



**Informativa n. 21/2016**

Rimini, 5 ottobre 2016

**A tutti gli Iscritti**

**Loro sedi**

### **SEMINARIO REGIONALE IN VIDEOCONFERENZA IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO**

L'Area Lavoro del Coordinamento Regionale degli ODCEC dell'Emilia Romagna ha predisposto la seconda edizione (2016-2017) del seminario di aggiornamento ed approfondimento professionale in materia di diritto del lavoro. La formulazione è identica a quella dell'anno passato: in maniera itinerante ed in ognuna delle nove sedi degli Ordini Professionali della Regione Emilia Romagna si terrà il percorso formativo che verrà contemporaneamente trasmesso in streaming presso tutte le sedi degli altri ordini territoriali. Sarà possibile, anche dalle sedi collegate, interloquire e rivolgere quesiti ai relatori in tempo reale.

Come per la passata edizione, gli incontri presso il nostro Ordine si terranno presso la sala riunioni della sede o alternativamente, presso il centro SGR; con congruo anticipo vi daremo comunicazione in merito.

### **REGIONE EMILIA ROMAGNA – PROCEDURE CONCORSUALI – CIGS**

***Da:*** Paola Cicognani - 429 Serv.Lavoro [mailto:LavoroFP@Regione.Emilia-Romagna.it]

***Inviato:*** martedì 20 settembre 2016 17:37

***Oggetto:*** Da parte di P.Cicognani: Quesito in merito ai termini di presentazione delle domande di CIGS da parte di imprese soggette a procedure concorsuali e dei conseguenti termini di decorrenza della CIGS

Gentilissimi,

in questi giorni sono arrivate segnalazioni da parte di diverse imprese soggette a procedure concorsuali che ci hanno fatto presente che i tempi necessari alle procedure concorsuali per acquisire tutte le autorizzazioni necessarie per la richiesta al Ministero del Lavoro della CIGS non coincidono con quelli previsti dal Dlgs 148/2015 sulla decorrenza della cigs stessa.

Al fine di capire come si poteva risolvere questo problema ho inviato apposito quesito al Dr. Menziani, Direttore generale degli ammortizzatori sociali del Ministero del Lavoro.

Il Direttore Generale ha prontamente risposto facendo presente che con il nuovo Dlgs 148/2015 non ci sono margini di flessibilità per le procedure previste, anche per quanto riguarda la presentazione delle istanze, ma ha altresì fatto presente che nell'emanando Correttivo al Dlgs 148/2015 verrà apportata una modifica proprio alla presentazione e non ci sarà più previsto l'intervallo di 30 gg dalla presentazione dell'istanza all'inizio delle sospensioni, bensì potranno iniziare subito.

Per quanto concerne la deroga ha fatto presente che l'autorizzazione da parte delle Regioni deve avvenire sempre nel rispetto dei criteri definiti dal Decreto n. 83473 dell'1/8/2014.

Esaminando quindi la normativa nazionale in materia di ammortizzatori sociali in deroga si rileva che le aziende soggette agli ammortizzatori sociali cosiddetti "ordinari" oggi disciplinati dal Dlgs 148/2015 possono accedere alla CIGS in deroga in caso di superamento dei limiti imposti dalla normativa nazionale di riferimento (art. 2 comma 10 del DI 83473/2014) o negli altri casi disciplinati dalle note esplicative a firma del Dr. Menziani n. 405425 del 24/11/2014 (le imprese possono accedere al trattamento di cassa integrazione in deroga anche prima di aver esaurito i periodi temporali in cui è possibile concedere gli ammortizzatori sociali c.d. a regime nel caso in cui l'impresa non abbia tutti i requisiti per accedervi), n. 40/3223 del 11/2/2016 (raccordo disciplina ammortizzatori sociali in deroga e istituzione del Fondo di Integrazione Salariale) e n. 40/4831 del 1/3/2016 (riguardante i Fondi di solidarietà bilaterale alternativi).

Considerato quindi che il ritardo nella presentazione delle domande di CIGS "ministeriale" non è contemplato tra le motivazioni riconosciute a livello nazionale per l'accesso alla cigs in deroga, si ritiene che non è possibile concedere il trattamento di integrazione salariale in deroga il periodo in cui le sospensioni non sono "coperte" dalla CIGS per effetto dei termini di presentazione previsti dal Dlgs 148/2015.

Cordiali saluti

Paola Cicognani

## **INPS DIREZIONE CENTRALE – UNIEMENS E CRITICITA' PER CONVENZIONE CON ENTE BILATERALE NAZIONALE AZIENDE ARTIGIANE**

Il Consigliere Nazionale delegato all'area diritto del lavoro, il collega Vito Jacono, ci inoltra la comunicazione ricevuta dalla Direzione Centrale dell'INPS, per informare che la convenzione con l'Ente Bilaterale Contrattuale Nazionale per le Aziende Artigiane è scaduta con il mese di luglio 2016; pertanto il valore EBPA inserito in <CodConv> non può essere più accettato nei flussi UniEMens a partire dalla competenza agosto 2016.

L'errore che compare è: codifica non valida per il periodo di riferimento - Codconv= EBPA. Al momento non ci sono notizie che sia in fase di rinnovo o se va utilizzato un codice diverso; la Direzione Centrale consiglia agli utenti di rivolgersi direttamente all'Ente Bilaterale.

## **IL COMMERCII@LISTA LAVORO E PREVIDENZA**

Vi alleghiamo l'ultimo numero della rivista telematica del mese di Settembre 2016 de "Il Commerci@lista Lavoro e Previdenza" a cura del Comitato Scientifico ODCEC Area Lavoro.

Un cordiale saluto a tutti e buon lavoro.

Commissione Diritto del Lavoro



Con il patrocinio degli Ordini di:  
BOLOGNA, FERRARA, FORLÌ,  
MODENA, PARMA, PIACENZA,  
RAVENNA, REGGIO EMILIA, RIMINI

## Area Lavoro

# Il CODER Area Lavoro

(Coordinamento Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili dell'Emilia Romagna - Area Lavoro)  
è lieto di invitarvi al

## **2° Seminario** di aggiornamento e approfondimento professionale in materia di **diritto del lavoro** riservato agli iscritti ODCEC e collaboratori di Studio

*A seguito del successo della precedente edizione, anche quest'anno tutti gli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili della Regione Emilia Romagna conddivideranno un percorso formativo per i propri iscritti e collaboratori (praticanti, dipendenti) in materia di diritto del lavoro per dare la possibilità di entrare veramente nel merito di una materia da sempre fondamentale nella vita delle aziende assistite dai Commercialisti.*

**Nelle giornate di studio affronteremo gli argomenti programmati ma riserveremo sempre una parte del tempo per l'aggiornamento sulle principali novità del periodo.**

Il percorso formativo si terrà in forma itinerante presso le sedi individuate dagli Ordini della Regione Emilia Romagna e verrà contemporaneamente trasmesso in streaming presso tutte le altre sedi degli altri Ordini territoriali della Regione; nel corso dei singoli eventi sarà possibile rivolgere quesiti ai Relatori in tempo reale anche per chi accede all'evento in streaming.

### **Corpo docente:**

- **Avv. Evangelista Basile** - Avvocato Giurislavorista in Milano;
- **Dott. Nevio Bianchi** - Consulente del Lavoro in Roma;
- **Dott. Francesco Delli Falconi** - Dottore Commercialista in Roma;
- **Dott.ssa Maria Rosa Gheido** - Dottore Commercialista e Consulente del Lavoro in Alessandria;
- **Dott. Paolo Magotti** – Consulente in materia di salute e sicurezza sul lavoro in Reggio Emilia;
- **Avv. Grazia Moreschi e Dott.ssa Dania Lanfredi** - Studio Legale in Mantova;
- **Dott. Francesco Natalini** - Dottore Commercialista e Consulente del Lavoro in Vercelli;
- **Dott. Pierluigi Rausei** - Direttore DTL Macerata, Componente Centro Studi Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro.

## Calendario degli eventi formativi

lunedì 17 ottobre 2016	BOLOGNA	Il decreto correttivo al Jobs Act e le novità del periodo estivo. Il Welfare aziendale.	Dott. Francesco Delli Falconi
lunedì 28 novembre 2016	FORLÌ	Nuovo statuto del lavoro autonomo e lavoro agile. Il Contratto di Collaborazione: criticità e applicabilità.	Avv. Evangelista Basile
mercoledì 21 dicembre 2016	REGGIO EMILIA	Sicurezza del lavoro (D. Lgs. n. 81/08): adempimenti iniziali, aggiornamenti e controlli. ----- Il potere datoriale sul controllo a distanza, art. 4 L.300/70.	Dott. Paolo Magotti; ----- Avv. Grazia Moreschi, Dott.ssa Dania Lanfredi;
giovedì 19 gennaio 2017	PIACENZA	Stabilità 2017. Collocamento obbligatorio. Rapporti di lavoro "AGEVOLATI/INCENTIVATI".	Dott.ssa Maria Rosa Gheido
martedì 21 febbraio 2017	FERRARA	Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: il punto della situazione su CIGO, CIGS, CDS, CIG.	Dott. Francesco Natalini
martedì 28 marzo 2017	PARMA	La gestione del rapporto di lavoro nelle aziende edili: aperture, contribuzione, maggiorazioni, Casse Edili, aperture e denunce dei cantieri e aspetti peculiari del settore.	Dott. Nevio Bianchi
mercoledì 19 aprile 2017	RAVENNA	Il licenziamento e le conciliazioni.	Dott. Pierluigi Rausei
venerdì 26 maggio 2017	MODENA	Inserimento di clausole particolari nel contratto individuale di lavoro. La gestione della flessibilità nei rapporti di lavoro.	Avv. Evangelista Basile
venerdì 23 giugno 2017	RIMINI	Rapporti e diritti sindacali in azienda. Contrattazione decentrata, contratti aziendali, contratti di prossimità.	Dott. Francesco Natalini



E' stata richiesta al Cndcec l'attribuzione dei crediti validi ai fini della Formazione Professionale Continua

**Tutti gli eventi si terranno dalle ore 14.30 alle ore 18.30**  
**presso le sedi individuate dagli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti**  
**Contabili ospitanti la diretta**

Nelle giornate di studio affronteremo gli argomenti programmati ma riserveremo sempre una  
parte del tempo per l'aggiornamento sulle principali novità del periodo.

**La quota di partecipazione all'intero ciclo di incontri è prevista in:**

- € 180,00 (Iva compresa) per il primo partecipante di ciascuno Studio
  - € 110,00 (Iva compresa) dal secondo partecipante dello stesso Studio
- (non è prevista una quota di partecipazione per singoli incontri)*

**Il mancato pagamento della quota di partecipazione sarà causa ostativa per la partecipazione  
al seminario; l'iscrizione impegna al pagamento dell'intero corrispettivo previsto,  
indipendentemente dall'effettiva partecipazione.**

Per l'iscrizione

è necessario trasmettere la seguente scheda

via **FAX al n. 0541.480643**

**entro il 10 Ottobre 2016**

unitamente alla copia del bonifico bancario

intestato a:

**Fondazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di  
Rimini**

Corso d'Augusto n. 108, 47921 - Rimini

Banca CARIM

**IBAN IT13T0628524201CC0018009813**

Causale del bonifico: NOME E COGNOME SEMINARIO LAVORO CODER

Cognome e nome: \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_ iscritto all'Ordine di \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Cognome e nome: \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_ iscritto all'Ordine di \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Cognome e nome: \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_ iscritto all'Ordine di \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

**Dati per la fatturazione:**

Ragione sociale o cognome e nome: \_\_\_\_\_

Indirizzo: \_\_\_\_\_ Cap \_\_\_\_\_ Città \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Partita IVA \_\_\_\_\_ Codice fiscale (obbligatorio) \_\_\_\_\_

**DISDETTA:**

E' attribuito a ciascun iscritto il diritto di recedere ai sensi dell'art. 1373 c.c. che dovrà essere comunicato con disdetta da inviare al fax n. 0541.480643 entro 5 giorni lavorativi successivi alla data di iscrizione. In caso contrario verrà trattenuta o richiesta l'intera quota di iscrizione e l'iscritto avrà comunque diritto a ricevere per posta elettronica il materiale didattico. Ai sensi dell'art. 1341 c.c. viene approvata espressamente la clausola relativa alla disdetta.

**DATI DEL PARTECIPANTE: Informativa ex art. 13, D. Lgs. n. 196/2003**

I suoi dati saranno trattati dai nostri incaricati e da eventuali collaboratori esterni in forma cartacea e informatica, sia per finalità amministrative e contabili che, previo suo consenso, per invio di informazioni pubblicitarie sui nostri corsi. Il conferimento dei dati è obbligatorio per le finalità amministrative e contabili, facoltativo per l'invio di pubblicità. In suoi dati saranno comunicati a enti pubblici e privati obbligatori e non verranno diffusi. In qualunque momento potranno essere esercitati i diritti di cui all'art. 7 del D. Lgs. 196/2003 rivolgendosi alla Fondazione dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Rimini, Corso d'Augusto n. 108, 47921 - RIMINI.

Acconsento all'invio di informazioni pubblicitarie sulle vostre iniziative formative.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_



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

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

Direttore responsabile: **DOMENICO CALVELLI**

Redattore Capo Area Lavoro: **MARTINA RICCARDI**

Presidente nazionale del Gruppo: **MARIA LUISA DE CIA**

### **RIFLESSIONI SUGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE**

*di Maria Luisa De Cia\**

È da quando il Gruppo Odcec Area lavoro ha mosso i primi passi che i Commercialisti non hanno perso occasione per ribadire la necessità di un intervento serio e strutturato sul costo del lavoro. Già con gli emendamenti presentati alla Camera nel 2014, a cura del Consiglio Nazionale della Categoria, è stata chiesta una politica concreta e reale di riduzione del costo del lavoro. Da allora, indubbiamente, ci sono stati interventi volti a ridurre il cuneo fiscale, già l'intera deducibilità ai fini IRAP (se pur complessa nella sua applicazione) del costo del lavoro per i lavoratori assunti a tempo indeterminato è un passo in avanti che premia l'occupazione stabile, ma non basta: la differenza tra il compenso netto erogato al lavoratore e il costo effettivo che il datore di lavoro sostiene per la sua prestazione è eccessiva, soprattutto se confrontata con l'analoga differenza che pure esiste nei paesi europei competitor dell'Italia. Come si può "sopportare" che il compenso netto che si eroga ad un lavoratore corrisponda, per i redditi medio bassi, almeno al doppio di costo aziendale? La frustrazione è per entrambi: per il datore di lavoro che sostiene un costo che non gli consente di essere competitivo sul mercato di riferimento e per il lavoratore che ha un salario modesto, che non gli consente di progettare serenamente il futuro, vincolandolo ad un presente sempre più precario.

Nel 2015, con la legge 190 del 23 dicembre 2014 (Legge di stabilità), gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori "precari" hanno indubbiamente dato una sferzata all'occupazione stabile e certamente molti lavoratori con contratto a progetto o contratti di lavoro a tempo determinato

reiterati all'infinito od anche "sballottati" da una azienda all'altra, nonostante il limite dei 36 mesi (ma per ciascuna azienda), hanno ora un futuro più sicuro. Ma è proprio così? Questa norma agevolatrice non ha previsto una durata minima del rapporto di lavoro così come, invece, previsto dalla norma sulla stabilizzazione dei contratti di lavoro atipici dal 2016 (art. 54 del d.lgs. n. 81/2015), pertanto i lavoratori assunti in vigenza del nuovo contratto a tutele crescenti potranno essere licenziati, ovviamente ricorrendo le condizioni previste dalla legge, a fronte di un'indennità proporzionata alla durata del rapporto di lavoro.

Va da sé che nell'ambito della ricerca di una nuova identità del mercato del lavoro italiano, il Jobs Act - nonostante gli aspetti criticabili - andava fatto.

Per tornare alle misure adottate dal legislatore per incrementare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel 2016, con la legge 208 del 28 dicembre 2015, gli incentivi sono stati riproposti, ma in misura molto ridotta, tanto che quasi non se ne tiene più conto all'atto dell'assunzione. La riduzione da tre a due anni, l'ammontare ridotto al 40% dei contributi a carico azienda (contro il 100% del 2015), il massimale annuo usufruibile pari a € 3.250,00 (per un totale di € 6.500,00 per due anni) contro € 8.060,00 annuale del 2015 (pari a € 24.180,00 nel triennio): questa sforbiciata non ha certamente favorito l'occupazione e gli ultimi dati pubblicati pochi giorni fa lo confermano. D'altra parte, gli interventi spot non possono risolvere l'occupazione se non per un breve periodo; per contro, gli interventi volti a favorire il ricorso al rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono determinare (e hanno sicuramente determinato) una disparità tra aziende "virtuose", quelle che hanno salvaguardato, spesso con grandi sacrifici, la forza lavoro

pre-crisi, e le altre aziende. Si pensi al diverso costo del lavoro di un lavoratore assunto con gli incentivi e il lavoratore "storico" per il quale non esiste alcuno sgravio. È ovvio che sul piano della competitività, ancora una volta chi ha voluto salvaguardare l'occupazione, intaccando anche le proprie riserve, non è stato premiato, anzi, per questi datori di lavoro la ripresa sarà lenta, in alcuni casi molto lenta ed a loro andrebbero rivolte le attenzioni dei nostri politici.

È appena il caso di fare un accenno alle conseguenze del disconoscimento degli incentivi, quando un lavoratore, ad esempio presenta credenziali non veritiere al datore di lavoro, è pur sempre quest'ultimo che dovrà riversare - con sanzioni ed interessi - all'Inps o al diverso ente competente le somme di cui ha beneficiato in buona fede, con effetti negativi di "lungo periodo" e senza nessuna reale possibilità di rivalersi sul lavoratore, eccezion fatta per l'adozione di provvedimenti disciplinari, ove dimostri che ignorava la falsità della dichiarazione dello stesso. Rischi che sarebbe possibile evitare, ove le banche dati dei centri per l'impiego fossero aggiornate e accessibili dal datore di lavoro prima dell'assunzione.

Al di là delle involontarie disparità che gli incentivi "generalisti", ossia quelli che non rientrano tra gli aiuti di stato, generano tra gli imprenditori, il mondo del lavoro ha bisogno di una normativa stabile nel tempo, che consenta di fare pianificazioni e programmi che sono imprescindibili per gli operatori economici professionali. Ad oggi, per esempio, ancora non è chiaro che cosa accadrà ai lavoratori fruitori dell'indennità di mobilità di cui alla legge n. 223/1991 e alle imprese che li hanno assunti. Come si può pensare che non si conoscano ora i costi per il 2017, oramai alle porte?

La restrizione operata dal Jobs Act sui



rapporti di lavoro autonomo *non genuini*, ha visto un calo delle partite Iva, un bene questo quando il lavoratore autonomo di fatto non lo è, mentre è male quando è un professionista. C'è sempre una maggiore disaffezione verso il lavoro autonomo, complici indubbiamente le difficoltà burocratiche, l'elevato impatto tributario la mancanza di garanzie e di assistenza. Non va dimenticato che anche (e forse soprattutto), un professionista potrebbe trovarsi "disoccupato".

Che garanzie ha un lavoratore autonomo? Nessuna! È per questo che, unitamente a una revisione concreta e generalizzata del costo del lavoro, si rende necessario intervenire sul lavoro autonomo con una revisione che tenga conto sì dell'impatto tributario e degli aspetti economici, ma pure della necessità di un programma serio di welfare per i lavoratori autonomi.

