primo soccorso e addetto all'antincendio. Inoltre si chiede di sapere se l'abitazione del lavoratore sia da considerarsi a tutti gli effetti un luogo di lavoro, così come definito dal D.Lgs. n. 81/08, e debba pertanto essere oggetto di valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro*."
Le indicazioni del Ministero interpellato al riguardo sono state: *Il datore di lavoro* è *tenuto a fornire un'adeguata informazione e formazione nel rispetto di quanto previsto dall'accordo Stato Regioni del 21/12/11 e non anche quella specifica per il primo soccorso e antincendio. Il domicilio non* è *considerato luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 62 del D.Lgs. n. 81/08*.

L'interpello segnala che quanto sopra vale nel caso in cui vi sia un sostanziale vincolo di subordinazione tra l'impresa, nella figura del datore di lavoro, e il lavoratore a domicilio. In assenza di questo vincolo, il D.Lgs. 81/2008 sostanzialmente non si applica, se non per quanto concerne l'art. 21 a carico del lavoratore stesso che ricordiamo disciplina le "*Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi"* e che si riporta integralmente:

"1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III;
b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III;
c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali".

Tutti i lavoratori subordinati e quindi anche quelli che prestano la propria opera in un luogo diverso dalla sede del datore di lavoro, devono essere informati circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e devono applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali. A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro con una tecnologia che consente al dipendente il collegamento delocalizzato con l'organizzazione del datore di lavoro, sono applicabili le disposizioni di cui al Titolo VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. (*Attrezzature munite di videoterminali)*, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III, che definisce minuziosamente quale debba essere l'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale.

Esaminando altri casi in cui il lavoratore venga inviato a svolgere la propria attività lavorativa in un luogo differente rispetto a quello in cui essa viene abitualmente prestata, si può rilevare che, ad esempio, l'Inail riconosce al lavoratore che si infortuna in trasferta il diritto all'indennizzo, in quanto è sempre considerata occasione di lavoro la trasferta o la missione lavorativa; infatti: *"anche gli infortuni occorsi durante gli spostamenti effettuati dal lavoratore per recarsi dall'albergo al luogo in cui deve essere svolta la prestazione lavorativa e viceversa devono essere trattati come infortuni in attualità di lavoro e non come infortuni in itinere"*. Per quanto riguarda gli infortuni occorsi all'interno della stanza d'albergo in cui il lavoratore si trova a dimorare temporaneamente o nel tragitto compiuto per recarsi dalla stessa stanza d'albergo al luogo di temporanea occupazione, occorre rilevare che esso non è equiparabile a quello avvenuto presso la privata abitazione o partendo dalla stessa, per il quale la Corte di Cassazione ha escluso l'indennizzo, in quanto i rischi del percorso che collega l'abitazione al luogo di lavoro abituale, dipendono anche dalla scelta del lavoratore riguardo al luogo dove stabilire il centro dei propri interessi personali e familiari, per cui detto percorso non è determinato da esigenze lavorative imposte dal datore di lavoro, ma dipende anche da scelte di vita del lavoratore. Diverso è il caso del lavoratore in missione e/o trasferta poiché, in tale situazione, il tragitto dal luogo in cui si trova l'abitazione del lavoratore a quello in cui, durante la missione, egli deve espletare la prestazione lavorativa, non è frutto di una libera scelta del lavoratore ma è imposto dal datore di lavoro.

L'Inail chiarisce che le uniche due cause di esclusione della indennizzabilità di un infortunio occorso a un lavoratore in missione e/o trasferta si possono rinvenire:

a) nel caso in cui l'evento si verifichi nel corso dello svolgimento di un'attività che non ha alcun legame funzionale con la prestazione lavorativa o con le esigenze lavorative dettate dal datore di lavoro;
b) nel caso di rischio elettivo, cioè qualora l'evento sia riconducibile a scelte personali del lavoratore, irragionevoli e prive di alcun collegamento con la prestazione lavorativa tali da esporlo a un rischio determinato esclusivamente da tali scelte. Secondo la definizione ormai

consolidata in giurisprudenza, per rischio elettivo si intende *"quello che, estraneo e non attinente alla attività lavorativa, sia dovuto ad una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente alla attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interruttiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento" (Cassazione 22.2.2012, n. 2642).*

Nel disegno di legge C. 4135 approvato dal Senato della Repubblica e trasmesso il 3 novembre 2016 all'esame della Camera dei Deputati sul Lavoro, citato in precedenza, viene definito Lavoro Agile: "… *la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva."* L'art. 19 dello stesso disegno di legge, definisce così gli obblighi del Datore di Lavoro:

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Come si può notare, sul fronte dell'igiene e sicurezza sul lavoro non sono previste sostanziali modifiche, infatti il datore di lavoro, valuterà nel proprio obbligatorio documento di valutazione dei rischi (DVR), i rischi specifici relativi all'attività che il lavoratore agile andrà a svolgere, rispettando gli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.Lgs 81/08 con particolare riferimento al comma 2 lettera a) che stabilisce che: *"i lavoratori devono in particolare contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro."*. Tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di lavoro nei quali viene resa l'attività lavorativa, che il lavoratore può cambiare a suo piacimento in qualsiasi momento, come può il datore di lavoro vigilare sull'attività del lavoratore se non è nemmeno in grado di sapere dove lo stesso stia lavorando? Potrebbe essere al parco o a casa di un amico con il computer portatile! Nello smart working sarà fondamentale la responsabilizzazione del lavoratore, il quale deve assumere il ruolo di preposto di sé stesso, gestendo sì la propria giornata al fine di raggiungere gli obiettivi richiesti, ma in sicurezza e secondo le indicazioni dettate dalla normativa e soprattutto con il buon senso.

** 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

Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 1 marzo 2016, n. 1022 - est. Scarzella. Retribuzione - In natura - Benefit-Autovettura Aziendale

"*L'integrale sostentamento, da parte del dipendente, del valore dell'uso privato dell'autovettura aziendale e l'indiscusso utilizzo "promiscuo" della medesima, il cui costo "aziendale"* è *stato legittimamente sostenuto dal datore di lavoro, stante la sua diretta connessione causale con i costi propri della mansione lavorativa affidata al dipendente, non costituisce il riconoscimento di un emolumento retributivo (in natura) a favore di quest'ultimo.*"

La Società, al fine di una riduzione dei costi aziendali, aveva eliminato la concessione dell'autovettura aziendale, prevista per l'uso "promiscuo", ad alcuni dipendenti.

Uno di questi adiva il Tribunale di Milano, chiedendo che fosse accertata la natura di benefit della concessione ad uso promiscuo dell'auto aziendale e che gli fosse quindi corrisposto il controvalore economico corrispondente alla perdita della possibilità di uso (anche) privato dell'auto.

Ciò in applicazione del principio per cui la concessione di un'auto aziendale anche per uso privato (cioè per finalità estranee all'attività lavorativa) costituisce ad ogni effetto, fiscale e contributivo, retribuzione in natura ("benefit") ed è pertanto irriducibile ai sensi dell'art. 2103 cod. civ..

La Società resistente eccepiva che il lavoratore aveva sempre sostenuto - con idoneo addebito in busta paga - un costo maggiore di quello forfettariamente previsto dall'art. 51 comma 4 del TUIR (ovvero il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle redatte annualmente dall'ACI) per la valorizzazione dell'uso privato dell'auto aziendale e ciò escludeva qualsiasi retribuzione in natura: infatti, restituendo al proprio datore di lavoro il valore dell'uso personale dell'auto, il dipendente non percepiva alcun benefit.

Il Tribunale accogliendo le eccezioni della Società convenuta spiegava - citando anche un principio già espresso da Cass. sez. lav. 3 novembre 2000, n. 14338 - che "*il trattamento economico aggiuntivo corrisposto al lavoratore può avere sia natura riparatoria, assolvendo la funzione risarcitoria delle maggiori spese connesse alla prestazione lavorativa, sia natura retributiva, assolvendo la funzione compensativa delle prestazioni lavorative rese sia, infine, natura composita*".