Esiste inoltre l'incognita rappresentata dallo scenario *post incentivi all'occupazione 2015/2016* (dal 2018), che potrebbe diventare addirittura un problema qualora l'economia nazionale nel suo complesso non dovesse crescere a ritmi sostenuti nel 2016 e nel 2017, cosa che per l'anno in corso è assai probabile. In pratica, cosa accadrà quando anche gli ultimi incentivi (*legge 190/2014 e legge 208/2015*) termineranno? Al momento non esiste la possibilità di fare previsioni realmente affidabili.

In occasione del terzo Convegno Nazionale della Commissione *Commercialisti del Lavoro* del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, che si terrà a Roma il 15 e 16 Settembre 2016, evento che vedrà la partecipazione del mondo politico, istituzionale e accademico italiano, ancora una volta il Gruppo segnalerà anche in quella sede le criticità rilevate, formulando proposte ed interventi di miglioramento.

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



## INTERVISTA A LORENZO DI PACE Presidente della Commissione "Commercialista del lavoro" del Cndcec

*di Martina Riccardi\* e Cristina Costantino\*\**

In questi giorni di fine agosto chi cerca il Dott. Lorenzo Di Pace, Presidente della Commissione Commercialista del lavoro del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (Cndcec), può trovarlo più facilmente sul terrazzo di casa sua che non in ufficio. Infatti, proprio sul terrazzo domestico il Presidente ha trasferito le attrezzature necessarie alla "rifinitura" del convegno al quale sta lavorando da mesi e scrive, cancella e riscrive di tutto, sotto gli sguardi sornioni di due affascinanti felini. Quando non scrive, è possibile trovarlo al telefono con il Dott. Vito Jacono, Consigliere del Cndcec con delega alla materia del lavoro, il quale deve spesso placarne gli "slanci creativi" (*... si Lorenzo l'evento è importante, ma non possiamo farlo precedere da un concerto di musica classica ...*), e quando non scrive né sta al telefono con il Consigliere Jacono, i suoi più stretti collaboratori sono in pericolo!

Siamo riuscite comunque nell'intento di farci dedicare il tempo necessario a questa intervista.

*D. Il 15 e 16 settembre 2016 a Roma si svolgerà un convegno nazionale del Cndcec incentrato sulle tematiche del lavoro e sul ruolo di garante della legalità nei rapporti tra imprese e amministrazioni pubbliche del Commercialista del lavoro. Dall'attualità degli argomenti che saranno trattati e dall'autorevolezza dei relatori si direbbe un evento di prim'ordine. Ma dopo anni di assenza dal proscenio mediatico i Commercialisti come possono far sapere al maggior numero di persone quanto fanno quotidianamente nel variegato "mondo" del lavoro?*

R. Nonostante la materia del lavoro rientri tra le specializzazioni dei Commercialisti da sempre, non c'è dubbio che nell'ultimo ventennio questa materia, che va dal diritto all'economia, non sia stata "coltivata" adeguatamente dalla categoria, sia in termini di contributi allo sviluppo scientifico, sia in termini di interlocuzione con le istituzioni competenti. Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in carica dal mese di luglio 2014 ha dato un segnale di cambiamento rispetto alle policy precedenti, trattando la materia del lavoro in modo non dissimile da tutte le altre che competono ai Commercialisti ed agli Esperti Contabili, ai sensi del Decreto legislativo n. 139 del 28 giugno 2005, e, tenendo conto delle indicazioni provenienti dalla c.d. economia reale, ha promosso varie iniziative, come ad esempio i tre convegni nazionali dedicati proprio alla materia

del lavoro, compreso quello del 15/16 settembre 2016 a Roma. In appena due anni di effettivo mandato, tale è infatti la durata in carica dell'attuale Consiglio Nazionale per le note vicissitudini che hanno portato al commissariamento nel 2012, il massimo Organo della categoria è riuscito a ripristinare i rapporti con gli enti pubblici competenti in materia di lavoro, come il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Agenzia delle entrate, l'INPS e l'INAIL, a fornire pareri e contributi alle Commissioni parlamentari su provvedimenti in discussione, ad instaurare rapporti di collaborazione con prestigiose Università degli studi, a formulare interpellati ed a "stimolare" l'attività scientifica della Commissione che ho l'onore di presiedere. Per quanto riguarda le modalità di divulgazione dell'attività dei Commercialisti in materia di lavoro credo che, in un mondo sempre più globalizzato, ciò debba avvenire in tanti modi diversi. Basti pensare all'importanza che hanno oggi i social network, che non solo consentono di raggiungere con immediatezza un elevato numero di soggetti, ma consentono di condividere *in rete* una moltitudine di dati ed informazioni, compreso quanto realizza la nostra Commissione, sia esso un manuale o un documento tecnico, una procedura operativa o una banca dati, un interpellato o la soluzione pratica di un caso non ricorrente. Solo per fare un esempio, la Commissione Commercialista del lavoro ha prodotto, dall'inizio dell'anno in corso, dieci Memorandum (*disponibili sul sito [www.cndcec.it](http://www.cndcec.it)*), che trattano argomenti di attualità con un taglio teorico/pratico, adatto al professionista che ha la necessità di aggiornarsi con in tempi ristretti.

*D. A partire dalla riforma tributaria degli anni 1972/1973 i Commercialisti stanno contribuendo senza clamore al processo di modernizzazione della pubblica amministrazione facendosi carico di adempimenti che hanno sempre svolto enti ed uffici pubblici, come l'Agenzia delle entrate, le Camere di Commercio, gli Enti di previdenza, ecc. Considerando questo fenomeno ormai consolidato, in materia di lavoro in che modo si potrebbe intervenire per rendere queste "attività delegate" utili anche ai datori di lavoro ed ai professionisti che li assistono?*

R. Negli ultimi quarant'anni molto lavoro è stato fatto per modernizzare, anche telematicamente, la pubblica amministrazione ed i professionisti hanno contribuito in modo determinante al successo delle operazioni che si sono succedute nel tempo; "costruendo" gran parte delle banche dati degli enti pubblici che hanno rapporti sistematici con cittadini ed imprese e sostenendo oneri economici, organizzativi e di risorse umane che non erano previsti né prevedibili. I Commercialisti, in particolar modo, non solo hanno contribuito



forzatamente alla *spending review* della pubblica amministrazione, ma hanno anche subito una sorta di declassamento professionale, infatti la loro attività si è progressivamente spostata dalla consulenza professionale alla compilazione di una moltitudine di moduli, con *flag* e crocette, che poco ha in comune con la *funzione sociale del Commercialista*! Dal momento che i Commercialisti credono nel progresso scientifico e nel supporto che le nuove tecnologie possono dare a chi opera nel “mondo” del lavoro (enti pubblici e privati, imprese, lavoratori, ecc.) credo che quello di cui ha bisogno il Paese sia di “sfruttare” nel migliore dei modi le competenze di questa categoria e di coinvolgerla maggiormente e preventivamente in occasione di modifiche normative o procedurali. In concreto ed a titolo di esempio, credo che da un lato i Commercialisti dovrebbero partecipare sistematicamente ai tavoli tecnici ministeriali e/o parlamentari nei quali si esaminano i provvedimenti *in itinere*, cosa che in realtà negli ultimi mesi è accaduta di frequente, e dall'altro che andrebbero razionalizzati gli adempimenti tributari e previdenziali e che si creino dei protocolli e dei canali di interscambio di dati ed informazioni con gli enti pubblici competenti. Sarebbe inoltre auspicabile un contraddittorio più efficace basato sull'incontro visivo, anche attraverso gli strumenti tecnologici moderni (*vedi skype*), allo scopo di evitare, prevenire od annullare tempestivamente richieste infondate, addebiti errati, accertamenti illegittimi ed altri atti non corretti, che arrecano danni ai contribuenti e non contribuiscono a creare il necessario rapporto di fiducia tra cittadini ed istituzioni. In un paese dove il sistema fiscale è estremamente complesso il Commercialista ha un ruolo di primaria importanza anche nella risoluzione delle problematiche di tutti i giorni, ruolo che gli è proprio in quanto garante di legalità nei rapporti tra imprese e amministrazioni pubbliche.

*D. La Commissione Commercialista del lavoro del Cndcec da lei presieduta è tra le più attive del Consiglio nazionale, quale è il segreto?*

R. La Commissione Commercialista del lavoro è un organo istituzionale della categoria formato - in buona parte - da professionisti che un paio di anni prima hanno costituito il Gruppo Odcec Area lavoro. Nell'ambito del Cndcec questa Commissione è tra le più attive, credo perché nessuno dei suoi componenti si è “messo sul piedistallo”, tutti hanno avuto le medesime opportunità ed hanno fornito e stanno fornendo il proprio contributo in un clima di libera e fattiva collaborazione. Bisogna riconoscere che il merito va anche all'organizzazione, che è stata realizzata sulla base delle pregresse esperienze di molti di

noi nelle analoghe Commissioni locali e di chi “tiene le fila” della gestione operativa. Colgo l'occasione per ringraziare, anche in questa sede, la Collega Martina Riccardi di Biella, che svolge le funzioni di Segretario della Commissione con fermezza e *savoir-faire*, in pratica: un martello pneumatico con una visione organizzativa perfetta. Ma la cosa di cui vado fiero è l'entusiasmo con il quale tutti i componenti della Commissione stanno svolgendo il loro incarico, nell'interesse di una categoria che in tutta Italia conta circa 21.000 professionisti che si occupano della materia del lavoro con continuità, alcuni dei quali addirittura in modo esclusivo, su poco più di 115.000. Chi mi conosce sa che sono una persona abituata a non accontentarsi mai e che trova in ogni risultato raggiunto lo stimolo per una “nuova sfida”; in realtà non so se questo sia un pregio o un difetto, ma credo di aver in qualche modo “contaminato” i colleghi della Commissione. Anche per questo è stato agevole trovare forme di aggregazione e di condivisione dei risultati ottenuti, in quanto “risultati di tutti”. Da parte mia ho cercato di mettere in risalto le doti e le qualità di ogni componente a beneficio della collettività; questo forse è l'unico segreto!

*D. Lei ricopre anche l'incarico di Presidente della Commissione Diritto del lavoro dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma, al di là della diversa “platea” di riferimento esiste un'area scientifica comune, secondo lei dovrebbe esistere un coordinamento tra la Commissione nazionale e le omologhe commissioni territoriali?*

R. La Commissione romana è un esempio di efficiente ed efficace organizzazione nonché una “fucina” di idee, proposte e sperimentazioni, non per merito mio, ma per merito dei colleghi che ne fanno parte oggi e di quelli che ne hanno fatto parte in passato. Le elaborazioni scientifiche e le soluzioni organizzative della Commissione romana, assieme all'opera di alcuni dei suoi componenti, hanno fornito un valido contributo a quella nazionale.

Credo sia necessario ed opportuno un coordinamento tra la Commissione nazionale e quelle territoriali. A seguito delle iniziative nazionali in materia di lavoro, ad esempio, sono state costituite delle Commissioni territoriali specializzate nella stessa materia laddove non esistevano, come pure sono stati realizzati in ambito locale diversi convegni ed altre iniziative valide ai fini della formazione professionale continua proprio con il supporto della Commissione nazionale, in taluni casi anche del Gruppo Odcec Area lavoro, ed il successo ottenuto dimostra da solo la validità di operazioni sinergiche.

*D. Lei è considerato il “fondatore” del Gruppo Odcec Area lavoro, che dal 2013 opera al servizio dei Commercialisti che si occupano di diritto e pratica del lavoro, mettendo gratuitamente a loro disposizione strumenti per l'aggiornamento professionale di elevato livello qualitativo nonché un luogo virtuale di scambio di idee, dubbi e proposte. Crede che lo spirito volontaristico del Gruppo, che dal mese di aprile 2015 ha assunto la veste giuridica di Comitato scientifico, riuscirà ad attrarre sempre nuovi professionisti e creare un vero e proprio laboratorio di idee, dove le esperienze concrete possano costituire la base su cui elaborare soluzioni pronte per l'uso e proposte di modifica di norme, regolamenti o procedure di competenza di altri soggetti?*

R. Il Gruppo Odcec Area lavoro, ora Comitato scientifico, ha avuto il grande pregio di far conoscere tra di loro colleghi che si occupano da sempre della materia del lavoro, ma che fino al 2013 non avevano la consapevolezza né di quanti fossero né di quanto fosse importante ed utile unire le loro forze per contribuire al progresso scientifico della materia e per sentirsi parte integrante di un processo di “emersione” professionale, che ha già dato risultati apprezzabili. Il Gruppo ha creato nuovo entusiasmo, ha prodotto e ancora produce autorevoli contributi scientifici, grazie anche alla sua rivista “*Il Commerci@lista lavoro e previdenza*”, gode di un canale facebook con oltre 1500 membri che si aiutano e dialogano su tematiche di spessore, ha contribuito a valorizzare la figura del Commercialista del lavoro, termine che - in realtà - è stato coniato dal Consiglio nazionale in carica, ed ha consentito alla categoria di recuperare a livello politico-istituzionale la dovuta considerazione nella materia del lavoro.

Aggiungo solo che se la Commissione Commercialista del lavoro è stata in grado, subito dopo il suo insediamento, di fornire documenti tecnici contenenti osservazioni, proposte e suggerimenti per ogni audizione parlamentare su disegni di legge in materia di lavoro, alla quale è stato invitato il Cndcec, lo si deve proprio all'esperienza ed alla collaudata struttura organizzativa del Gruppo. Come ritengo che siano stati i programmi scientifici del Gruppo a convincere il Consiglio nazionale in carica a prevedere il Corso di Economia e Fiscalità del Lavoro nell'ambito delle Scuole di Alta Formazione (SAF), al termine del quale il Commercialista avrà diritto al titolo di specializzazione, a condizione che si concluda in tempi brevi l'iter legislativo di riconoscimento del percorso formativo.

*D. La formazione è un obbligo degli iscritti agli Ordini professionali ed i Commercialisti in questo sono particolarmente attivi, secondo lei in materia di lavoro l'offerta formativa della sua categoria è*

*adeguata o si potrebbe fare qualcosa di più?*

R. È evidente che si può sempre fare di più! Comunque sia, le iniziative delle Scuole di Alta Formazione si stanno affiancando alla ordinaria attività di formazione professionale continua svolta in modo costante dagli Ordini territoriali a favore dei propri iscritti, in tal modo contribuiranno ad elevare la qualità e la quantità dell'offerta formativa specialistica. Credo inoltre che sia indispensabile più sinergia tra le Commissioni territoriali e le omologhe Commissioni nazionali, anche mediante strutture intermedie (*inter-Commissioni*), favorendo le iniziative multidisciplinari, che coinvolgano - laddove possibile - colleghi esperti di diverse materie (es. procedure concorsuali, settore no profit, valutazioni, ecc.) ed altri professionisti (es. Avvocati, Consulenti del Lavoro, Ingegneri, ecc.).

*D. Lei è un fautore della certificazione dei contratti di lavoro e di appalto, introdotta nel nostro ordinamento dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. Legge Biagi), allo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro. Dopo tredici anni e qualche intervento modificativo ritiene - alla luce del Jobs act - che l'utilizzo di questo strumento sia destinato ad aumentare?*

R. Come sempre un buon prodotto ha necessità di essere ben reclamizzato e questo vale anche per la certificazione dei contratti di lavoro e di appalto. Nell'ambito della nostra categoria non sempre ci si è spesi tanto e bene per sensibilizzare i colleghi e le aziende su questo valido strumento che, si badi bene, tende soprattutto a tutelare la parte debole del contratto, che in genere è il lavoratore. Noi Commercialisti siamo stati disattenti nel 2003, durante la "gestazione" della Legge Biagi, ed in materia di certificazione abbiamo perso l'occasione di avere un riconoscimento analogo a quello che hanno ottenuto i Consulenti del Lavoro. In verità ora abbiamo di più, grazie all'accordo raggiunto tra il Cndcec e l'Università di Roma Tor Vergata, che consentirà ai Commercialisti di tutta Italia di utilizzare questo strumento e proporlo ai propri clienti, potendo contare su un canale "ad hoc". Di questo argomento si parlerà diffusamente nel corso del 3° Convegno Nazionale organizzato dalla Commissione Commercialista del lavoro, il prossimo 15 settembre 2016 a Roma.

*D. Sappiamo della sua passione per la musica lirica, che peraltro la vede anche Presidente di una Associazione Musicale che organizza stagioni concertistiche e produce importanti eventi. Come riesce a conciliare i suoi incarichi istituzionali e professionali con la vita privata?*

R. In effetti, quest'altra attività doveva essere un hobby, una passione ed invece è diventata anch'essa un "lavoro" piuttosto impegnativo. Il segreto è avere una donna come mia moglie al mio fianco, capace di sconvolgermi positivamente la vita! Da lei ho acquisito qualità che non avevo, come il lato creativo e artistico della vita, la caparbieta e la convinzione che non bisogna mai aver timore di chiedere, perché al massimo ci si può sentir dire un semplice "no". Per quanto possa sembrare strano, proprio questa convinzione, che in verità è la punta dell'iceberg di una filosofia di vita, mi dà la carica quotidiana e, tra l'altro, mi ha indotto ad impegnarmi nel processo di valorizzazione del ruolo del Commercialista del lavoro.

*\*Redattore capo de Il Commerci@lista lavoro e previdenza*

*\*\*Redattore de Il Commerci@lista lavoro e previdenza*

## LE UNIONI CIVILI NELLA NORMATIVA DEL LAVORO

*di Cinzia Brunazzo\**

Il Parlamento, a seguito di varie proposte, susseguitesi per più di un decennio e con l'obiettivo di regolamentare le coppie dello stesso sesso, ha approvato la legge n. 76 del 20 maggio 2016 (*c.d. legge Cirinnà*), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 118 del 21 maggio 2016 ed entrata in vigore il 5 giugno 2016.

La legge in commento, introdotta anche a seguito della condanna inflitta al nostro paese dalla Corte Europea per i diritti dell'uomo per il vuoto normativo sulla materia, disciplina l'istituto giuridico dell'unione civile che comporta il riconoscimento alle coppie formate dallo stesso sesso della quasi totalità dei diritti previsti per il matrimonio. Resta fermo quanto previsto e consentito in materia di adozione dalle norme previgenti, conseguentemente non è possibile l'adozione all'interno dell'unione civile se non in via giudiziale. Inoltre la medesima legge garantisce un minimo di protezione giuridica alle situazioni di convivenza di fatto tra coppie di sesso diverso o omosessuali non legate però dal vincolo dell'unione civile.

Occorre innanzitutto esaminare i tratti essenziali dell'unione civile e della convivenza di fatto.

### 1) L'unione civile (artt. da 1 a 34 della legge):

- costituisce il legame tra due persone dello stesso sesso unite civilmente mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni sulla base di un legame affettivo

stabile con reciproca assistenza morale e materiale, e va registrata nell'archivio dello stato civile;

- permette ai soggetti uniti civilmente di acquisire gli stessi diritti ed assumere gli stessi doveri: hanno l'obbligo reciproco all'assistenza morale e materiale, alla coabitazione ed entrambi sono tenuti a contribuire ai bisogni comuni in base alle proprie possibilità e alla propria capacità di lavoro professionale e casalingo;
- consente ad entrambi di concordare l'indirizzo della vita familiare e la residenza comune, esattamente come avviene per le coppie sposate;
- in assenza di indicazioni diverse, si applica la comunione dei beni;
- i soggetti uniti civilmente hanno diritto agli alimenti ai sensi dell'art 433 del C.C. e possono costituire il Fondo Patrimoniale;
- in caso di morte, le parti hanno diritto all'eredità in qualità di legittimari, alla pensione di reversibilità;
- possibilità dei soggetti uniti civilmente di essere nominati tutore, curatore o amministratore di sostegno;
- la separazione avviene davanti all'ufficiale di stato civile, quando le parti ne manifestano la volontà (anche disgiunta);
- in caso di sentenza di rettifica di sesso in caso di unione civile questa viene sciolta, mentre in caso di matrimonio, se le parti manifestano la volontà di non sciogliere il matrimonio questo automaticamente si converte in unione civile.