Nel caso in esame il Tribunale accertava che per mezzo di una trattenuta mensile in busta paga (come detto superiore al valore dell'uso privato come indicato dall'art. 51, comma 4 del TUIR) era lo stesso dipendente a sostenere il "pagamento del "benefit" in questione - nella sua componente "privata o personale" - con conseguente mancato godimento, nel caso di specie, da parte di T., di una corrispondente "utilità economica" (in natura) di natura retributiva, restando a carico dell'azienda la sola componente "professionale" di tale "benefit".

Da ciò il Tribunale desumeva che nei casi di uso promiscuo, la concessione dell'autovettura può avvenire a titolo gratuito oppure oneroso; nel primo caso, il lavoratore può usufruire del bene gratuitamente, e il valore dell'uso privato dell'autovettura viene indicato in busta paga tra gli importi imponibili ai fini fiscali e contributivi; nel secondo caso, invece, è prevista, da parte del dipendente, la corresponsione di una somma a titolo di concorso alle spese per l'uso privato, che viene attuata mediante "trattenuta" in busta paga e che comporta la corrispondente riduzione del valore previsto per legge del predetto uso privato. Ovviamente, ove l'ammontare trattenuto al dipendente sia pari o superiore al valore dell'uso privato dell'autovettura, è esclusa la natura retributiva dell'uso dell'autovettura aziendale.

Nel caso in cui, a fronte dell'uso privato dell'autovettura, sia previsto un corrispettivo da parte del dipendente, è esclusa la natura

retributiva della concessione dell'autovettura aziendale, con conseguente esclusione di applicabilità del principio di irriducibilità della retribuzione (in quanto appunto non si tratta di retribuzione) e tale concessione, quindi, può essere liberamente revocata dal datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi corrispondente aumento retributivo - che risulterebbe privo di qualsiasi giustificazione - in favore del dipendente.

Cass. civ. SS.UU., 20 gennaio 2017, n. 1545 - Amministratore s.p.a. - natura del rapporto con la Società

"L'amministratore unico o il consigliere di amministrazione di una s.p.a. sono legati alla stessa da un rapporto di tipo societario che, in considerazione dell'immedesimazione organica tra persona fisica ed ente e dell'assenza del requisito della coordinazione, non è *compreso in quelli previsti dal n. 3 dell'art. 409 c.p.c.; ne deriva che i compensi loro spettanti per le funzioni svolte in ambito societario sono pignorabili senza i limiti previsti dall'art. 545, comma 4, c.p.c. 2".*

La Corte di Cassazione, con questa decisione a sezioni Unite si esprime nuovamente sulla natura del rapporto che lega l'amministratore con la Società.

Il tema in oggetto viene affrontato per risolvere una questione pratica: se i compensi di un amministratore possano essere pignorati nei limiti del quinto di cui all'art. 545 c.p.c., comma 4 e di cui al D.P.R. 180 del 1950 come modificato dal d.l. 35/2015 e convertito nella Legge 80/2015 o meno.

Il discrimine per applicare detto limite risiede appunto nello stabilire se la natura del rapporto amministratore-Società può essere ricondotto alla c.d. "parasubordinazione" o al lavoro autonomo, atteso che già da tempo la Giurisprudenza esclude che il rapporto sia riconducibile al lavoro subordinato, o invece piuttosto abbia altre caratteristiche (e quali esse siano).

Le Sezioni Unite giungono alla conclusione che il rapporto tra la Società ed il suo amministratore esuli da quelli indicati all'art. 409 c.p.c. (rapporti che sono devoluti alla competenza del Giudice del Lavoro) e pertanto non costituisca un rapporto di lavoro nella forma parasubordinata o autonoma.