### 2) La convivenza di fatto: (artt. da 36 a 65 della legge):

- è il rapporto tra due persone eterosessuali o omosessuali non unite civilmente né in matrimonio, ma da uno stabile legame affettivo di coppia con vincolo giuridico di reciproca assistenza morale e materiale accertato con apposita dichiarazione anagrafica (articoli da 36 a 65 della legge);
- i conviventi assumono solo alcuni dei diritti e dei doveri riconosciuti alle coppie sposate come l'assistenza ospedaliera, l'accesso alle informazioni personali in caso di malattia, l'assistenza penitenziaria e gli alimenti a fine convivenza (nel caso in cui uno dei due non sia in grado di provvedere al proprio mantenimento);
- se il proprietario della casa di comune residenza dovesse venire a mancare, il convivente ha il diritto a continuare ad abitare nella stessa casa per due anni o per un periodo pari alla convivenza se superiore ai due anni, e, comunque, non oltre i cinque anni;
- se l'intestatario del contratto di affitto della casa di comune residenza dovesse morire o dovesse recedere, il convivente di fatto può subentrare nel contratto;

- i conviventi possono disciplinare i propri rapporti patrimoniali con un “contratto di convivenza” e, quindi, indicare la residenza, le modalità di contribuzione alla vita comune, la comunione dei beni (voce che può comunque essere modificata in qualunque momento);
- il convivente può essere nominato tutore, curatore o amministratore di sostegno in caso di interdizione o inabilità dell'altra parte;
- oltre che in caso di morte o di matrimonio, la convivenza si risolve per accordo delle parti o per volontà unilaterale.

Veniamo quindi ad esaminare l'impatto che la nuova disciplina produce nello specifico nell'ambito del diritto del Lavoro:

### UNIONI CIVILI

La nuova normativa, all'art. 1 comma 20, estende le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e quelle contenenti le parole “coniuge” o “coniugi” o termini equivalenti ovunque ricorrano nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, alle unioni civili. Per quanto riguarda le norme del codice civile in cui compaiono i predetti termini riferiti al matrimonio, sono estese alle unioni civili solo nei casi in cui la stessa Legge n. 76/2016 lo preveda espressamente.

Tra i riflessi più importanti possiamo evidenziare i seguenti:

- a) alle unioni civili troverà applicazione la disciplina in materia di congedo matrimoniale, per cui viene concessa sia l'indennità a carico del datore di lavoro sia quella riconosciuta dall'Inps;
- b) troverà, inoltre, applicazione la disciplina in materia di nullità del recesso datoriale comunicato nel periodo in cui vige la tutela, così come disciplinata dall'art. 35 del d.lgs. n. 198/2006, ossia entro l'anno dall'avvenuta celebrazione dell'unione civile;
- c) il diritto di convalida delle dimissioni rese dal lavoratore da quando viene costituita un'unione civile fino ad un anno dopo, in analogia con il caso della contrazione del matrimonio;
- d) in caso di morte del prestatore di lavoro le indennità previste dagli artt. 2118 (indennità di preavviso) e 2120 (trattamento di fine rapporto) cod. civ. dovranno essere corrisposte anche alla parte dell'unione civile; inoltre la norma attribuisce al partner anche la quota “di legittima” che il codice civile riconosce al coniuge del de cuius;
- e) la legge richiama espressamente l'art. 12-bis, legge n. 898/70, sul divorzio, che prevede il diritto del partner, nel caso in questione, titolare dell'assegno di mantenimento, a percepire il 40% del

- Tfr dell'altra parte, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in proporzione a quanto maturato durante l'unione civile;
- f) il diritto ai permessi della legge n. 104/1992 per assistenza al partner disabile e al congedo di 3 giorni per decesso o per grave infermità dell'altra parte;
  - g) viene concessa la possibilità di richiedere il congedo biennale ex legge n. 151/2001 (art. 42, co. 5-bis), previsto in situazioni di gravità accertata, per il coniuge convivente di soggetto con handicap;
  - h) nel part time viene conferita la facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche e concesso il diritto di prelazione al rapporto di lavoro part-time per assistere il partner affetto da patologie oncologiche.

In considerazione del versante previdenziale le novità più rilevanti sono:

1. la coppia unita civilmente costituisce nucleo ai fini della spettanza del relativo assegno familiare;
2. spetta la rendita Inail in caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro, nonché la pensione indiretta o di reversibilità in caso di morte del lavoratore assicurato o del pensionato;
3. si applica il regime previdenziale dei collaboratori familiari nelle imprese artigiane e commerciali;
4. spettano al partner le tutele previste dalla legge n. 206/2004: “Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e delle stragi di tale matrice”;
5. possibilità di richiedere un importo non superiore al 75% del maturato sulla posizione individuale di previdenza complementare in caso di spese sanitarie a sé e al partner per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche (art. 11 d.lgs. n. 252/2005);
6. riconoscimento dell'accredito figurativo (25 giorni massimo all'anno entro il limite complessivo massimo di 24 mesi) per coloro che (facenti parte del sistema contributivo puro) siano stati assenti dal lavoro per assistere, tra l'altro, il partner unito civilmente, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'art. 3 della legge n. 104/1992 (art. 1 comma 40 Legge n. 335/1995).

Mentre dal punto di vista fiscale:

1. spettano le detrazioni familiari per il partner considerato a carico, in presenza delle condizioni di legge;
2. in considerazione del fatto che in caso di scioglimento dell'unione civile si applicano le regole in materia di assegno di mantenimento previste dalla legge sul

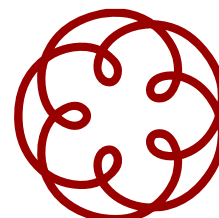
divorzio, l'assegno alimentare percepito da uno dei due partner è deducibile dal reddito complessivo;

3. inoltre non sono ammesse in deduzione, dal reddito d'impresa delle persone fisiche, le somme erogate a titolo di compenso del lavoro prestato o dell'opera svolta dal partner unito civilmente (art. 60 TUIR).
4. si potranno dedurre dal reddito di lavoro dipendente l'utilizzazione delle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti in tema di istruzione, ricreazione, assistenza sociale o sanitaria, le somme e i servizi di educazione e istruzione, centri estivi, borse di studio e per la fruizione di assistenza ai familiari non autosufficienti (welfare aziendale ai sensi dall'art. 51, co. 2, lett. f, f-bis e f-ter TUIR) anche se riconosciuti per il partner di una coppia unita tramite unione civile.

### CONVIVENZE DI FATTO

In ragione del fatto che le persone eterosessuali hanno la possibilità di contrarre matrimonio, e le persone dello stesso sesso possono stipulare una unione civile, vengono riconosciuti alla convivenza di fatto livelli di tutele e di obblighi minimi e differenti. In riferimento al diritto del lavoro l'unico riconoscimento si ha con l'introduzione dell'art. 230 ter del codice civile relativo all'impresa familiare costituita tra i due conviventi. La norma statuisce che al convivente di fatto che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente spetta una partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, commisurata al lavoro prestato. Il diritto di partecipazione non spetta qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato. Alla luce di ciò il convivente di fatto partecipa agli utili dell'impresa familiare (art. 230 ter c.c.), ma non rientra fra i familiari così come definiti nell'art. 230 bis, pertanto occorrerà chiarire se acquisisce lo status di Collaboratore familiare con conseguente iscrizione alla gestione artigiani e commercianti dell'INPS.

\*ODCEC Rimini





## SARÀ COLPA DEL PIL LA FUGA DEI CERVELLI?

di Maurizio Centra\*

In macroeconomia con il termine prodotto interno lordo (Pil) s'intende, come tutti sappiamo, la produzione totale di beni e servizi di un paese o di una regione in un determinato periodo di tempo, generalmente un anno, diminuita dei consumi intermedi ed aumentata delle imposte nette sui prodotti pagate dai consumatori (es. IVA). Semplificando, possiamo dire che il Pil corrisponda al valore complessivo dei beni e servizi prodotti dagli operatori economici attivi su un determinato territorio, anche non residenti, destinati al consumo finale, agli investimenti (pubblici e privati) nonché alle esportazioni, al netto delle importazioni. Il Pil è un misuratore economico ampiamente usato, ma non per questo è esente da critiche, ad esempio perché non ha correttivi etici, quindi aumenta anche se il paese produce armi letali o sostanze bandite dalla collettività internazionale, perché trascura il valore delle attività del settore no profit e del volontariato in genere ed inoltre perché non prende in considerazione il benessere della popolazione. Pur con i suoi limiti, il Pil è un indicatore affidabile dell'andamento economico di un paese, in quanto registra con buona approssimazione la crescita o la diminuzione del valore della produzione, sia in termini nominali sia in termini reali, ossia la netto delle variazioni dei prezzi dei beni prodotti.

Negli ultimi undici anni il Pil italiano ha avuto un andamento negativo, questo significa che il valore complessivo dei beni e servizi prodotti anno per anno è aumentato meno del necessario o è diminuito. Tenendo presente che secondo autorevoli economisti il Pil del nostro paese dovrebbe crescere almeno del 2% l'anno solo per conservare la posizione raggiunta dall'Italia tra le economie occidentali oltre che i livelli di benessere dei cittadini, il fatto che ciò non sia avvenuto fa capire che in questo periodo l'Italia nel complesso si è impoverita ed è stata distanziata dagli altri paesi dell'unione europea che hanno registrato performance migliori, come la Germania (vedi tabella seguente).

Analisi comparata dell'andamento del Pil (reale) in percentuale

Anno	Italia	Germania
2004	1,6	1,2
2005	0,9	0,7
2006	2,0	3,7

Anno	Italia	Germania
2007	1,5	3,3
2008	- 1,0	1,1
2009	- 5,5	- 5,6
2010	1,7	4,1
2011	0,6	3,6
2012	- 2,8	0,4
2013	- 1,7	0,1
2014	- 0,4	1,6
2015	0,8	1,8

Nel periodo compreso tra il 2004 ed il 2014, in base ai dati elaborati dall'Unione Europea (Eurostat), il Pil in Italia è diminuito in media dello 0,5% mentre in Germania è aumentato dell'1,3%. Il differenziale di crescita tra i due paesi si è confermato nel 2015 e permane nei primi mesi del 2016, infatti nel primo trimestre dell'anno in corso il Pil è cresciuto dello 0,3% in Italia contro lo 0,7% in Germania e nel secondo trimestre mentre in l'Italia si è "fermato al palo" (crescita zero) in Germania è migliorato dello 0,4%, come riferisce l'Istituto Federale di Statistica di Wiesbaden.

È appena il caso di aggiungere che prima della crisi economica mondiale del 2008, che in realtà è iniziata negli Stati Uniti d'America nel 2007 con lo scoppio di una "bolla immobiliare" (c.d. crisi dei subprime) e si è poi estesa a tutto il mondo con effetti a catena sui mercati finanziari e delle materie prime, il Pil italiano aveva già rallentato la sua crescita, tanto che negli ultimi due anni che hanno preceduto la "grande crisi", ossia il 2006 ed il 2007 il suo valore era meno della metà di quello tedesco.

Quando diminuisce la ricchezza prodotta in un paese, espressa - con tutti i suoi limiti - dal Pil, normalmente si riducono i redditi disponibili, i consumi, gli investimenti e le entrate tributarie, mentre aumenta la disoccupazione e la povertà. Come se non bastasse, quando ci sono difficoltà economiche generalizzate si sviluppano paure di ogni tipo, si teme il peggioramento delle condizioni di vita, diminuisce la natalità, non si programma a medio/lungo termine e si adottano comportamenti conservativi spesso immotivati. I giovani sono tra coloro che maggiormente subiscono gli effetti dei periodi di recessione economica o di crescita zero, dal momento che per loro si allungano i tempi di ingresso nel mondo del lavoro e si riducono le prospettive professionali, con conseguenti ricadute negative sullo stato d'animo e sulla credibilità nel Sistema Paese ai loro occhi.

A differenza di quanto è accaduto in

Germania, l'Italia né prima né dopo la "grande crisi" ha fatto scelte di politica economica degne di questo nome, limitandosi a gestire le emergenze ed a rettificare alcune "variabili" ormai fuori controllo come la spesa pensionistica, non senza ostilità da parte di coloro che ne hanno subito le conseguenze immediate.

La diminuzione delle chance lavorative nel nostro paese, non solo per la crisi economica ma anche per l'innalzamento dell'età della pensione, ha aumentato la propensione dei giovani italiani a cercare occupazione all'estero, in questo supportati dalle famiglie d'origine che per loro in Italia prevedono solo voucher e lavori precari per molti anni. Se è vero che la fiducia nel futuro non si può somministrare come un farmaco, è altrettanto vero che alcune considerazioni sullo stato del Paese e sulle sue prospettive di sviluppo andrebbero fatte con ponderazione, prima di convincersi che "in Italia non c'è futuro".

I social media e gli altri strumenti che utilizzano internet per creare contatti e favorire la comunicazione tra le persone hanno ridotto le distanze, non nel senso geografico ovviamente, tra Roma e Parigi intercorrono sempre 1.500 chilometri circa, ma in senso sociale. Oggi per un italiano è più facile di quanto fosse anche solo pochi anni fa trovare un lavoro ad Amsterdam e trasferirsi lì per alcuni mesi in attesa di un diverso impiego a Bruxelles. Questo è sicuramente un fatto positivo e più le persone circolano tra i paesi dell'Unione Europea, meglio se per lavorare o studiare (vedi il programma di istruzione Erasmus), più sarà facile costruire il cittadino europeo!

Quello che non tutti sanno è il fatto che i neo laureati italiani sono ricercati proprio nei paesi europei concorrenti del nostro sui mercati internazionali. In pratica, Gran Bretagna, Germania, Francia e Spagna sono, in ambito continentale, le principali mete lavorative dei nostri figli e nipoti quando decidono di lasciare l'Italia. La prima considerazione che ne scaturisce è che, probabilmente, il tanto vituperato sistema di istruzione italiano non è poi tanto male se imprese straniere di prim'ordine rivolgono ai nostri concittadini le loro attenzioni. Ci sono ad esempio degli studi di ingegneria ed architettura inglesi e francesi che selezionano i potenziali collaboratori prima ancora della laurea, spesso durante il soggiorno nel loro paese per le iniziative Erasmus.

La Germania vanta un sistema di istruzione all'avanguardia, eppure le sue imprese automobilistiche assumono sistematicamente ingegneri e designer italiani e quando le

assunzioni non sono sufficienti a disporre di talune competenze, stipulano accordi di collaborazione con società, studi di ingegneria o imprese italiane, che spesso sono il preludio a rapporti più stretti che sfociano nell'acquisizione. Ma la Germania ha un Pil più che doppio di quello dell'Italia e questo, tra l'altro, ha consentito al paese di contenere la pressione tributaria e la disoccupazione entro limiti fisiologici ed alle sue imprese di ottimizzare l'impiego dei fattori produttivi, ad esempio de-localizzando le attività a minor valore aggiunto ed acquisendo risorse umane e know how là dove si trovano!

Nonostante le difficoltà economiche e sociali che sta vivendo, l'Italia dunque aiuta concretamente gli altri paesi europei mettendo loro a disposizione risorse umane formate in modo più che sufficiente ed a basso costo, anche perché accade sovente che i nostri neo laureati siano pagati all'estero meno dei loro analoghi colleghi locali e che l'assunzione sia preceduta da un periodo di stage (3/6 mesi) che prevede solo un rimborso spese. Ma si sa i giovani e le loro famiglie sono disposti a fare dei sacrifici per trovare lavoro all'estero sempre perché "in Italia non c'è futuro".

L'Italia è un paese dalle mille risorse, che ha bisogno di alcuni interventi di "manutenzione straordinaria" per mettere in sicurezza il suo straordinario territorio, tutelare l'immenso patrimonio artistico ed architettonico che possiede, garantire la legalità, far ripartire l'economia e far crescere l'occupazione. In effetti recentemente qualcosa si è iniziato a fare e tra gli interventi di cui si avvertiva la necessità c'è stata la riforma del lavoro del 2015 (Jobs act), che non è perfetta e probabilmente non sarà neppure l'ultima, ma che ha dato maggiore certezza agli operatori e riportato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato al "centro della scena", sebbene con maggiori possibilità di recesso rispetto al passato. Anche se la crisi economica del paese non è ancora terminata, la riforma del lavoro del 2015 ed i provvedimenti collaterali, come la riduzione dei contributi dovuti dal datore di lavoro per i neo assunti disoccupati da almeno sei mesi, hanno già dato risultati apprezzabili, come dimostra la riduzione del tasso di disoccupazione dal 13% del primo trimestre 2015 al 12,1% del primo trimestre 2016 (fonte Istat).

Far ripartire l'economia rappresenta indubbiamente la sfida più impegnativa per il nostro paese ed è anche quella che deve essere vinta ad ogni costo, perché la ripresa economica determina l'aumento del Pil e quindi una serie di effetti positivi a "catena" come l'aumento dell'occupazione, dei consumi e degli investimenti. Anche le

entrate tributarie crescono con l'aumento del Pil e, di conseguenza, il Governo può fare scelte di politica economica realmente efficaci, realizzare le grandi infrastrutture di cui ha bisogno il paese ed anche ridurre la pressione tributaria.

Nell'attesa che gli interventi di "manutenzione straordinaria" si realizzino, ci sono interi settori del nostro paese che si sono già conquistati una notevole credibilità internazionale e producono reddito, grazie a soluzioni innovative frutto di studi e ricerche di cui non si parla frequentemente. Basti pensare alle ricadute economiche del lavoro di biologi e ricercatori italiani che da anni si confrontano con successo con i loro colleghi che operano in paesi molto più ricchi del nostro. Non è un caso se il primato mondiale nell'utilizzo delle cellule staminali nel sangue risale al 1992 e spetta ad un gruppo di ricercatori del San Raffaele di Milano e se, grazie proprio a quell'esperienza, 24 anni dopo la Commissione europea ha autorizzato il primo farmaco per la terapia genetica ex vivo. Sempre al San Raffaele, con il sostegno della Fondazione Telethon, le ricerche hanno portato ad una terapia genetica per la cura della patologia Ada-Scid, che priva quasi del tutto delle difese immunitarie i bambini colpiti. Sebbene i diritti di sfruttamento del risultato della ricerca siano stati ceduti ad un gruppo inglese, il prodotto che ne è derivato sarà realizzato da una società italiana di biotecnologie mediche con sede a Milano, proprio all'interno del Parco scientifico biomedico San Raffaele. Questo è uno dei tanti esempi di un paese vitale ed in grado di contribuire al progresso scientifico. Restando nell'ambito della biologia, un'altro centro di eccellenza è rappresentato dall'Università di Roma Tor Vergata, che ha condotto ricerche all'avanguardia e raggiunto accordi con importanti imprese internazionali, alle quali fornisce assistenza nell'attività di ricerca per l'innovazione dei prodotti. Tra queste imprese figura anche il leader mondiale della genomica, che ha assunto a tempo indeterminato otto biologi per affiancarli ai ricercatori universitari. Ma le iniziative dell'Università romana non finiscono qui, altre sono in cantiere nel campo della bioinformatica, per la gestione dei big data in biologia, e quanto è importante il connubio tra biologia ed informatica lo si può intuire dalle dimensioni del genoma umano, che è composto di tre miliardi di lettere del codice del Dna. Ebbene le prime cattedre di bioinformatica sono nate in Italia e stanno già formando gli specialisti del futuro, ossia coloro che sono in grado di leggere il Dna e stabilire se c'è o meno un rischio per la salute. Ma anche una delle principali imprese biofarmaceutiche quotate al Nasdaq, la Intercept, è nata grazie

a progetti ed investimenti italiani ed oggi ha raggiunto una capitalizzazione di 3,7 miliardi di dollari. Si potrebbe continuare ricordando che dall'incontro tra il mondo accademico e quello degli affari sono nate, con il sistema dello spin off, tante imprese innovative nei più svariati settori, che hanno concretizzato le idee nate nei laboratori di ricerca o nei dipartimenti delle più prestigiose università italiane. Le imprese di questo tipo in attività nel mese di maggio 2016 in tutt'Italia ammontano a 1.278, di cui 300 operano nel settore dell'information technology, 216 nel settore dell'energia e 202 nel settore dell'automazione industriale. A tutto ciò si aggiunga che, dopo anni di "latitanza", alcuni grandi gruppi internazionali hanno ripreso ad investire in Italia, la Cisco, ad esempio, dopo l'esperienza positiva fatta all'Expo di Milano, ha deciso di investire 100 milioni di euro in Italia con conseguenti ricadute occupazionali, puntando sul potenziale di crescita del mercato digitale e dell'internet delle cose (Iot) nel nostro paese.