Piuttosto, indica la Corte, il rapporto amministratore-società è un tipico rapporto societario, in ragione dei poteri che la legge conferisce all'amministratore medesimo, che lo rendono addirittura "*il vero egemone dell'ente sociale*" e che spetta unicamente a lui (se amministratore unico) la gestione dell'impresa.

Questi poteri non sono limitabili contrattualmente, e quindi non hanno limiti, se non quelli contenuti nello statuto e derivanti dall'oggetto sociale, non limitabili neanche dall'assemblea che ha il solo potere di indicare chi avrà l'incarico.

La Corte definisce tale rapporto come "organico" e come corollario indica *"quello della immedesimazione organica dell'amministratore nella società stessa, e quindi l'inesistenza di due contrapposti ed autonomi centri di interesse tra i quali instaurare non solo un rapporto contrattuale ma un qualsiasi rapporto intersoggettivo, data l'impossibilità di una diversificazione di posizioni contrapposte e l'inesistenza di separazione tra funzione gestoria e funzione esecutiva sottoponibile a verifica, controllo o disciplina."*

Mancando due centri di interesse differenti non è configurabile quindi un incontro di volontà tra le parti ed uno "scambio patrimoniale".

La natura del legame Amministratore-Società, non può secondo le SS.UU. essere altro che un rapporto organico (quasi di identità) di natura esclusivamente societaria.

Tale natura peraltro, non esclude che vi possano essere legami ulteriori tra Società e Amministratore; la sentenza afferma sul punto che "*Non è escluso, però, che s'instauri, tra la società e la persona fisica che la rappresenta e la gestisce, un autonomo, parallelo e diverso rapporto che assuma, secondo l'accertamento esclusivo del giudice del merito, le caratteristiche di un rapporto subordinato, parasubordinato o d'opera".*

Cass. civ. sez. lav. 13 gennaio 2017, n. 798 - Appalto - infortunio sul lavoro - risarcimento - committente - responsabilità del lavoratore infortunato

"In caso di infortunio sul lavoro sussiste la responsabilità esclusiva del lavoratore solo nell'ipotesi in cui questi abbia posto in essere un comportamento abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, creando egli stesso condizioni di rischio estraneo a quello connesso alle normali modalità del lavoro da svolgere".

Un dipendente di una impresa appaltatrice, in forza di regolare contratto d'appalto, subiva un infortunio a seguito di una errata manovra durante l'esecuzione di lavori a favore della committente.

Il Giudice adito respingeva la domanda del lavoratore verso la committente (nel frattempo fallita) affermando che la dinamica del sinistro non aveva evidenziato alcuna responsabilità della committente e che la errata manovra del lavoratore era da ritenersi all'origine dell'infortunio.

La Corte di Cassazione con la sentenza in commento ha accolto il ricorso del dipendente nei confronti della società committente (e per essa la Curatela fallimentare) evidenziando che: "il committente nella cui disponibilità permanga l'ambiente di lavoro è obbligato ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità e la salute dei lavoratori, ancorché dipendenti dell'impresa appaltatrice" ed a "cooperare con l'impresa appaltatrice nell'attuazione degli strumenti di protezione e prevenzione dei rischi connessi sia al luogo di lavoro sia all'attività appaltata, tanto più se caratterizzata dall'uso di macchinari pericolosi".

La decisione si fonda sull'art. 2087 c.c. e sull'art. 7 del D Lgs. 626 del 1994 (applicabile ratione temporis all'infortunio) di cui la Corte dà una lettura rigorosa.

La Corte inoltre:

i) conferma anche il consolidato principio (da ultimo sancito da Cass. 2209\2016) secondo cui il "debito di sicurezza" (ivi compreso quello formativo ed informativo dei lavoratori) ossia la dimostrazione di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire l'evento, grava sul committente nei confronti di tutti i lavoratori che operavano all'interno del suo cantiere;

ii) delimita con chiarezza, richiamando precedenti sentenze di legittimità, il caso di esclusione di responsabilità dell'imprenditore, affermando che di "responsabilità esclusiva del lavoratore può parlarsi solo ove questi abbia posto in essere un comportamento abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, creando egli stesso condizioni di rischio estraneo a quello connesso alle normali modalità del lavoro da svolgere" (c.d. rischio elettivo).

E nel caso di specie la Corte ha dato atto che lo stesso Giudice di merito aveva stabilito che "la movimentazione del manufatto metallico rientrava, quale operazione accessoria, nell'oggetto del contratto di appalto".

Corso Europa n. 13 - 20122 Milano
Tel. 02.76005739 - 02.76011419 - 02.780711
Fax 02.780736
studiolegale@daverioflorio.com
www.daverioflorio.com

SELLAGESTIONI SGR
GRUPPO BANCA SELLA

Oltre trent'anni nel settore del risparmio gestito, tra continuità e innovazione.

Nata nel 1983 Sella Gestioni SGR è una delle prime Società di Gestione italiane ad aver lanciato i fondi d'investimento.
Oggi presenta una gamma completa di prodotti e servizi per rispondere adeguatamente alle esigenze degli investitori: fondi comuni di diritto italiano e sicav lussemburghesi, fondo pensione, servizi di advisory per la clientela istituzionale.
Nel rapporto con i nostri investitori ci guidano principi di trasparenza, qualità e professionalità: diamo, infatti, ampia visibilità alle nostre scelte di investimento e alle performance realizzate.
Investiamo in tecnologia per offrire prodotti e servizi in linea con le esigenze dei nostri sottoscrittori: tuteliamo i loro investimenti con sistemi automatizzati di controllo del rischio.

Siamo una SGR al 100% Italiana: siamo vicini ai nostri clienti anche fisicamente; comprendiamo le loro esigenze di investimento, mantenendo una visione globale su tutti i mercati; gestiamo in Italia anche i fondi esteri.
Promuoviamo la diffusione di una cultura finanziaria responsabile e collaboriamo con tutti gli operatori del mercato per implementare le pratiche di sostenibilità ed eticità nel mondo finanziario.
Sella Gestioni SGR è specializzata nella previdenza complementare ed ha istituito e gestisce il Fondo Pensione Aperto EURORISPARMIO al quale possono aderire tutti i lavoratori dipendenti, collaboratori di azienda, lavoratori autonomi e liberi professionisti.

EURORISPARMIO

Il Fondo Pensione Aperto convenzionato con **UN.I.CO.**

EURORISPARMIO consente a tutti gli Associati di valorizzare i risparmi previdenziali aderendo al Fondo Pensione a condizioni agevolate.

- Scelta personalizzata dei Comparti o scelta guidata con percorsi predefiniti di allocazione del portafoglio (servizio "Lifecycle").
- Comparto "GARANZIA INFLAZIONE" che garantisce la restituzione dei capitali versati ed un rendimento minimo, nei casi previsti dal regolamento.
- Possibilità di aderire direttamente online versando da qualsiasi conto corrente bancario.
- Condizioni economiche agevolate.
- Massima trasparenza sotto il profilo di costi e rendimenti.
- Assistenza e formazione accurata e personalizzata.

Scopri tutti i dettagli sul sito dedicato www.iniziativeprevidenziali.it/unico

EURORISPARMIO è uno strumento di risparmio gestito di tipo previdenziale ed agevolato dal punto di vista fiscale, che consente di aggiungere alla pensione di base un'ulteriore rendita integrativa, con l'obiettivo di mantenere il tenore di vita raggiunto dopo anni di lavoro.
Tutti gli Associati, grazie alla convenzione, possono accedere al Fondo Pensione Aperto Eurorisparmio a condizioni agevolate tempo per tempo vigenti e contare su un'assistenza professionale e gratuita per pianificare un progetto personalizzato di previdenza complementare.
Sella Gestioni offre agli Associati sessioni formative gratuite per approfondire le tematiche della previdenza complementare e sfruttare gli importanti vantaggi fiscali previsti dalla normativa.
Inoltre, in qualità di datori di lavoro, è possibile estendere l'opportunità anche ai propri dipendenti e collaboratori, e contestualmente ottimizzare il costo del personale.
Le agevolazioni sono applicabili anche ai familiari fiscalmente a carico degli Associati aderenti al Fondo.