La fuga dei cervelli, come è stata impropriamente chiamata la necessità di molti laureati italiani (non solo neo) di cercare all'estero una degna occupazione, è un fenomeno destinato a ridursi in modo spontaneo se saremo in grado di avviare processi di crescita reale dell'economia nazionale (quindi del Pil), supportati da iniziative concrete sui fronti della legalità e della riduzione della spesa pubblica. Nel contempo, ai giovani di oggi si potrebbe suggerire di studiare anche la storia minore del nostro paese, della quale sono stati artefici i loro nonni e/o bisnonni, che ha visto intere generazioni affrontare e superare sfide che sembravano impossibili, contando quasi solo sul loro entusiasmo e lo spirito di gruppo. Ed a quelli che dovessero optare per un'iniziativa imprenditoriale o professionale nel nostro paese, ricordiamo che dall'ultimo rapporto annuale dell'Istat è emerso che le piccole imprese con titolari giovani creano più posti di lavoro, infatti nell'ultimo anno la performance occupazionale delle microimprese guidate da imprenditori sotto i 30 anni di età è stata migliore di quella delle imprese gestite da persone di età superiore.

\*ODCEC Roma



## RIDUZIONE DELLE SANZIONI INPS NELL'AMBITO DELLA TRANSAZIONE EX ART. 182 DELLA LEGGE FALLIMENTARE

di Antonio Di Falco\*

L'istituto della transazione fiscale e previdenziale ai sensi dell'art.182-ter della legge fallimentare (LF), nel momento storico attuale, riveste una importanza accresciuta dalle difficoltà economiche delle imprese, che hanno determinato un aumento delle istanze di definizione concordataria delle posizioni debitorie: di conseguenza, anche i problemi applicativi connessi a tale istituto rivestono una scottante attualità.

L'istituto è stato introdotto nel nostro ordinamento per consentire all'impresa che versa in uno stato di crisi temporanea di concordare con le Amministrazioni competenti la ristrutturazione dei debiti tributari e contributivi, sia privilegiati che chirografari, attraverso un piano di pagamento rateale in un periodo di tempo più lungo (transazione dilatatoria) oppure, nei casi di crisi finanziaria più grave, mediante una decurtazione del loro ammontare (transazione remissoria). In sostanza, la transazione fiscale rappresenta lo strumento giuridico messo a disposizione dell'impresa in crisi al fine di coinvolgere anche l'Agenzia delle Entrate (Erario) e l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Inps) nel piano di risanamento proposto ai creditori, in sintonia con quello che è uno dei principi ispiratori della riforma delle procedure concorsuali: *consentire la conservazione dell'impresa qualora vi siano concrete possibilità di un suo risanamento*. A tale proposito, va osservato che, attraverso l'accettazione di una riduzione, ovvero di una dilazione del proprio credito, l'Erario e l'Inps possono dare un contributo decisivo alla ripresa economica e finanziaria dell'impresa in crisi, atteso che i debiti accumulati verso tali Enti hanno spesso una notevole incidenza sull'esposizione debitoria complessiva.

La disciplina ha presentato, fin da subito, molti profili di incertezza interpretativa, a causa, innanzitutto, del non perfetto inquadramento sistematico dell'istituto, ossia, delle incertezze in ordine alla sua necessaria collocazione all'interno di una delle procedure concorsuali ed, in ogni caso, in ragione del suo non perfetto coordinamento con la disciplina del concordato preventivo e degli accordi stragiudiziali: ciò ha implicato successivi ritocchi alla disciplina originaria dell'art. 182-ter. Va innanzitutto evidenziato che l'art. 16, comma 5, del d.lgs. 12 settembre 2007, n. 169, ha introdotto la possibilità di proporre la transazione fiscale, oltre che nell'ambito della presentazione di un piano

di concordato preventivo, anche nel corso delle trattative che precedono la stipula di un accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182-bis della legge fallimentare. Inoltre, con l'art. 32, comma 5, del d.l. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, il legislatore è nuovamente intervenuto sull'art. 182-ter LF, estendendo l'oggetto della transazione fiscale ai crediti di natura contributiva. Con successivo intervento normativo, in ordine temporale, sulla disciplina della transazione fiscale, contenuto nell'art. 29, comma 2, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, recante la manovra economica correttiva 2010, il legislatore è intervenuto anche sugli aspetti procedurali della transazione fiscale conclusa nell'ambito degli accordi di ristrutturazione, rendendo più gravoso l'onere documentale a carico dell'impresa proponente.

Agenzia delle Entrate ed Inps hanno recepito la normativa sull'istituto della transazione attraverso l'emanazione di propri documenti di prassi, quali la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.40/2008 e la Circolare dell'Inps n.38/2010. L'applicazione di tali circolari ad oggi risulta estremamente complessa per effetto delle criticità rappresentate dal disallineamento delle stesse in termini sia di forma sia di sostanza. Ciò comporta non pochi problemi pratici alle imprese, mettendo in serio rischio la possibilità di risanamento e la tutela dei posti di lavoro. In particolare l'Inps ha assunto più volte una posizione ermetica di fronte ad incertezze interpretative della propria Circolare assumendo per lo più posizioni restrittive. Un esempio lo è stato l'impossibilità di procedere alla proposta di transazione previdenziale qualora l'impresa richiedente non sia in grado di rilasciare idonee garanzie reali o fideiussorie, come nel caso della maggioranza delle imprese in crisi. Tale restrizione ha creato una elevata *barriera* per quelle imprese che presentavano tutti i requisiti per il risanamento fino ad Agosto del 2015, quando il Ministero, su istanza di vari richiedenti, ha preso atto della necessità di apportare delle modifiche alla normativa, recepite da Inps con Circolare n.148 del 12 Agosto del 2015.

Un tema attuale è stato sollevato dalla dubbia interpretazione della sede centrale dell'Inps relativamente all'applicazione della propria circolare sul caso di una proposta di transazione fiscale e previdenziale depositata da una nota impresa di Milano. Nel caso specifico la società di consulenza IT di Milano presenta tutta l'esposizione debitoria esclusivamente nei confronti dell'Agenzia delle Entrate e dell'Inps. Il

debito è stato accumulato negli ultimi anni di crisi in cui la società ha scelto di non procedere ai licenziamenti pur di preservare il proprio patrimonio rappresentato dai dipendenti e quindi al fine di tutelare l'occupazione e le famiglie degli stessi. Questa scelta è stata comunicata dalla società agli Enti in totale trasparenza ed in progressione di accumulo del debito. Negli stessi anni la società ha avviato un duro processo di razionalizzazione dei costi di struttura e di revisione del suo modello di business al fine di riposizionarsi sul mercato. Grazie agli incisivi interventi la società, come previsto nel *business plan*, ha iniziato a recuperare margini e a produrre cassa nonostante l'azzeramento completo delle linee di affidamento bancario. Ha quindi iniziato a versare regolarmente i carichi contributivi e previdenziali mensili a partire da Gennaio 2015. A questo punto non restava che intervenire per ristrutturare il debito pregresso. La società ha quindi depositato le proposte di transazione fiscale e previdenziale ex art.182-ter LF per un debito totale di 21 milioni di euro dei quali chiede uno stralcio di ben 7 milioni euro, tra sanzioni, interessi e quote capitale falcidiabili, ed il pagamento rateale del residuo in 10 anni all'Agenzia delle Entrate e in 5 anni all'Inps. Le transazioni saranno depositate nell'ambito dell'Accordo di ristrutturazione dei debiti ex art.182-bis LF.

Il caso indicato ha richiesto l'intervento del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (Cndcec) che, su proposta della Commissione Crisi d'Impresa e Procedure Concorsuali dell'ODCEC di Milano in collaborazione con la Commissione Lavoro dell'ODCEC di Milano, ha sottoposto il tema all'attenzione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per mezzo di Interpello ai sensi dell'art.9 del d.lgs n.124/2004.

Il quesito si riferiva all'applicazione del beneficio della riduzione delle sanzioni civili di cui all'art.116, comma 15 della legge 23 dicembre 200 n. 388 in caso di proposta di transazione fiscale e previdenziale ex art.182-ter LF da depositare con domanda di accordo di ristrutturazione dei debiti ex art.182-bis LF. In particolare si intendeva capire se tale beneficio è concesso solo nell'ambito delle "Procedure Concorsuali" come sostenuto dall'Inps o anche all'accordo di ristrutturazione quale "Procedura Pre-concorsuale", come a parere di chi scrive. Ci si riferisce alla circolare INPS n.38/2010 (contenente le disposizioni in materia di transazione previdenziale), al punto n.2 dell'art.8 "Procedura di gestione della Proposta di Transazione" ossia al "calcolo agevolativo delle sanzioni complessivamente



dovute". Il punto enuncia quanto segue: "2) la misura della sanzioni complessivamente dovute può essere rideterminata in misura ridotta sulla base di quanto previsto per il concordato preventivo, cui si rimanda, e comunque ad un tasso non inferiore a quello degli interessi legali. A tal fine il piano di risanamento finanziario sarà predisposto con riferimento alla data di omologazione da parte del Tribunale". In effetti secondo quanto enunciato dalla circolare nel punto, la società che presenta la domanda di transazione previdenziale può ottenere dall'Inps il ricalcolo delle sanzioni accumulate che riduce il carico delle stesse per effetto del beneficio di cui sopra. Sul residuo di sanzioni da pagare dopo l'applicazione del beneficio la società potrà poi procedere all'offerta in pagamento delle sanzioni per la percentuale del 30% e stralcio del 70% sul residuo sanzioni.

Secondo l'interpretazione della Direzione Entrate Inps di Roma il calcolo agevolativo delle sanzioni Inps ad una percentuale non inferiore al tasso di interesse legale può essere applicato solo al caso in cui la transazione fiscale e previdenziale sia contenuta nella domanda di concordato preventivo di cui agli artt. 160 e seguenti LF e non anche al caso di accordo di ristrutturazione ex art.182-bis, in sostanza solo nel caso in cui trattasi di procedure concorsuali e non anche pre-concorsuali.

In particolare la direzione Centrale delle Entrate Inps facendo riferimento alle precisazioni in tema di applicazione del beneficio della riduzione delle sanzioni civili di cui all'art.116, comma 15 della Legge 23 dicembre 2000 n.388 su richiesta di un parere della Direzione Regione Lombardia Inps sosteneva. "Nel rinviare alle disposizioni dettate dalla circolare 9 maggio 2002 n. 88 in tema di riduzione delle sanzioni civili, per consentire una più puntuale applicazione della previsione, si ritiene opportuno precisare ulteriormente l'ambito in cui il potere riduttivo può essere esercitato nell'ambito delle fattispecie trattate nella circolare n. 38/2010. L'art. 182-ter, commi 1 e 6, del Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (L.F.) ha disciplinato le proposte di pagamento, parziale o anche dilazionato, dei contributi previdenziali e assistenziali amministrati dall'INPS e dei relativi accessori. La proposta di transazione, pertanto, può essere avanzata sia nella procedura di concordato preventivo (artt. 160 e ss. L.F.) che in quella relativa agli accordi di ristrutturazione dei debiti (art.182-bis L.F.). Per quanto concerne l'ipotesi di accordo transattivo proposto con il piano di cui all'art. 160, l'applicazione della riduzione delle sanzioni civili nella misura prevista nei casi di procedure concorsuali potrà operare, come fissato al punto 2) della delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Inps n. 1 dell'8 gennaio 2002, solo in caso "di avvenuto integrale pagamento dei contributi e delle spese". Da ciò consegue che, in caso di richiesta di pagamento rateale degli importi dedotti

in transazione, stante il differimento del momento in cui si perfezionerà la condizione dell'integrale pagamento posta dalla norma, ove l'applicazione delle falcidie nella misura definita dall'art. 3 del D.M. 4 agosto 2009 per le somme aggiuntive sia operata sull'importo delle stesse già ridotto, ai sensi del comma 16 dell'art. 116 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il piano concordatario dovrà contenere una specifica evidenza nel Fondo Rischi destinata alla copertura della differenza tra il valore integrale delle sanzioni civili dovute ex comma 8, e quello ridefinito nella misura ridotta in virtù del comma 16 della richiamata norma. Con riferimento, invece, agli accordi di ristrutturazione dei debiti di cui all'art. 182-bis, si ricorda che gli stessi sono finalizzati a consentire all'imprenditore in stato di crisi il ripristino della condizione di solvibilità dell'impresa attraverso la stipula, con i creditori rappresentanti almeno il sessanta per cento dei crediti, di un accordo che preveda il pagamento in percentuale dei soli creditori aderenti al patto anche se nei limiti di falcidia fissati dall'art. 3 del D.M. 4 agosto 2009. La stipula di tali accordi, ai sensi dell'art. 1372 c.c., non determinando alcun vincolo nei confronti dei creditori rimasti ad essi estranei, lascia indenne in capo a questi ultimi il titolo a vedere soddisfatti integralmente i propri crediti.

In ragione di quanto esposto, gli accordi di ristrutturazione, sebbene regolati nella legge fallimentare, non possono essere ricompresi nell'alveo delle procedure concorsuali con l'effetto di restare esclusi dall'applicazione del beneficio della riduzione delle sanzioni civili previsto per le procedure concorsuali dall'art. 116, comma 16, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Nella definizione degli accordi di transazione le sedi avranno cura di verificare che le proposte siano conformi alle predette indicazioni".

L'estensore dell'interpello osservava quanto segue:

1. Va innanzitutto evidenziato che l'art. 16, comma 5, del d.lgs. 12 settembre 2007, n. 169 ha introdotto la possibilità di proporre la transazione fiscale, oltre che nell'ambito della presentazione di un piano di concordato preventivo, anche nel corso delle trattative che precedono la stipula di un accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182-bis della legge fallimentare. Inoltre, con l'art. 32, comma 5, del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, il legislatore è nuovamente intervenuto sull'art. 182-ter LF, estendendo l'oggetto della transazione fiscale ai crediti di natura contributiva. Il parere rilasciato dalla sede centrale Inps è riconducibile alla Circolare Inps n.88 del 9 Maggio 2002 avente ad oggetto l'art. 116 commi 15 e 16 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 "Disposizioni in materia di riduzione delle sanzioni civili". L'Inps recepiva le linee guida della

legge 388/2000 con la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n.1 dell'8/1/2002 (all.2). Si fa notare che le osservazioni della sede centrale Inps fanno riferimento ad una circolare interna emanata nel 2002, tuttavia, è solo successivamente che il legislatore con l'art. 16, comma 5, del d.lgs. 12 settembre 2007, n. 169 ha introdotto la possibilità di proporre la transazione fiscale, oltre che nell'ambito della presentazione di un piano di concordato preventivo (definita procedura concorsuale), anche nel corso delle trattative che precedono la stipula di un accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182-bis della legge fallimentare (definita procedura pre-concorsuale). Si fa notare ancora che l'Inps non ha provveduto all'adeguamento delle "disposizioni in materia di riduzione delle sanzioni civili a seguito delle intervenute norme". Chi scrive auspica che lo stesso Spett.le Ministero possa prendere in considerazione che trattasi di norma certamente di rango inferiore rispetto alle norme generiche dettate dalla legge fallimentare (art.182-bis e ex art.182-ter) per le quali il legislatore ha voluto porre l'attenzione sulla salvaguardia dell'occupazione e la salvaguardia del patrimonio di quelle società che si dimostrano meritevoli.

2. L'affermazione della sede centrale Inps parte da una lettura prettamente "letterale" della circolare Inps n.38/2010 (Decreto Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali 4 agosto 2009. Art. 32, commi 5 e 6 del decreto legge n. 185/2008, convertito, con modificazioni, nella legge n. 2/2009. Estensione della transazione fiscale di cui all'art. 182-ter della legge fallimentare ai crediti contributivi. Modalità di applicazione, criteri e condizioni di accettazione degli accordi sui crediti contributivi). Al punto 2 dell'art.8 della stessa fa rinvio al concordato preventivo. (Rinvio che peraltro non trova il riferimento di tipo letterale nel decreto Interministeriale attuativo del 4 agosto 2009 – allegato n.3 della circolare). Partendo dal presupposto che la stessa circolare n.38/2010 in oggetto, all'art. 1) "Ambito di Applicazione" precisa che la proposta può essere avanzata sia nella procedura di concordato preventivo di cui agli artt. 160 e seguenti LF che in quella relativa agli accordi di ristrutturazione dei debiti ex art.182-bis LF, ed infatti, il sesto comma dell'art.182-ter dispone che: "il debitore può effettuare la proposta transattiva di cui al primo comma anche nell'ambito delle trattative che precedono la stipula dell'accordo di ristrutturazione di cui all'art.182-bis ...", a

parere di chi scrive non si può prefigurare ad una società, al solo fine di ottenere tale agevolazione di forte impatto in termini economici, l'utilizzo di una procedura più complessa. Tale situazione risulta ancor più paradossale quando una società non presenta altri creditori estranei oltre agli istituti previdenziali e tributari.

Si faceva notare che sebbene l'accordo di ristrutturazione ex art.182 bis LF non sia definibile come "procedura concorsuale" è comunque una procedura "pre-concorsuale" la cui omologa dovrà pervenire sempre dallo stesso Tribunale di competenza dopo aver vagliato tutti i documenti che la legge fallimentare all'art. 182 bis (accordi di ristrutturazione dei debiti) al primo capoverso riporta: *"L'imprenditore in stato di crisi può domandare, depositando la documentazione di cui all'art.161, l'omologazione di un accordo di ristrutturazione dei debiti stipulato con i creditori rappresentanti il sessanta per cento dei crediti, unitamente ad una relazione redatta da un professionista."* È del tutto evidente che il legislatore, seppure in tal caso non abbia previsto la figura del Commissario Giudiziale, ha equiparato la garanzia della documentazione e dell'attestazione del professionista indipendente a quella del concordato preventivo ex art.160 LF. Si ritiene che la interpretazione meramente "letterale" e non motivata contraddica la libertà di scelta della procedura da parte della società che il legislatore ha voluto attribuire e che lo stesso Istituto Previdenziale ha recepito nella sua circolare all'art.1) come sopra descritto.

L'estensore dell'interpello chiudeva auspicando il rinvio ad un precedente Interpello (interpello n.34/2013 e precedente nota del Ministero prot.14/4314 del 17 marzo 2009) sottolineando che l'accordo di ristrutturazione del debito, come evidenziato dallo stesso Ministero del Lavoro, si configura uno strumento di risoluzione della crisi aziendale con caratteristiche assimilabili a quelle proprie del concordato preventivo. Ciò in considerazione del fatto che entrambe le procedure trovano fondamento in una situazione di crisi dell'impresa, sfociando in una proposta di ripartizione del debito che coinvolge direttamente i creditori. Sottolineando, altresì, che lo stesso art.182 bis, al secondo comma, prevede *"l'acquisto dell'efficacia di tale atto alla data di pubblicazione nel registro delle imprese"* e che *"da tale data e per sessanta giorni i creditori per titolo e causa anteriore a tale data non possono iniziare o proseguire azioni cautelari o esecutive sul patrimonio del debitore"*, così come avviene nell'ambito della procedura di concordato preventivo ai sensi dell'art.168 LF (v. ML nota prot. N.14/4314 citata).

In data 13/04/2016 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (registro ufficiale uscita 0007645 del 13/04/2016) con nota indirizzata al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili ha risposto che *"Con riferimento all'interpello in oggetto, si comunica l'impossibilità di procedere ai sensi dell'art.9 del D.Lgs. n.124/2004, in assenza di requisiti necessari per l'attivazione della procedura. La problematica rappresentata è stata infatti già oggetto di precedenti chiarimenti contenuti nella circolare INPS n.38/2010, nonché nella risposta ad interpello n.34/2013 elaborata da questo Ministero cui è possibile rinviare."*

Con tale risposta il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha perorato la tesi sostenuta nell'interpello inoltrato dal Cndcec in data 5/4/2015 configurando l'accordo di ristrutturazione dei debiti alla stessa stregua del concordato preventivo in quanto dotato di pubblicità legale e in quanto entrambi strumenti di risoluzione della crisi aziendale.

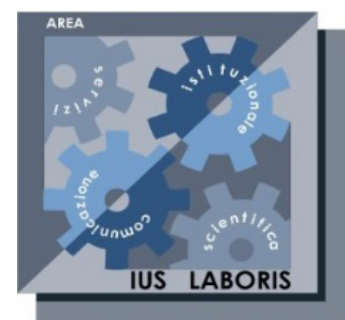
Pertanto, la società di Milano ha richiesto l'immediata applicazione di tale intervento elaborato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed ha chiesto alla Direzione Regione Lombardia Inps l'applicazione del beneficio di riduzione delle sanzioni civili come da richiesta avanzata nella domanda di transazione previdenziale ex art.182-ter LF che sarà depositata successivamente con accordo di ristrutturazione ex art.182-bis LF.

L'Inps, dopo il rilascio del parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha dato l'assenso alla proposta di transazione previdenziale ex art. 182 ter LF che è stata firmata a fine giugno 2016. Per effetto dello stesso Interpello l'Inps ha avviato alcuni passaggi interni prodromici al pieno recepimento dell'orientamento manifestato in nuove istruzioni interne ai fini dell'applicazione per tutte le successive società richiedenti. L'accordo siglato con Inps dalla società di Milano ha dato ulteriore slancio anche alla valutazione della proposta di transazione fiscale ex art. 182 ter da parte dell'Agenzia delle Entrate competente, il cui assenso è ormai in dirittura d'arrivo.

Chi scrive sottolinea l'importanza del canale diretto dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili con i suddetti Enti. Si auspica che questi ultimi possano sempre più favorire tavoli di incontro con il mondo professionale al fine di recepire le istanze di snellimento delle procedure sia in linea teorica che pratica affinché l'istituto della transazione fiscale e previdenziale rappresenti nel concreto uno strumento utile alla risoluzione della crisi, permetta la salvaguardia del patrimonio

intangibile delle imprese, una maggiore tutela dell'occupazione e permetta infine di incrementare le entrate nelle casse dello Stato. Tutto ciò dovrà passare necessariamente dalla rivisitazione del timing delle procedure in modo da adeguarsi ai tempi dettati dai Tribunali e dare risposte al mercato che esige concretezza e tempestività.

\*ODCEC Milano



## ENTI BILATERALI ED EFFETTI SUL COSTO DEL LAVORO

di Maria Rosaria Porto\*

In attuazione della legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 *"riforma del mercato del lavoro"* il legislatore ha affidato agli enti bilaterali la costituzione e la gestione dei fondi di solidarietà, la cui funzione è quella di assicurare l'erogazione di forme di tutela nell'ambito di un rapporto di lavoro nel momento in cui si verifichi la necessità di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, a favore di lavoratori impiegati in settori in cui non vi è l'integrazione salariale (*Cassa integrazione*).

Quando si parla di "bilateralità", ci si interroga circa l'obbligatorietà o meno di tale tipo di contribuzione. A questo proposito il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circolare n. 43 del 15/12/2010, ha affermato che l'obbligo di contribuzione in capo al datore di lavoro si ha solo se aderisce ad una delle associazioni che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) che dispone la costituzione ed il regolamento dell'ente bilaterale, diversamente non vi è obbligo di iscrizione. In realtà con questa circolare il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha solo ribadito quanto già precedentemente illustrato con altri documenti di prassi e la

risposta ad un interpello del 2006.

Tuttavia, nei casi in cui il CCNL di riferimento disponga l'obbligatorietà del riconoscimento al lavoratore di specifiche forme di tutela (quale ad esempio una assistenza sanitaria integrativa, una previdenza integrativa, oppure un trattamento di sostegno al reddito), **il lavoratore matura un diritto contrattuale di natura retributiva nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale.**

In considerazione di quanto esposto, il datore di lavoro non iscritto ad una delle organizzazioni datoriali che hanno stipulato il CCNL di riferimento può scegliere liberamente di aderire o non all'ente bilaterale. Qualora non aderisca egli rimane obbligato a garantire al dipendente quei benefici di carattere economico assistenziale, che gli sarebbero stati assicurati dall'ente bilaterale ed a riconoscere ai lavoratori il maturato diritto contrattuale di natura retributiva.

Con riferimento ai settori dell'artigianato, del commercio e del turismo, rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro, laddove sottoscritti, la legge ha disposto che il riconoscimento di benefici normativi e contributivi sia subordinato all'integrale rispetto degli accordi e dei contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a tal proposito, ha precisato che l'obbligatorietà della tutela deve essere riferita alla sola parte economica - normativa del CCNL e non anche alla parte obbligatoria.

Esaminiamo brevemente i principali CCNL dei settori in cui non vi è l'integrazione salariale:

### **CCNL TERZIARIO**

L'accordo del 30 marzo 2015, ha previsto, a partire dal mese di aprile 2015, che le aziende che omettono il versamento alle casse sanitarie stabilite contrattualmente, debbano erogare al lavoratore coinvolto un elemento distinto della retribuzione per 14 mensilità, pari a:

- 16 euro mensili lordi in relazione al mancato versamento al Fondo Est;

- 37 euro mensili lordi in relazione al mancato versamento al Fondo Quas.

Viene eliminata la previsione dell'obbligo in capo al datore di lavoro, in caso di mancato pagamento, di garantire ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dai predetti fondi.

Per quanto riguarda il contributo ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL

TERZIARIO nella misura dello 0,10% a carico azienda e 0,05% a carico del lavoratore (paga base + contingenza), qualora l'azienda decida di non versare le suddette quote, è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (E.d.R.) non assorbibile di importo pari allo 0,30% (paga base + contingenza).

L' E.d.R. viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR.

### **CCNL STUDI PROFESSIONALI**

La bilateralità di questo settore prevede un contributo unificato di euro 22 (di cui euro 2 a carico del lavoratore) che il datore di lavoro dovrà versare tramite F24 con causale ASSP da suddividere in:

- 15 euro per 12 mensilità a CADIPROF;
- 7 euro (2 a carico del lavoratore e 5 a carico del datore di lavoro) per 12 mensilità a favore di EBIPRO.

Il datore di lavoro che ometta di effettuare il versamento è tenuto a corrispondere in busta un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a 32 euro per 14 mensilità, rientrante nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il TFR.

### **CCNL TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI**

L'ente bilaterale di questo settore prevede un contributo stabilito nella misura dello 0,20% a carico dell'azienda e dello 0,20% a carico del lavoratore (paga base + contingenza per 14 mensilità).

L'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a 30 euro per 14 mensilità.

### **CCNL SETTORE ARTIGIANATO**

A partire dal 1° gennaio 2016 è attivo il Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato (FSBA) per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale.

I versamenti per ogni lavoratore in forza nel mese sono composti dalla somma di una cifra fissa destinata ad EBNA pari a 7,65 euro al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata ad FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico del datore di lavoro.

A partire dal 1 di luglio 2016 tale percentuale aumentata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale e tale incremento è posto a carico del lavoratore.

Le aziende che possono aderire ad EBNA e FSBA sono, senza limiti dimensionali, tutte le imprese artigiane con codice contributivo INPS CSC 4 e tutte le imprese che adottano un contratto dell'artigianato.

È indubbio che per le imprese di più piccole dimensioni l'attivazione dei fondi bilaterali, al di là della loro funzione sociale, ha comportato un aumento del costo del lavoro, proprio in un periodo di crisi economica come quello attuale, che solo nell'anno 2015 ha visto la chiusura di 21.780 imprese artigiane, mentre gli auspicati interventi di politica economica che dovrebbero favorire la ripresa tardano ad arrivare.

*\*ODCEC Napoli*

## **LAVORATORI STRANIERI E DUMPING SALARIALE**

*di Paolo Soro\**

Le disposizioni normative in materia di lavoro dipendente svolto all'estero sono sempre più di attualità. In quest'occasione esaminiamo le problematiche di dumping salariale originate dal lavoro svolto da dipendenti stranieri in Italia. Un cittadino straniero può lavorare in Italia per conto di un'impresa nazionale, oppure nella veste di dipendente distaccato da un'impresa estera. Nel primo caso, evidentemente, non vi sono (per meglio dire, non vi dovrebbero essere) differenze di sorta con qualunque altro dipendente italiano dello stesso datore di lavoro, a parte, ovviamente la documentazione richiesta per procedere all'assunzione. Nel secondo caso, viceversa, le norme variano in funzione del Paese di provenienza; vale a dire:

- i ventotto Stati dell'Unione Europea (UE), la Svizzera e le nazioni dello Spazio Economico Europeo (Norvegia, Islanda e Liechtenstein);
- i Paesi extra-UE convenzionati;
- i Paesi extra-UE non convenzionati.

In linea di principio, potremmo affermare che teoricamente il lavoro straniero (al di là di questioni socio-politiche), quale che sia l'area di provenienza, non dovrebbe comportare problemi di dumping salariale fintantoché vengano regolarmente garantite a tutti i lavoratori, siano essi nazionali o stranieri, le condizioni retributive vigenti nel territorio in cui viene effettivamente svolta l'attività. La realtà, però, è assai diversa. Le imprese, soprattutto in periodi di crisi, sfruttano le differenze salariali esistenti tra i lavoratori di diverse nazionalità per diminuire l'incidenza primaria del costo del lavoro e perpetrare gravi pratiche di concorrenza sleale, riuscendo a offrire beni e servizi a prezzi notevolmente inferiori.

I lavoratori stranieri abituati nella loro patria a livelli retributivi più bassi, pur di ottenere



l'impiego accettano condizioni economiche inferiori a quelle stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, contribuendo ad aumentare il livello interno di disoccupazione. Ed ecco che, in merito, diventa difficile pure l'interpretazione dei dati statistici disponibili su base europea. Da un punto di vista normativo, ricordiamo che il legislatore italiano, a tutela dei lavoratori nazionali distaccati all'estero, ha stabilito l'obbligo di inserire talune pattuizioni minime di garanzia nel contratto di lavoro; che dovrà prevedere:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore;
- l'entità delle prestazioni (in denaro o in natura) connesse allo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- la possibilità di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta delle retribuzioni corrisposte all'estero, nei limiti imposti dalle norme valutarie italiane e del paese d'impiego;
- un'assicurazione per i viaggi di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso;
- il tipo di sistemazione logistica;
- le misure idonee in materia di sicurezza.

I problemi che si pongono, peraltro, sono quelli di carattere contrario; ovvero, è imprescindibile garantire che i dipendenti stranieri in distacco, provenienti da paesi che hanno livelli salariali inferiori, lavorino a condizioni paritetiche a quelle previste per i dipendenti locali. Orbene, al riguardo un problema esiste in Europa dove, come noto, vi è la libera circolazione del lavoro e dei lavoratori. Ad esempio in Svizzera, che è uno dei paesi più colpiti dal fenomeno del dumping salariale, a causa dell'elevato livello delle retribuzioni nazionali, la normativa prevede sanzioni particolarmente severe per le imprese che non garantiscono ai lavoratori stranieri distaccati gli stipendi determinati dai contratti collettivi di lavoro elvetici. Ciononostante, nella pratica, sono numerosissimi i casi in cui queste clausole non vengono rispettate e spesso sono proprio imprese italiane a farlo.

Rammentiamo il caso di un'impresa con sede a Novara che si è vista bloccare il cantiere edile di Bellinzona, comune svizzero del Canton Ticino. Questa impresa aveva iniziato la sua attività in Svizzera tramite il ricorso a manodopera distaccata, grazie alla facoltà data dalla normativa elvetica a un'impresa estera di occupare la sua manodopera per periodi massimi annuali di 90 giorni, previa semplice trasmissione telematica dell'apposito modulo

di "Notifica". Dopo aver riscontrato una serie di irregolarità (a seguito della denuncia del sindacato locale dei lavoratori), le Autorità locali hanno negato all'impresa italiana l'autorizzazione ad occupare manodopera sul suolo ticinese. Il titolare, però, non si è dato per vinto e ha aperto una nuova filiale con lo scopo di aggirare i limiti imposti dalla legge sui lavoratori distaccati, continuando ad operare ed offrendo ai lavoratori un salario minimo mensile pari a circa 1.500 franchi, contro il livello svizzero che ammonta a poco più di 4.400 franchi lordi. Ne è seguito un nuovo intervento delle Autorità locali e chiusura del cantiere nel mese di novembre 2015. L'impresario italiano, per la cronaca, non ha resistito alla tentazione e ha intrapreso una terza via, questa volta, mediante un soggetto interposto: non sappiamo (ma possiamo immaginare) come andrà a finire detta nuova avventura in territorio svizzero.

È chiaro che un'impresa che sostenga un costo della manodopera pari a un terzo rispetto a quello dei suoi competitor goda di un vantaggio competitivo significativo, soprattutto nel settore edile, ma sempre a condizione che il "risparmio" sia legittimo!

A volte capita che le pratiche di dumping, non solo sono tollerate, ma addirittura caldegiate dalla locale giurisdizione. È il caso del governo tedesco, il quale, a seguito dell'avvento dell'euro, ha, per svariati anni, volontariamente attuato una politica nazionale di svalutazione dei salari quale prioritaria misura economica per la crescita del paese. A nulla, in proposito, sono valse le critiche giunte da diversi stati membri dell'Unione Europea (UE), posto che, nonostante l'accesso dibattito scaturito, nel quale si rappresentava l'incompatibilità di tale scelta di direzione amministrativa con l'appartenenza alla stessa Unione, di fatto, la Germania ha continuato a perseguire la propria politica interna.

Dando una rapida occhiata in "casa" nostra, da un lato – è vero – abbiamo imprenditori nazionali che vanno a ricercare sedi lavorative in territori limitrofi, dove il costo del lavoro è di gran lunga più basso. Ma, dall'altro, dobbiamo registrare la presenza di imprese, perlopiù provenienti dall'Europa dell'Est, che approfittano delle condizioni retributive irrisorie esistenti nei loro paesi, per mantenerle anche in Italia, praticando una forte concorrenza sleale e offrendo beni e servizi a prezzi improponibili per i loro potenziali competitor italiani. Posso citare quanto succede, a esempio, perfino nell'area industriale di Cagliari, dove l'indotto metalmeccanico creato dall'agglomerato petrolchimico di Sarroch (Comune cagliaritano) ha attirato svariate

entità di provenienza est-europea. È notorio che, specie nel bilancio delle aziende metalmeccaniche che forniscono servizi di costruzione e manutenzione, la posta passiva di gran lunga più importante sia caratterizzata dal costo della manodopera. Ebbene, perseguendo la politica salariale *Made in Romania*, non poche commesse (quanto meno quelle ordinarie di bassa manovalanza, che non richiedono un particolare grado di specializzazione) vengono sistematicamente ad andare ad appannaggio di dette imprese, le quali, a seguito di tali operazioni di dumping salariale, possono proporre delle offerte a prezzi talmente irrisori da rendere perso in partenza qualunque legittimo tentativo di competizione nel mercato di riferimento.

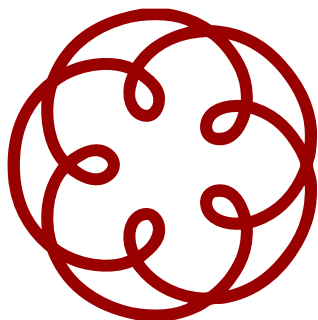
Stante l'attuale stato di crisi economica europea, il diffondersi di pratiche scorrette in materia di lavoro e tassi di disoccupazione decisamente alti anche negli stati membri dell'Unione Europea economicamente più solidi, il Parlamento europeo doveva intervenire. Così, l'UE ha predisposto una proposta di revisione della Direttiva del Lavoro in materia di distacco dei lavoratori, la quale mira a contrastare il dumping sociale all'interno dell'Unione, assicurando uguale retribuzione per servizi forniti nello stesso paese. Peraltro, se l'Italia politica piange, l'Europa politica non ride: come riportato proprio in questi giorni dai principali organi di stampa, si è creata una situazione di stallo in quanto undici stati membri si oppongono a tale proposta di revisione. A mettere i bastoni fra le ruote, sono: l'Estonia, l'Ungheria, la Slovacchia, la Bulgaria, la Croazia, la Repubblica Ceca, la Danimarca, la Lettonia, la Lituania, la Polonia e la Romania, che si sono avvalse del sistema del cosiddetto "cartellino giallo" per bloccare la proposta di riforma in base a un suo presunto non rispetto dei requisiti di "sussidiarietà e proporzionalità". Occorre precisare che i parlamenti nazionali degli undici governi hanno motivi opposti alla base della loro posizione contraria: da una parte, infatti, ci sono i Paesi dell'Est come Polonia e Romania, da cui provengono la maggior parte dei lavoratori distaccati e che evidentemente non gradiscono che sia posto un freno alle velleità internazionali dei loro imprenditori e alla connessa locale occupazione di manodopera; dall'altra, invece, ci sono Stati come la Danimarca che giudicano addirittura del tutto insufficienti le misure proposte dalla Commissione UE. Poi, superfluo dirlo, ci sono le immancabili lobby dei "conservatori" che hanno ben altro tipo di interessi, per le quali sarebbe sconsigliabile modificare la legge esistente in quanto ciò causerebbe ulteriori incertezze alle imprese, mentre sarebbe sufficiente far rispettare e applicare pedissequamente le leggi attualmente in vigore.

In realtà, l'obiettivo della nuova legislazione europea in materia di distacco dei lavoratori è soltanto quello di impedire che ci siano differenze di remunerazione tra lavoratori locali e distaccati. Attualmente, senza voler prendere in considerazione il citato caso limite della Svizzera, vi sono fattispecie in cui c'è uno scarto tra i salari che può arrivare a oltre il 50%. Il punto è molto semplice: se, a esempio, un'azienda rumena invia i suoi dipendenti in Italia, questi dovrebbero essere remunerati secondo i criteri salariali e sociali italiani, e non secondo i livelli vigenti in Romania. Non si tratta di complicati postulati di economia, ma di puro buon senso: il costo del lavoro, come qualunque altro fattore economico, va commisurato al mercato (e, dunque, al territorio) in cui viene reso. Ciò ribadito, indipendentemente dall'appena ricordata (interessata) visione conservatrice, preme rinfrescare a tutti la mente sulla realtà comunitaria, i cui dati di fatto restano i seguenti:

- l'odierna vigente Direttiva in materia è datata 1996 e, considerati i cambiamenti che sono intervenuti nel mondo del lavoro e nella circolazione internazionale dei dipendenti in questi ultimi vent'anni, appare quanto mai obsoleta;
- le regole attuali si sono marcatamente dimostrate assai difficili da far rispettare, atteso che l'evidenza sotto gli occhi di tutti è che dette disposizioni normative non svolgono alcuna efficace azione come strumento antidumping.