SELLA GESTIONI SGR, Via Vittor Pisani 13 , 20124 Milano - info@sellagestioni.it - 800.10.20.10

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari.
Prima dell'adesione leggere la Nota Informativa ed il Regolamento, disponibili sul sito www.eurorisparmiofondopensione.it.

INDICE

Articolo	pag
I VOUCHER AL CAPOLINEA *di Maria Luisa De Cia*	1
SESSANTA ANNI DI PACE E PROGRESSO *di Maurizio Centra*	2
L'UNIONE FA LA FORZA *di Paolo Soro*	3
AMMINISTRATORE CON COMPENSI REVERSIBILI *di Roberta Jacobone*	5
TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO NON IMPRENDITORIALE *di Isabella Marzola*	6
IL LAVORO PART-TIME NELLA NORMATIVA INAIL *di Emanuela Corbella*	8
NASPI E INCENTIVO ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ *di Antonio Tuzio*	9
L'INDENNITÀ DI CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI AGENZIA *di Antonella Poddesu*	10
LO SMART WORKING A 360° *di Loris Beretta*	11
PIACERE SONO … LO PSICOLOGO DEL LAVORO *di Simone Romano*	12
DOVE NON ARRIVANO GLI AMMORTIZZATORI C'È IL FIS … MA NON PER TUTTI *di Salvatore Catarraso*	15
ATTIVITA LAVORATIVA DISLOCATA E SMART WORKING *di Sergio Vianello*	15
RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA *a cura dell'avv. Bernardina Calafiori - socio fondatore Studio Legale Daverio & Florio*	17

IL COMMERCI@LISTA®

Piazza Vittorio Veneto - 13900 Biella
Testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576
ISSN 2531-5250

© Tutti i diritti riservati

Direttore responsabile
Domenico Calvelli

Redattore capo
Alfredo Mazzoccato

Redattore capo area lavoro
Cristina Costantino

Redattore capo area tributaria
Paolo Sella

Redattore capo area societaria
Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale
Alberto Solazzi

Comitato di Redazione area lavoro
Bruno Anastasio*, Paride Barani*, Maurizio Centra*, Cristina Costantino*, Ermelindo Provenzani, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni*.

comitatoredazione@gruppoarealavoro.it
* redattore esecutivo

Redattori 2017
Loris Beretta, Bernardina Calafiori, Adalberto Carpentieri, Salvatore Catarraso, Maurizio Centra, Emanuela Corbella, Alfonso Corvino, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Danesin, Gaia Davini, Maria Luisa De Cia, Stefano Ferri, Mitri Ficarelli, Martina Iorio, Roberta Jacobone, Isabella Marzola, Filippo Mengucci, Antonella Poddesu, Simone Romano, Fabrizio Smorto, Paolo Soro, Antonio Tuzio, Sergio Vianello.

Gruppo Odcec Area lavoro
Comitato scientifico
Consiglio Direttivo

Presidente
Maria Luisa De Cia

Vice presidente
Maurizio Falcioni

Consiglieri
Paride Barani, Elena Cavallero, Cristina Costantino, Giovanna D'Amico, Barbara Ficarella, Isabella Marzola, Antonio Tammaro.

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

COMITATO SCIENTIFICO

FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA
Fondazione Italiana di Giuseconomia

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

AIPGT
Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria

Affidavit Commercialisti®

L'AVVOC@TO®
rivista di cultura giuridica

I contenuti ed i pareri espressi sono da considerarsi opinioni personali degli autori e debbono pertanto ritenersi estranei all'editore, al direttore, alla redazione ed agli organi della testata 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.
La redazione si riserva di modificare e/o abbreviare. Poiché i contributi ed il lavoro di impaginazione sono effettuati su base volontaria, saranno sempre gradite segnalazioni di eventuali refusi o riferimenti inesatti.