Bruxelles sarà dunque obbligata, sulla base della menzionata procedura del "cartellino giallo", a rivedere la sua proposta e a decidere pubblicamente se mantenerla, emendarla o ritirarla. Come recita un noto proverbio inglese: *Hope for the best, but prepare for the worst!*

\*ODCEC Roma



## LA BILATERALITÀ COOPERATIVA CHE FA CRESCERE L'IMPRESA

di Dina Galano\*

Professionisti e manager non sono realtà distanti. Entrambi difatti si muovono nello stesso orizzonte contribuendo allo sviluppo del cuore produttivo del nostro Paese. Lavorare per il rafforzamento della loro presenza nelle imprese, in particolare nelle piccole e medie imprese (PMI), così come per la valorizzazione del loro ruolo nella società, è un compito che Federmanager ha fatto proprio e sul quale si basa l'iniziativa sviluppata con l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (Odcec) di Roma del prossimo 30 settembre, sul tema *"Consulenza di direzione 2.0: il supporto che professionisti e manager possono dare allo sviluppo dell'impresa"* (per il programma dei lavori: [www.odcec.roma.it](http://www.odcec.roma.it)).

È indubbio che professionisti e manager, forti delle loro competenze qualificate, siano i principali vettori di cambiamento, capaci di "cavalcare" l'evoluzione del mondo del lavoro, il mutamento dei modelli organizzativi e l'attuazione più efficiente delle riforme recenti. Dal *Jobs act* alle modifiche fiscali fino alle previsioni della ultima legge di Stabilità in favore del welfare aziendale, gli interventi del legislatore necessitano di essere tradotti in prassi, in qualche caso integrati, ma comunque sempre interpretati e calati sulle esigenze reali di chi in Italia lavora e produce. La bilateralità assume così nuovo significato: essa diventa lo strumento principale per intervenire in modo dinamico, agile e finalizzato sulle questioni di maggior rilievo che riguardano il tessuto produttivo italiano.

Il progresso delle imprese richiede una concezione innovativa delle relazioni industriali dove manager e altre professionalità sono al fianco degli imprenditori per realizzare una "via della cooperazione" operosa e fattiva: l'interlocutore è legittimato come partner (e non come controparte) secondo un approccio costruito su collaborazione, partecipazione e sinergie. Questo *modus operandi* ispira le attuali relazioni tra l'Organizzazione che rappresenta il management industriale e Confapi, e sta trovando un proprio sviluppo all'interno del mondo delle PMI, vale a dire di quasi il 98% delle imprese italiane. Manager e professionisti operano quotidianamente all'interno o al fianco di queste realtà imprenditoriali e ne conoscono sia le potenzialità sia le difficoltà. I progetti sviluppati da Confapi e Federmanager tengono conto del necessario coinvolgimento di queste figure professionali e puntano alla valorizzazione degli strumenti bilaterali esistenti, come Fasdapi per l'assistenza

sanitaria e la solidarietà, Previndapi per la previdenza complementare e Fondazione Idi per la formazione continua. Ma non solo, mirano anche all'introduzione di strumenti nuovi, concepiti per rispondere con flessibilità al mercato del lavoro e alle diverse esigenze di protezione che un manager può esprimere nell'arco della propria carriera.

L'esempio più recente dell'applicazione della bilateralità cooperativa nell'ambito delle PMI è l'introduzione della figura del quadro superiore, un manager apicale su misura per la piccola e media impresa e che fino a qualche anno fa era fuori dalla disciplina contrattuale della dirigenza. Le figure apicali hanno ragione di voler essere rappresentate essendo le prime ad avvertire la rivoluzione che è in atto, imposta certamente dalle modifiche normative ma, prima ancora, da un mondo del lavoro che corre a grandi ritmi spinto da una concorrenza ormai su scala globale, dall'innovazione di macchine e tecnologie, dalla competizione non solo di prodotti, ma anche di processi.

Il convegno del 30 settembre 2016 a Roma si prefigge lo scopo di fornire ai Commercialisti che affiancano la piccola e media impresa una chiave utile per organizzarsi nel nuovo scenario di relazioni industriali, indagando gli strumenti operativi nati dagli accordi bilaterali ed esaminando le linee guida di quelli di auspicata prossima introduzione. Al riguardo, sta crescendo sempre più la consapevolezza che il sistema della rappresentanza manterrà la propria vivacità fintanto che sarà orientato ad offrire soluzioni concrete alla persona, non semplicemente al lavoratore, in un panorama complesso in cui società ed economia sono sempre più intrecciate e in cui le risposte possibili sono quelle condivise.

\* Giornalista, Federmanager



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

## L'AREA LAVORO SOTTO IL CONTROLLO DEL COLLEGIO SINDACALE

di Luisella Fontanella\*

Il costo del personale rappresenta una sostanziosa parte dei costi di gestione che l'impresa sostiene. Il corretto funzionamento e l'adeguatezza del sistema di gestione delle risorse umane è responsabilità esclusiva degli amministratori delle società; il Collegio Sindacale è chiamato a vigilare su tale adeguatezza e sul suo concreto funzionamento per prevenire possibili criticità ed evitare sanzioni di carattere amministrativo e penale. Indispensabile è quindi, da parte del Collegio Sindacale, la verifica della correttezza degli adempimenti al fine di escludere eventuali criticità derivanti da irregolarità delle posizioni contrattuali, contributive ed assicurative dei lavoratori; nonché l'osservanza delle ordinarie procedure aziendali che attuano obblighi di legge (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo quanto disposto dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., c.d. *"Testo Unico della Salute e Sicurezza sul Lavoro"*, accesso al lavoro ai disabili, adempimenti in materia di *privacy*, etc.) anche al fine di prevenire futuri contenziosi. Si dovrà accertare che siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie agli enti competenti (INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate) e che i versamenti delle ritenute fiscali e previdenziali risultino in regola, attraverso la verifica dei modelli Uniemens. Per quanto concerne la valutazione del corretto inquadramento contrattuale del personale presente in azienda, l'analisi deve essere effettuata tenendo conto delle nuove disposizioni in materia di lavoro previste dal d. lgs. n. 81/2015 relativo al riordino delle tipologie contrattuali. Sarà inoltre necessario verificare il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) accertandosi della sua corrispondenza alla reale situazione aziendale, e accertarsi che siano stati adottati i dovuti accorgimenti organizzativi e procedurali per la gestione del rischio aziendale. Si ricorda che la mancanza del DVR o la sua non corrispondenza alla realtà determina la decadenza dai benefici contributivi.

### Criteri di verifica

I criteri a cui deve riferirsi il Collegio Sindacale per verificare i principi di corretta amministrazione possono essere dedotti dalla normativa vigente in materia di **rating di legalità delle imprese**. Introdotto nel 2012, con la legge 24 marzo 2012, n.27, tale strumento favorisce e incoraggia l'adozione di valori e comportamenti etici improntati al rispetto della legalità da parte delle imprese,

attraverso la previsione di meccanismi di premialità nell'accesso al credito bancario e ad agevolazioni finanziarie di emanazione pubblica.

La legge n.62 del 18 maggio 2012, che ha modificato la legge 27/12, ha istituito un sistema rivolto alle imprese più grandi che consiste nel rispetto di una serie di parametri di regolarità del loro comportamento, al fine di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali anche in rapporto alla tutela dei consumatori. Per ottenere il punteggio minimo di rating (una stellina), tra gli altri requisiti, l'impresa non dovrà inoltre, nel biennio precedente la richiesta di rating, essere stata condannata per illeciti antitrust gravi o per violazioni del codice del consumo, **per mancato rispetto delle norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, per violazioni degli obblighi retributivi, contributivi, assicurativi e fiscali nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori**. Per ottenere il massimo punteggio (tre stelline) l'impresa dovrà anche dimostrare di adottare processi per garantire forme di Corporate Social Responsibility.

A differenza di altri settori (qualità, ambiente e sicurezza) l'area dell'amministrazione del personale non ha però ancora trovato un sistema di gestione che possa rispondere a tutte le esigenze proprio a causa della complessità degli aspetti che lo compongono. I sistemi che maggiormente assolvono a tale necessità sono attualmente: **la certificazione dei contratti di lavoro** (artt. 75 e segg. d.lgs. 276/03) ed il **sistema di gestione etica e responsabilità sociale SA8000**.

### La certificazione dei contratti di lavoro

Risulta uno strumento efficace per rafforzare la volontà individuale delle parti contraenti in un contratto di lavoro ovvero in un contratto commerciale in cui sia desumibile una prestazione di lavoro. La procedura fu introdotta dal d.lgs. n. 276/2003, ed era finalizzata a ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro. La legge 183 del 2010 (c.d. *Collegato Lavoro*) ha ampliato le competenze delle Commissioni stabilendo, tra l'altro, che possano occuparsi di rinunzie e transazioni efficaci ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113, comma 4, del Codice Civile.

La certificazione presenta notevoli vantaggi sia per i lavoratori sia per le aziende in quanto la Commissione di Certificazione assiste attivamente le parti nella redazione del contratto e ne verifica e convalida la regolarità formale e sostanziale, qualunque sia il modello contrattuale prescelto (lavoro

autonomo, subordinato, parasubordinato, appalto, somministrazione ecc.) e le parti sono, così, sicure della legittimità dei contratti stipulati, almeno fintanto che nella pratica corrispondono a quanto certificato.

### La certificazione SA8000

La Social Accountability 8000 è un modello gestionale che si propone di garantire il comportamento responsabile delle Organizzazioni che lo adottano. I sistemi di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 sono uno strumento gestionale che le aziende adottano volontariamente per garantire che i loro prodotti o servizi sono realizzati nel rispetto dei lavoratori. La sua applicazione garantisce condizioni di lavoro eque e coerenti con i diritti umani.

Lo standard SA8000 è stato pubblicato la prima volta nel 1997 dal Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), oggi SAI (Social Accountability International), ed ha subito successive revisioni, l'ultima nel 2008. È stata la prima norma sulla responsabilità sociale riconosciuta a livello mondiale come standard di riferimento certificabile. L'obiettivo della norma è quello di migliorare le condizioni di lavoro e tendere ad un continuo incremento della performance aziendale su tale tema. La SA8000 è applicabile a tutte le aziende, indipendentemente dalle dimensioni, settore di attività e paese. Lo standard affronta una vasta gamma di questioni. In particolare debbono essere posti sotto sistemica osservazione otto requisiti fondamentali: il lavoro minorile, quello forzato, la salute e la sicurezza, la libertà di associazione, la discriminazione, le pratiche disciplinari, l'orario di lavoro, la retribuzione. Per essere certificata SA8000 una organizzazione deve rispettare integralmente la normativa nazionale ed internazionale in materia lavoro ed in caso di contrasto deve seguire la regolamentazione più stringente. Sono direttamente richiamate dallo standard:

- alcune convenzioni e raccomandazioni ILO (International Labour Organization);
  - la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU;
  - la Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia dell'ONU;
  - la Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne;
  - la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
  - i Patti internazionali sui Diritti Civili, Politici, Economici, Sociali e Culturali
- La certificazione non ha alcun un impatto "legale" sui rapporti di lavoro ma è utile anche per ottenere un miglioramento del



clima aziendale; i lavoratori si sentono tutelati dall'impresa in cui operano e maggiormente coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi. SA8000 e certificazione dei contratti assolvano a funzioni diverse e complementari e pertanto possano convivere con la comune funzione di qualificare sempre più il lavoro "sano" e le imprese "corrette". Ricordiamo che le sanzioni per violazioni in materia di lavoro e previdenza possono causare gravi conseguenze all'azienda fino al **provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale**.

A tal proposito, occorre ricordare che la normativa del sistema sanzionatorio è stata recentemente modificata dal decreto legislativo n. 8 del 2016, in vigore dal 6 febbraio 2016, che attua la legge 28 aprile 2014, n. 67. Sarà quindi necessario da parte del Collegio Sindacale verificare l'esistenza di un sistema idoneo ad assicurare la completezza e correttezza di procedure che mettano in grado l'organo amministrativo e le vari funzioni aziendali di gestire l'attività di vigilanza sugli adempimenti in materia di lavoro. Indispensabile è lo scambio di informazioni fra Collegio Sindacale e il responsabile delle risorse umane che deve avere per oggetto anche il giudizio sull'adeguatezza dell'organico, la verifica della competenza tecnica delle persone preposte alle funzioni e l'esistenza di processi di controllo delle funzioni specifiche. Si richiama in particolare la legge 12/1979 che individua i soggetti autorizzati alla gestione delle risorse umane.

Al fine di risultare adeguato, il controllo deve coinvolgere gli amministratori e il soggetto delegato alla gestione del personale che devono rendere una dichiarazione al Collegio Sindacale del rispetto delle normative in vigore.

A titolo esemplificativo, si elencano alcuni dei requisiti da rispettare oggetto di controllo:

- parte economica e normativa dei contratti collettivi nazionali di lavoro e, ove esistenti, di quelli di secondo livello;
- ferie e permessi retribuiti;
- mensilità aggiuntive;
- retribuzione per straordinari/supplementari;
- riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità (scatti);
- determinazione corretta del trattamento di fine rapporto e del suo trasferimento a terzi, ove ricorra l'obbligo;
- fondi di categoria;
- regolare tenuta del libro unico del lavoro (LUL);
- corretto inquadramento previdenziale e assistenziale (Inps, Inail);
- adempimento nei termini delle dichiarazioni

mensili, periodiche e annuali.

Parimenti dovrà essere richiesta dal Collegio Sindacale la dichiarazione di responsabilità ai sensi del DPR 445/2000 inerente la non commissione di illeciti in materia di:

#### Lavoro minorile

- rispetto dei limiti di età art. 1, co. 622, legge 296/2006;
- rispetto dell'obbligo di sorveglianza sanitaria nei casi stabiliti art. 8, co. 1, legge 977/1967;
- rispetto del divieto di adibire gli adolescenti ai lavori indicati nell'allegato 1 della legge 977/1967;
- rispetto del divieto di lavoro notturno salvo quanto in deroga art. 15, co. 1, legge 977/1967;
- rispetto dell'orario di lavoro art. 18, legge 977/1967.

#### Tempi di lavoro

- rispetto della durata massima dell'orario di lavoro art. 4, co. 2, d.lgs. 66/2003;
- rispetto della disciplina sui riposi settimanali art. 9, co.1, d.lgs. 66/2003;
- rispetto della disciplina sui riposi giornalieri art.7, d.lgs. 66/2003;
- rispetto dei limiti in materia di lavoro straordinario art. 5, co. 1 e 3, d.lgs. 66/2003;
- rispetto della disciplina sul computo e sui compensi per lavoro straordinario art. 5, co. 5, d.lgs. 66/2003;
- rispetto della disciplina in materia di ferie annuali art.10, co. 1, d.lgs.66/2003;
- rispetto del divieto di adibire le donne al lavoro art. 18 bis, co. 1, d.lgs.66/2003;
- rispetto dei limiti di lavoro notturno art. 13, co. 1, d.lgs. 66/2003;
- rispetto delle norme in materia di valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni art. 14, co. 1, d.lgs. 66/2003.

#### Documentazione relativa al rispetto della Legge 68/2009 sul collocamento dei disabili

#### Lavoro nero

- rispetto della disciplina in materia di corretta instaurazione di rapporti di lavoro subordinato.

#### Salute e sicurezza sul lavoro

- verifica della nomina del medico competente se necessaria;
- assenza di provvedimenti di carattere sanzionatorio - penale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

#### Corresponsione della retribuzione

- corresponsione ai lavoratori delle somme indicate nei prospetti paga e corrispondenza alle risultanze contabili.

#### Regolarità contributiva

- regolare adempimento degli obblighi contributivi (cfr DURC).

#### Lavoro parasubordinato ed autonomo

- verifica delle modalità di qualificazione del rapporto di lavoro;
- rispetto della disciplina per le collaborazioni coordinate e continuative ex d.lgs. n. 81/2015.

#### Rischio Contenzioso

Elenco e descrizione di tutte le controversie e i procedimenti giudiziali, arbitrali o amministrativi pendenti o minacciati da lavoratori dipendenti, collaboratori autonomi/parasubordinati, Inps, Inail, Direzione territoriale del lavoro (DTL) ed altri enti pubblici o privati, con rilevazione e quantificare ei rischi potenziali in termini economici (costi).

*\*ODCEC Torino*

## **LA PROFESSIONE NELL'ERA DELLA COMUNICAZIONE RIDONDANTE**

*di Giovanni Francesco Cassano\**

Quale tra i colleghi, di ogni età, oggi, può serenamente dire che non utilizza alcuno strumento informatico per svolgere la propria attività o che non comunica e si relaziona con tutti gli altri attraverso uno smartphone? Nessuno! Le attività umane seguono lo sviluppo della tecnologia e spesso ne stimolano la crescita e la ricerca verso nuove soluzioni sempre più evolute ed efficienti. I rapporti con gli Enti sono oramai improntati sulla stessa direttrice con la conseguenza che ogni operatore deve continuamente adeguare le proprie conoscenze alle esigenze non più proprie ma del sistema in cui opera. Tradotto in termini operativi, questo significa continui investimenti in tecnologie, formazione operatori, tempo.

Tutto questo, ovviamente, impatta sull'organizzazione dello studio e, più questo è di ridotte dimensioni, più grande è la fatica a tenere il passo perché le limitate risorse umane devono seguire necessariamente i ritmi delle scadenze-adempimenti ed evadere le richieste dei clienti sempre più esigenti: tale particolare approccio è esploso proprio perché le nuove tecnologie permettono una quantità di modalità di comunicazione che, oramai, rasenta la fantascienza. Nelle strutture di maggiori dimensioni l'organizzazione del lavoro e la previsione di figure intermedie permettono una maggiore

flessibilità ed un'elevata capacità di assorbire ogni novità o adempimento.

La comunicazione all'interno degli studi e tra lo studio e tutti gli utenti esterni (clienti, enti) rappresentano, oggi, la sfida più complessa, in termini di impegno di risorse economiche e di tempo. L'organizzazione del lavoro è passata in trenta anni dall'uso del solo telefono fisso, al fax, alla posta elettronica sino agli strumenti di comunicazione quali SMS, WHATSAPP e Messenger. Le strutture degli studi, ed i collaboratori, che pure utilizzano tali strumenti fuori dal lavoro, si sono adeguati a tale incremento di input? Tali persone sono formate per canalizzare tutti questi stimoli provenienti dall'esterno trasformandoli in azioni preordinate e consecutive oppure li subiscono senza interazione alcuna? In molte strutture la risposta è negativa. Le cause sono sia interne all'organizzazione del lavoro, sia strettamente legate alle abitudini delle persone. Le cause interne sono attribuibili alla difficoltà di stare al passo con l'evoluzione degli strumenti: possederli non significa usarli correttamente ed in modo economicamente profittevole ed efficiente. Lasciare aperti molti canali di comunicazione significa doverli presidiare tutti ed essere pronti alle risposte; l'assenza di presidio porta all'inaridimento dello strumento ed al conseguente abbandono. Lo Studio si trova, quindi, nella necessità di adeguare la struttura per essere in grado di presidiare ogni accesso comunicativo e pronto ad intercettare le richieste per una rapida evasione. Questo richiede risorse, tempo e costi elevati in una "azienda" in funzionamento che contemporaneamente elabora ed evade adempimenti mensili e/o annuali.

Un corretto utilizzo dei suddetti strumenti non può prescindere da una organizzazione del lavoro e da una notevole dose di formazione interna verso i collaboratori ed esterna verso i clienti, la cosiddetta ora di "educazione civica". Infatti, questi ultimi sono la variabile più difficile da regolare perché essi partono dal presupposto che pagare significhi avere ad ogni costo ed in ogni condizione. Esempi sono "se la chiamo sul cellulare, le mando un sms e poi le scrivo su whatsapp, perché non mi risponde?" oppure ricezione di una mail seguita dalla telefonata che annuncia l'invio della mail; o ancora ricezione di messaggio con whatsapp seguito dopo poco da nuovo messaggio che sollecita una risposta "giacché il sistema mi dice che ha letto il precedente messaggio". È evidente che non si riesce a sfuggire al controllo ma ci si deve organizzare per canalizzare le informazioni per evitare inutili

discussioni. Il mondo, oramai, si divide tra gli entusiasti a tutti i costi e quelli che si sentono mancare l'aria.

Altro fronte aperto è la chiarezza nella comunicazione scritta. I nuovi strumenti tendono, per necessità di spazio (numero caratteri) a comprimere la comunicazione. Tale modalità può funzionare nel mondo delle relazioni legate al tempo libero ma nel mondo del lavoro NO! Gli *short message* non possono esprimere concetti complessi o semplicemente legati a livelli più profondi della comunicazione ma possono certamente ricordarci di chiamare o scrivere a qualcuno. Non è possibile comprimere comunicazioni complesse in pochi caratteri, a contrazioni innaturali o ad *emoticon*. Eppure, una volta abbandonato il porto sicuro rappresentato dal proprio studio e iniziata la navigazione, a vista, nelle nuove forme di comunicazione ci aspettano proprio queste situazioni. A questo si aggiunge l'ansia da risposta, in altre parole quello stato emotivo-compulsivo, per il quale si è portati a rispondere in qualsiasi condizione, anche quelle più strane o imprudenti, scrivendo frasi non sempre coerenti e a volte, farcite di errori propri o del correttore T9. Qualche osservatore suggerisce che non ci si dovrebbe soffermare troppo sugli errori di grammatica o sulla forma sconnessa, quello che conta è comunicare.

Molte società, oggi, hanno dei regolamenti interni che prevedono la regola del 3: "se devi scrivere più di tre mail alla stessa persona per esprimere un concetto, alza il telefono e chiama!". Questo significa che anche scrivere una mail richiede una capacità di comunicazione non indifferente ed allenata. Rappresentare un concetto in meno di 4 righe con esempio numerico (se necessario) rappresenta una conquista che migliora l'efficienza dei processi interni e porta al raggiungimento di risultati operativi importanti. Fare domande, in una mail è un'arte di oratoria sintetica perché permette in una sola risposta di avere tutte le informazioni per procedere con la pratica. Esempio: il cliente scrive che vuole fare una nuova assunzione ma non fornisce alcuna informazione, allega alla mail la copia della carta d'identità della persona, il classico messaggio nella bottiglia. Con la risposta si deve dimostrare, in una sola mail, la capacità di ottenere tutte le informazioni necessarie per svolgere la pratica. Sembra semplice, ma, assicuro, nella realtà non lo è. Anche l'eccesso di scritto non raccoglie molti estimatori perché i tempi da dedicare alla lettura sono ridotti e la concentrazione ha prescrizione brevissima. Ecco che la schematicità ci viene in soccorso per singole

informazioni da aggregare. Diversamente esprimere un concetto, un'idea e creare consenso, richiede lucidità e una buona dose di sintesi. La conseguenza di forme comunicative affrettate, oscure o sconnesse? Una telefonata per rimettere ordine nei concetti e renderli fruibili, quindi tempo aggiuntivo.

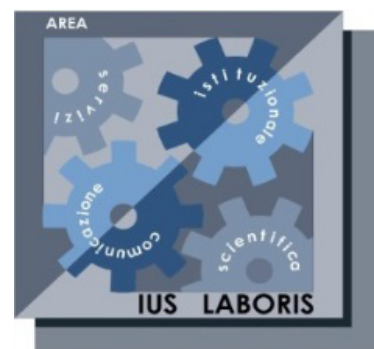
Comunichiamo e scriviamo in ogni situazione ed in ogni tempo; abbiamo trasformato, per alcuni, in vanto un modo impossibile da sostenere a lungo. Non diciamo neanche "siamo disponibili 24 su 24 ore" bensì "ci siamo H24", considerando questa disponibilità infinita, una conquista. A questo punto formare i clienti rappresenta una forma di autodisciplina che ci riporta con i piedi per terra e ci fa tornare umani non multitasking. Autodisciplina significa riconoscere l'esistenza di limiti fisici personali ed il ritorno al governo del proprio tempo con conseguente miglioramento delle singole performance, forse in numero inferiore, ma certamente maggiormente ponderate e qualitativamente più approfondite.

Il discorso si potrebbe allargare ai social network, nuovo strumento di condivisione di momenti, informazioni e sensazioni.

Un famoso scrittore di fantascienza aveva predetto, oltre sessanta anni fa, in una celeberrima trilogia, una società senza contatti fisici con relazioni regolate da immagini tridimensionali proiettate; solo un sistema di comunicazioni asettiche che regola le relazioni personali. Eppure, da una stretta di mano, si possono intuire molte cose di chi ci sta di fronte.

Il nostro lavoro resta, comunque, un'attività fatta di intuizioni!

\*ODCEC Milano



## COLLABORAZIONE OCCASIONALE FAMILIARE: GLI ASPETTI PREVIDENZIALI

di Laura Marchesi\*

In un contesto di difficoltà economica come quello che negli ultimi anni sta attraversando il nostro paese, sempre più imprenditori hanno preferito rinunciare all'assunzione di nuova forza lavoro, mandando avanti l'attività in proprio, avvalendosi saltuariamente della collaborazione di un familiare, che potesse intervenire in modo occasionale nella gestione dell'azienda.

Non è però sempre agevole definire la natura di un rapporto di lavoro tra familiari, dal momento che il più delle volte le prestazioni sono caratterizzate da gratuità, in ragione dell'affetto che lega i soggetti interessati. Ci occupiamo in questo articolo dell'aspetto contributivo, quindi di come un collaboratore, legato all'imprenditore da un vincolo di parentela o affinità, possa essere inquadrato a livello previdenziale. La soluzione che solitamente viene prospettata, perché considerata la più "sicura" in caso di controlli, è quella di iscrivere il familiare come collaboratore ai fini Inps, il che naturalmente comporta per l'imprenditore il versamento dei contributi, fissi e in percentuale, anche per il parente, aspetto che potrebbe rendere antieconomico questo tipo di collaborazione, improntata principalmente sulla gratuità della prestazione ricevuta.

Proprio per regolamentare questo tipo di prestazioni è intervenuto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che il 10 giugno del 2013 ha emesso la circolare n. 0010478, indirizzata principalmente alle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, all'Inps e all'Inail, ma che torna utile anche ai professionisti che vogliono correttamente assistere l'imprenditore su un'alternativa meno onerosa rispetto all'iscrizione previdenziale del familiare collaboratore in quanto detta i parametri per valutare l'abitudine o l'occasionalità della prestazione dei congiunti a favore dell'imprenditore. La circolare fa riferimento, appunto, ai collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, del commercio e dell'agricoltura, e si rivolge all'ispettorato per fornire indicazioni operative in caso di accessi. L'iniziativa del Ministero del Lavoro muove dall'assunto che la collaborazione derivante da un contesto familiare non viene resa a fine di lucro, ma bensì «in virtù di una obbligazione di natura morale» e per questo motivo deve essere considerata gratuita «ove risulti dimostrata la sussistenza della finalità di solidarietà in luogo di quella lucrativa» (Cass. Civ. n. 19304/2015). Questo orientamento

è stato successivamente confermato anche dalla giurisprudenza: la Corte di Appello di Genova, con la sentenza n. 162 del 14 aprile 2014, ha sottolineato come la gratuità del rapporto di lavoro sia commisurata al vincolo di solidarietà che lega l'imprenditore al coniuge, ai parenti e agli affini.

Vediamo ora nel dettaglio quali sono i soggetti per i quali vige la presunzione di gratuità della prestazione occasionale: si tratta del coniuge, dei parenti di primo, secondo e terzo grado e degli affini, anch'essi fino al terzo grado. La suddetta circolare fa riferimento a specifici parametri che il personale ispettivo dovrà individuare per verificare l'occasionalità del rapporto di lavoro con il familiare. Innanzitutto, si presume sempre occasionale l'attività prestata:

- da pensionati, in quanto è raro che questi soggetti si impegnino continuativamente in un'attività lavorativa, a fronte di un incerto e forse esiguo aumento della rata di pensione che otterrebbero se continuassero a versare i contributi come collaboratori;
- da familiari già occupati full time presso altro datore di lavoro: il tempo a loro disposizione, infatti, non consentirebbe di sicuro di esercitare altra attività prevalente o abituale presso l'azienda del parente.

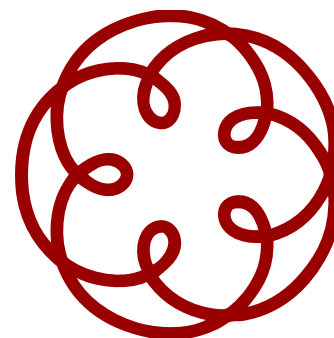
In questi due casi, dunque, la prestazione è da considerarsi indubbiamente occasionale in ragione del poco impegno che potenzialmente questi soggetti impiegheranno nell'impresa, e gratuita per effetto del vincolo che li lega all'imprenditore. Di conseguenza, se si dovesse essere oggetto di accesso da parte di ispettori del lavoro, saranno questi ultimi che dovranno fornire prova oggettiva e incontrovertibile dell'esistenza di una prestazione lavorativa vera e propria.

Al di fuori di queste due particolari casistiche, come si individua una collaborazione di tipo occasionale? Come fare a capire se il collaboratore familiare rispetta, ai fini previdenziali, il carattere della saltuarietà? Anche questa volta ci vengono in aiuto le indicazioni tecniche contenute nella circolare. Innanzitutto, sono da considerarsi occasionali quei compiti caratterizzati da non sistematicità e stabilità, che quindi non possono considerarsi abituali o prevalenti nella gestione dell'impresa. Il documento fissa poi anche dei criteri quantitativi, applicando per estensione anche ai commercianti il contenuto dell'art. 21 comma 6-ter legge 326/2003, il quale stabilisce in 90 giorni nel corso dell'anno il limite massimo di una prestazione occasionale gratuita nel settore dell'artigianato. Per quanto riguarda l'agricoltura, si farà invece riferimento all'art. 74 d.lgs. 276/2003. Il

parametro è frazionabile in ore, quindi 720 ore nell'arco di un anno solare. È possibile quindi superare i 90 giorni, rispettando però il tetto massimo orario. Il Ministero del Lavoro sottolinea che il mancato rispetto del parametro quantitativo dovrà essere dimostrato dal personale ispettivo mediante la rigorosa acquisizione di elementi di natura documentale o testimoniale, in assenza dei quali non potrà ritenersi provato il superamento del limite dei 90 giorni ovvero delle 720 ore annue; l'onere della prova quindi è a carico del soggetto preposto al controllo.

In conclusione, nel caso in cui il titolare di un'impresa artigiana, commerciale o agricola si avvalga occasionalmente della prestazione di un familiare, nulla è dovuto ai fini previdenziali, mentre rimane obbligatoria l'iscrizione all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Infatti, per le prestazioni rese dai familiari a titolo gratuito non sussiste l'obbligo assicurativo solo nel caso in cui le prestazioni non siano ricorrenti, cioè rese una/due volte nell'arco dello stesso mese, purché complessivamente non si superino le 10 giornate lavorative annue. È prudente inoltre conservare presso la sede ove si svolge la prestazione del familiare una copia della circolare del Ministero del lavoro, nonché istituire una sorta di registro sul quale annotare gli orari e i giorni in cui si verifica tale collaborazione, in modo da poterlo esibire al personale ispettivo dimostrando così il rispetto dei limiti della saltuarietà della prestazione resa.

\* ODCEC Piacenza





## CASSA PREVIDENZA E ASSISTENZA GEOMETRI: ISCRIZIONE D'UFFICIO E CRITERI VALUTATIVI

di Stefano Ferri\*

Negli ultimi tempi la Cassa Italiana Previdenza e Assistenza Geometri (CIPAG) ha intensificato i controlli sulla "platea di riferimento", evidenziando e contestando le posizioni di geometri iscritti all'albo che rivestano cariche di amministratori in società nel cui oggetto sociale si prevedono attività connesse con le conoscenze tipiche della professione di geometra; esse sono incompatibili, a dire della CIPAG, con la posizione degli iscritti al solo albo professionale, in quanto ritenute in contrasto con le previsioni statutarie e regolamentari in materia di iscrizione, dai quali derivano i principali obblighi dichiarativi e contributivi. Segue, di regola, il provvedimento di iscrizione d'ufficio alla Cassa basata sulla tesi che la prassi ministeriale di riferimento in materia, e in particolare la Circolare numero 105/E del 12/12/2001 dell'Agenzia delle Entrate, prevede l'attrazione dei compensi di amministratore nei redditi di lavoro autonomo quando il professionista svolga l'incarico di amministratore di una società che esercita un'attività oggettivamente connessa con le conoscenze professionali. Sempre secondo quanto esposto dall'ente previdenziale, nelle stesse istruzioni dei modelli fiscali (in particolare nel quadro RC relativo ai redditi di lavoro dipendente e assimilati) sarebbe presente da anni l'avvertimento che redditi come quelli di amministratore di società devono qualificarsi come professionali quando vi sia una connessione oggettiva con l'attività professionale, ad esempio compensi percepiti da un geometra per l'amministrazione di una società edile.

Ad ulteriore sostegno dell'iscrizione d'ufficio, la CIPAG richiama un orientamento giurisprudenziale (Corte di Cassazione, Sentenze n. 14684/2012 e n. 5827/2013) che ha precisato che l'attività di amministratore configura l'esercizio della professione poiché, in tale ambito, sono ricomprese anche le prestazioni che, pur non professionalmente tipiche, presentino tuttavia, un nesso con le competenze tecniche professionali, rimanendone pertanto escluse solamente le attività che con queste conoscenze nulla hanno in comune. Tali tesi, in astratto non infondate, sono state però applicate nei confronti di soggetti che, pur essendo geometri iscritti, non hanno mai esercitato alcuna attività professionale, bensì esclusivamente attività imprenditoriale, in particolare nell'edilizia e nelle costruzioni; e per tali attività, accertate e riconosciute

dalle Camere di Commercio competenti, tali soggetti sono stati sempre iscritti nella gestione obbligatoria pensionistica IVS INPS (di regola quali artigiani), corrispondendo tempestivamente i contributi dovuti, sia fissi che, eventualmente, a percentuale.

Nelle lettere di contestazione, come sopra anticipato, la Cassa Geometri cita la Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 105/E del 12 dicembre 2001, che contiene istruzioni sui compensi percepiti per gli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società; in tale circolare l'Agenzia delle Entrate enuncia il principio che l'esercizio dell'attività di amministrazione di società ed enti comporta, in alcune ipotesi (ad esempio per l'attività svolta dai ragionieri e dottori commercialisti) la necessità di attingere a conoscenze direttamente collegate all'attività di lavoro autonomo svolto.

Si legge testualmente: *"Qualora gli ordinamenti professionali ricomprendano espressamente nel novero delle mansioni tipiche esercitabili dalla categoria disciplinata, l'amministrazione o la gestione di aziende, appare ragionevole ritenere che i compensi percepiti per lo svolgimento dell'attività di amministrazione di società ed enti vadano ricondotti nella disciplina applicabile ai redditi di lavoro autonomo. L'attrazione dei compensi alla categoria dei redditi di lavoro autonomo opera, inoltre, nella diversa ipotesi in cui, anche in assenza di una previsione espressa nell'ambito delle norme di disciplina dell'ordinamento professionale, il professionista svolga l'incarico di amministratore di una società o di un ente che esercita una attività oggettivamente connessa alle mansioni tipiche della propria professione abituale. In tale ipotesi è ragionevole ritenere che l'incarico di amministratore sia stato attribuito al professionista proprio in quanto esercente quella determinata attività professionale. È il caso ad esempio dell'ingegnere edile che sia membro del consiglio di amministrazione di una società di ingegneria o di una società che opera nel settore delle costruzioni.*

*Ai principi sopra affermati deve farsi riferimento anche in relazione all'esercizio delle attività di revisore e sindaco di società. La scrivente non ritiene, infatti, di poter accedere alla tesi secondo cui la semplice iscrizione nel Registro dei revisori contabili determina in ogni caso l'effetto di ricondurre i compensi percepiti in relazione all'ufficio di revisore di società nell'ambito del reddito di lavoro autonomo. L'eventuale attrazione dei compensi percepiti dai sindaci e dai revisori alla categoria del reddito di lavoro autonomo presuppone, invece, che accanto all'attività sindacale o di revisione il soggetto eserciti un'altra attività professionale, nel cui oggetto possa essere ricondotto, in base ai criteri sopra menzionati a proposito degli amministratori, anche lo svolgimento degli incarichi in discorso. Resta confermato, in tal senso, che i compensi percepiti in relazione agli incarichi di sindaco o revisore contabile costituiscono*

*redditi di lavoro autonomo se le relative attività sono esercitate da ragionieri o da dottori commercialisti".*

Dalla corretta lettura di tali disposizioni si evince che l'Agenzia delle Entrate è dell'avviso che, per potersi parlare di attrazione dei compensi di amministratore alla categoria del reddito di lavoro autonomo, occorre che il soggetto eserciti un'altra attività professionale, non essendo sufficiente la sola iscrizione ad un albo o registro.

Nonostante sia questa la chiave di lettura corretta, la CIPAG ha esteso l'accertamento e l'iscrizione d'ufficio anche in fattispecie nelle quali non si riscontra alcuna altra attività esercitata se non quella imprenditoriale ed, inoltre, non è mai stato percepito alcun compenso da amministratore da attrarre eventualmente nell'area del lavoro autonomo, fino ad arrivare ad una contestazione in tal senso a mia conoscenza a carico di un imprenditore edile che aveva restituito da anni il timbro personale di geometra al Collegio territorialmente competente e che si serviva di professionisti esterni (geometri o ingegneri), peraltro incaricati dalle ditte committenti. Sovente i geometri investiti da questi provvedimenti hanno proposto istanze e ricorsi in via amministrativa, ottenendo difficilmente soddisfazione, in quanto l'Ente è fermo sulle posizioni esposte e scarsamente disponibile a rivedere iscrizioni d'ufficio ancorché lontane dai presupposti.

Seguono quindi le cartelle esattoriali avverso le quali è possibile proporre ricorso al Giudice del Lavoro entro quaranta giorni dalla data di notifica della stessa, opportunamente accompagnata da istanza di sospensione del pagamento presentata alla medesima autorità giudiziaria; il ricorso deve essere contestualmente notificato alla Cassa (ente impositore) ed all'Agente della riscossione. La battaglia si sposta quindi sul piano giudiziario e a tal proposito segnalo una interessante Sentenza della Corte di Cassazione, la numero 4057 del 2008, sezione Lavoro, che enuncia principi senza dubbio interessanti e di cui tenere conto nella valutazione prognostica delle fattispecie e nella redazione di ricorsi amministrativi e atti giudiziari. In primo luogo si osserva che la legge n. 773 del 1982 dispone il versamento di un contributo soggettivo obbligatorio alla Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Geometri, commisurato al *"reddito professionale netto prodotto nell'anno precedente"*, con un minimo inderogabile ed un abbuono per i giovani iscritti. Gli iscritti all'albo professionale che non siano iscritti alla cassa sono tenuti al versamento di un contributo di solidarietà commisurato al reddito professionale netto percepito nell'anno precedente. Il problema interpretativo che si pone è se con l'espressione *"reddito*

*professionale*” la legge abbia inteso riferirsi al reddito professionale derivante dall’esercizio della professione di geometra od anche a tutti i redditi fiscalmente identificabili come “professionali”, anche non derivanti dalla professione anzidetta, come ad esempio i redditi ricavati dall’espletamento di cariche in società di capitali (compenso all’amministratore); a tale quesito la citata Sentenza opta per la prima soluzione, ritenuta decisamente preferibile. Infatti quando la norma assoggetta a contribuzione i redditi professionali degli iscritti alla Cassa geometri fa riferimento, sia ai fini della debenza di tale contribuzione, sia ai fini della percentuale di calcolo, ai redditi ricavati dalla professione di geometra. Ove, infatti, il soggetto sia iscritto all’albo ma non eserciti la professione, il contributo è minore ed assume la veste di contributo di solidarietà: ciò costituisce riprova del fatto che quando la legge ha menzionato il reddito professionale nell’art. 10 cit. comma 1 ha inteso riferirsi al reddito del geometra in quanto tale, laddove il reddito professionale di cui al comma 4 (ai fini del contributo di solidarietà) è una nozione più ampia e comprende tutti i redditi professionali non ricollegabili alla professione di geometra.

La suddetta Sentenza ne richiama inoltre una precedente (Cassazione 11/6/2004 n. 11154) in materia di Cassa di previdenza ingegneri, che ha ritenuto non essere soggetti a contributo integrativo i corrispettivi percepiti da un ingegnere, pur iscritto alla Cassa stessa, a fronte della presidenza di un consiglio di amministrazione di società di ingegneria ed impiantistica, in mancanza di prova della riconducibilità di detti redditi alla professione di ingegnere. Il principio è del tutto parallelo a quello in esame. E sulla stessa linea è la Corte Costituzionale (sentenza n. 402/1991) che, con riferimento al volume di affari imponibile per la Cassa Avvocati, ha stabilito che il volume di affari annuo a fini IVA da prendere a base del contributo percentuale, deve essere inteso restrittivamente come volume di affari derivante dalla professione di avvocato. Anche la Cassazione ha ribadito tale principio sia in materia di consulenza finanziaria (Sentenza n. 20670 del 25/10/2004) che per quella, a noi più vicina, dell’attività di revisore dei conti (chiarissima in tale tema la pronuncia del 08/08/2005). Il tutto allineato e coerente con la magistrale Sentenza n. 3064 del 02/03/2001 nella quale si ribadisce, con argomentazioni incisive, che l’attività di amministratore delegato di società costituisce attività imprenditoriale.

Stante quanto esposto è possibile disporre degli elementi per una preventiva diagnosi della fattispecie e per valutare se l’iscrizione

d’ufficio alla Cassa Geometri è corretta ovvero illegittima: con l’espressione “*reddito professionale netto*” di cui all’articolo 10 comma 1 della legge 773 del 1982, deve intendersi “reddito derivante dalla professione” di geometra, mentre la successiva espressione “*quale risulta dalla relativa dichiarazione ai fini dell’Irpef*” indica l’ammontare che va preso a base della commisurazione del contributo, ma non significa certo che tutti i redditi professionali (o addirittura imprenditoriali), comunque conseguiti, siano attratti nella base contributiva. Come sopra motivato, a sostegno e chiarimento di tale tesi vi è anche la miglior lettura del successivo articolo 11 sempre della legge 773/1982, che dispone che gli iscritti all’albo debbono applicare una maggiorazione percentuale sui corrispettivi rientranti nel volume di affari ai fini IVA, intendendosi tale percentuale dovuta sui corrispettivi ricavati dalla professione di geometra, e non anche da corrispettivi derivanti da una diversa attività.

In sede giudiziale sarà fondamentale, se si vuole contestare l’iscrizione d’ufficio alla Cassa Geometri, individuare efficaci testimoni che sappiano descrivere e ricostruire l’effettiva attività svolta, evidenziandone gli aspetti imprenditoriali e non tecnici; nonché risulterà opportuno documentare adeguatamente, con dichiarazioni fiscali e modelli di versamento quietanzati, di aver dichiarato tali redditi assoggettandoli a contribuzione IVS-ART con effettivo versamento dei contributi dovuti all’Inps.

\* ODCEC Reggio Emilia

## INFORTUNI IN ITINERE

di Sergio Vianello\*

Ogni anno nel mondo gli incidenti stradali causano circa 1,24 milioni di morti e un numero di feriti compreso tra 20 e 50 milioni (fonte Istat). Nel 2014 in Italia si sono verificati 174.400 incidenti stradali, con più di tremila morti e circa 700 feriti. Il costo dei sinistri stradali ammonta nel 2014 a circa 18 miliardi di euro (stima su parametri MIT 2010).

Nel numero complessivo d’incidenti, rientrano anche quelli che l’Inail distingue tra infortuni in occasione di lavoro e infortuni in itinere (vale a dire nel tragitto casa – lavoro e viceversa). Nello specifico, le denunce d’infortunio a seguito d’incidente stradale in occasione di lavoro (quindi escludendo gli infortuni in itinere) in cui sono stati coinvolti lavoratori e mezzi di trasporto,

nel 2014 sono state 21.810, 219 il numero degli incidenti mortali, nove volte maggiore rispetto a quelli che avvengono negli altri ambiti lavorativi. In altre parole, gli incidenti stradali costituiscono la prima causa di morte sul lavoro. Infatti sempre l’Inail nel 2014 ha riconosciuto complessivamente 662 morti sul lavoro, di questi il 52% sono decessi in itinere e sulle strade.

La Polizia Stradale è costantemente impegnata a prevenire il fenomeno dell’incidentalità stradale connessa all’espletamento di attività lavorative. Infatti, nel corso del 2014 i controlli operati dalla Specialità nei confronti dei veicoli per trasporto professionale di persone e cose (muniti di cronotachigrafo) sono stati 302.979, il 10,2% in più rispetto al 2013, ed oltre il 90% del totale dei controlli operati sui veicoli anzidetti da tutte le forze di polizia. Ma questo, ovviamente, non basta a invertire l’andamento del fenomeno infortunistico specifico in quanto è necessario che i datori di lavoro e i responsabili aziendali della sicurezza dei lavoratori pongano attenzione alla questione degli spostamenti su strada dei propri dipendenti, con azioni che vadano al di là di quanto previsto dalla normativa sul lavoro, ovvero con azioni specifiche o veri e propri sistemi di gestione per la riduzione (per quanto possibile) del rischio stradale. Da notare che nell’ambito degli “infortuni stradali” sono anche da considerare quelli che coinvolgono persone e veicoli all’interno del perimetro dei siti produttivi (es. stabilimenti, impianti, ecc.), sia in zone coperte (come i magazzini) che in zone scoperte (piazzali, spazi di manovra, ecc.).

Le categorie di lavoratori a maggior rischio sono:

- agenti di commercio;
- autisti di taxi;
- autotrasportatori;
- conducenti di mezzi pubblici di trasporto;
- lavoratori addetti alle consegne aziendali;
- dipendenti in trasferta (con utilizzo di mezzo proprio/aziendale);
- dipendenti distaccati;
- dipendenti che accompagnano altri lavoratori sul luogo di lavoro;
- società di noleggio auto con conducente ecc.
- società di distribuzione di cibi e bevande, ecc.
- dirigenti, preposti aziendali addetti alla vigilanza e/o coordinamento di attività aziendali;
- squadre di lavoratori (anche ditte esterne) che operano presso luoghi di lavoro esterne all’azienda;
- lavoratori addetti alle commissioni esterne (banca, posta, ecc.);
- manutentori;

- corrieri;
- lavoratori addetti alle consegne aziendali;
- dipendenti in trasferta (con utilizzo di mezzo proprio/aziendale);
- dipendenti distaccati (con utilizzo di mezzo proprio/aziendale);
- tutti coloro che si recano sul posto di lavoro e al termine della giornata lavorativa tornano alla propria dimora.

Quest'aspetto però trova uno scarso risalto nel Testo Unico per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori (d.lgs. 81/2008) e, di riflesso, nel processo prevenzionistico aziendale. È poco frequente trovare nelle aziende specifiche iniziative di formazione del personale, adeguamento delle flotte ed implementazione di specifici sistemi organizzativi per la riduzione del rischio stradale. Il tema è di assoluta rilevanza, considerati la gravità degli esiti che tali accadimenti comportano, rispetto agli infortuni che avvengono all'interno del perimetro aziendale, in termini di giornate perse e d'invalidità permanente e/o esiti infausti. È evidente che i comparti più interessati sono quelli dei trasporti e del commercio, peraltro una diversa aggregazione dei dati per il comparto servizi, lo fa rientrare tra quelli in cui l'incidenza è maggiore.

Da non dimenticare anche gli infortuni *in itinere*. Il tema degli infortuni che avvengono su strada in occasione di lavoro, è certamente classificabile come un fenomeno fortemente multifattoriale e multidisciplinare considerato che nella dinamica degli incidenti, oltre al fondamentale aspetto del comportamento individuale alla guida, sono identificabili una molteplicità di fattori che intervengono contemporaneamente e alcuni di questi, sfuggono al controllo diretto dell'operatore. È dimostrato che gli incidenti stradali che originano da cause diverse dal comportamento individuale (meccaniche, scarsa manutenzione) costituisce una piccola percentuale di essi in quanto la stragrande maggioranza degli incidenti, infatti, è riconducibile direttamente all'imprudenza o imperizia del guidatore.

Ogni datore di lavoro, tra i propri obblighi, ha quello di eseguire la valutazione dei rischi e di adottare le misure per eliminarli o ridurli, consentendo al proprio personale di lavorare in piena sicurezza. Tra questi, le aziende che hanno grandi numeri in termine di dipendenti, veicoli in uso e spostamenti quotidiani, devono farsi carico della gestione del rischio stradale. Infatti, il luogo di lavoro non è solo un posto specifico individuato all'interno di un sito produttivo all'interno del quale è possibile prevedere, tra le altre, specifiche misure per la riduzione del rischio

di infortuni per contatto tra veicoli e persone o per incidenti dovuti a un uso improprio del mezzo (es. ribaltamento di un carrello a forche in un magazzino o di un trattore durante le attività in campo aperto), ma è anche l'intera rete della viabilità pubblica, ambito caratterizzato dal fatto che sfugge al diretto controllo del datore di lavoro, ma per il quale egli deve comunque identificare misure di prevenzione applicabili organizzando un più generale "sistema di gestione" del rischio stradale, magari strutturato coerentemente con quanto previsto dallo standard ISO 39001:2012.

Dal punto di vista di un approccio sistemico alla gestione del problema, tra i vari aspetti che caratterizzano un sistema di gestione, è necessario considerare fattori condizionanti quali:

#### Driver behaviour

Lacune gestionali dell'organizzazione

- turni e orari di lavoro;
- carichi di lavoro in condizioni ordinarie ed eventuali emergenze;

Comportamenti errati di guida

- mancato rispetto della precedenza - stop;
- eccesso di velocità;
- guida distratta e pericolosa;
- guida contromano;
- mancato rispetto della distanza di sicurezza;

Stato psico-fisico alterato del conducente,

- assunzione di alcool o sostanze stupefacenti;
- sonnolenza.

#### Equipment failure

Stato generale del mezzo e inadeguata manutenzione del veicolo:

- scoppio o eccessiva usura di pneumatici;
- rottura o insufficienza di freni;
- rottura o guasto dello sterzo;
- mancanza o insufficienza dei fari o delle luci di posizione;
- distacco di ruota;
- mancanza di manutenzione programmata e revisioni;
- modifiche tecniche non autorizzate;
- assenza di ispezioni sullo stato conservativo dei veicoli e assenza di controlli prima della partenza.

#### Roadway Design and Roadway Maintenance

Fattispecie più ricorrenti:

- curve in contropendenza;
- rotonde/curve con raggio di sterzata molto stretto;
- incroci ciechi;
- presenza di buche e/o avvallamenti;
- asfalto non drenante;
- mancato/ritardato intervento mezzi spargisale/spazzaneve.

#### Contingency

Oltre al comportamento del conducente, bisogna considerare il comportamento dei terzi presenti sulla strada, siano questi a loro volta conducenti di mezzi o pedoni. Infatti, potrebbero agire in modo inaspettato per imprudenza o errore, anche in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti come anche per cause psico-fisiche. Bisognerà quindi tenere in considerazione anche la presenza di veicoli fermi in posizione irregolare, possibili luci abbaglianti emesse da veicoli nel senso di marcia contrario che disturbano il campo visivo del conducente oppure la presenza di ostacoli improvvisi. Tra i vari fattori contingenti, un ruolo importante è da attribuire alle condizioni meteorologiche.

Per ridurre i fattori di rischio si può ricorrere a varie misure di tipo organizzativo e tecnologico quali:

- organizzazione del lavoro;
- valutazione dei rischi relativi ad ogni singolo veicolo e tipologia di attività prevista/ambiti di percorrenza con analisi dei percorsi e dei rischi noti (es. black point ANIA);
- formazione ed informazione;
- sistemi informativi per la gestione delle manutenzioni e dello stato del veicolo;
- sistemi organizzativi/informativi per la gestione di fermi, limitazioni, divieti;
- sorveglianza sanitaria.

Ma non solo, è anche necessario prevedere l'adozione di:

- a) programmi di comunicazione efficace, anche con la collaborazione di personale del pronto soccorso, durante i quali utilizzare contributi video dedicati all'analisi del comportamento umano e la sua modificazione, utili per analizzare i diversi determinanti incidentali;
- b) analisi puntuali che consentano di individuare anche eventuali cause di natura organizzativa;
- c) modalità analitiche per l'identificazione degli interventi più idonei a ridurre i fattori di rischio;
- d) metodiche per la geolocalizzazione degli eventi incidentali così da identificare eventuali "punti neri" (black point) presenti sui percorsi programmati dovuti a particolari problemi presenti nell'assetto viario;
- e) strategie prevenzionistiche concordate con i lavoratori sulla base dei risultati delle attività in aula, quali vigilanza attiva sull'uso delle cinture di sicurezza, guida sicura, guida difensiva, adozione di sistemi di gestione del rischio stradale;
- f) altre iniziative utili al rafforzamento della base culturale e di consapevolezza sui rischi specifici.



È appena il caso di far notare che l'adozione di tali interventi, tra l'altro, è considerata dall'Inail come miglioramento del sistema sicurezza obbligatorio aziendale e come tale può consentire all'impresa l'accesso alla riduzione del tasso medio di tariffa Inail prevista dall'articolo 24 delle modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi approvate con decreto ministeriale 12 dicembre 2000 e s.m.i.

La riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori anno del periodo, calcolati per singola voce di tariffa, secondo lo schema seguente:

N° LAVORATORI-ANNO	RIDUZIONE DEL PREMIO
Fino a 10	28 %
Da 11 a 50	18 %
Da 51 a 200	10 %
Oltre 200	5 %

Per ottenere la riduzione occorre presentare un'apposita istanza (Modello OT24) fornendo tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni definiti a tal fine dall'Inail.

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

## RASSEGNA DIGIURISPRUDENZA

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

### Cass. Civ. Sez. lav., 4 luglio 2016, n. 13578 Somme riconosciute al lavoratore quale risarcimento del danno da demansionamento - Contribuzione previdenziale - Non dovuta - Inconfigurabilità di un lucro cessante.

*Le somme erogate dalla parte datoriale a titolo di risarcimento del danno da demansionamento vanno qualificate quale danno emergente, derivato dal mancato incremento del bagaglio professionale posseduto, e quindi non correlate alla retribuzione, notoriamente utile solo come parametro della valutazione equitativa ex art. 1126 c.c.. Per tali somme non sono dovuti i contributi.*

Una nota casa editrice veniva condannata al risarcimento del danno da demansionamento nei confronti di una propria dipendente. Su tale somma il datore di lavoro non versava i contributi previdenziali.

L'INPGI chiedeva ed otteneva dal Tribunale competente decreto ingiuntivo per il versamento dei contributi previdenziali sulla somma riconosciuta in sentenza alla lavoratrice, quale risarcimento del danno da demansionamento.

Avverso il suddetto decreto il datore di lavoro proponeva opposizione, affermando l'inassoggettabilità a contribuzione previdenziale della somma in parola.

I giudici di merito revocavano il decreto ingiuntivo opposto, escludendo che nella specie la somma riconosciuta a titolo risarcitorio fosse soggetta a contribuzione previdenziale.

In particolare, secondo i giudici di merito, il danno riconosciuto in sentenza alla lavoratrice aveva reintegrato l'impoverimento delle capacità professionali acquisite dalla giornalista (cd. danno emergente) e non già la perdita di futuri guadagni (cd. lucro cessante), *“la cui risarcibilità richiede almeno un riferimento a specifiche occasioni perse, riferimento cui però non vi era traccia nella sentenza”* (conclusiva del giudizio avente ad oggetto il lamentato demansionamento).

Avverso tale decisione l'INPGI proponeva ricorso in Cassazione affermando che in base alla più recente normativa il reddito da lavoro dipendente a fini previdenziali è costituito da tutte le somme ed i valori a qualunque titolo maturati nei periodi di riferimento in relazione al rapporto di lavoro. La somma erogata alla giornalista a titolo di risarcimento del danno alla professionalità costituiva un'utilità economica, non esclusa per legge dalla sottoponibilità a contribuzione, trattandosi di somma liquidata a titolo di risarcimento dei minori futuri guadagni (lucro cessante). Il solo risarcimento escluso dall'obbligo contributivo era, secondo consolidata giurisprudenza, quello relativo al danno emergente (per perdita di retribuzioni), mentre per danno emergente doveva intendersi il risarcimento di ogni perdita di utilità attuale, già presente nel patrimonio del danneggiato. Il lucro cessante, invece, sarebbe derivato dal venir meno di un reddito goduto in precedenza, nonché di ogni mancato guadagno eventuale, che si sarebbe prodotto in futuro, in eccedenza rispetto a quello ristorato come perdita attuale o danno emergente.

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso, confermando l'orientamento espresso dai giudici di merito.

La Corte ha anzitutto ritenuto congrua la motivazione in base alla quale nella specie il risarcimento del danno avesse reintegrato l'impoverimento delle capacità professionali acquisite dalla giornalista, qualificato come danno emergente, e non già la perdita di futuri guadagni, *“lucro cessante, che richiede per il relativo risarcimento un riferimento a specifiche occasioni perse”*.

La Corte inoltre ha ritenuto dirimente l'applicabilità nella specie dell'art. 12, comma 4, lett. c) della L. n. 153 del 1969, in base al quale sono escluse dall'imponibile previdenziale *“c) i proventi e le indennità*

*conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni”*.

In linea generale, quindi, l'assoggettabilità a contribuzione previdenziale delle somme riconosciute a titolo di danno da demansionamento, dipende dalla configurabilità o meno – a seconda delle circostanze del singolo caso concreto – di un lucro cessante, riconoscibile quando il pregiudizio professionale del lavoratore abbia comportato la perdita di specifiche e concrete (e ben individuate) occasioni di crescita e sviluppo professionale e quindi la perdita di specifiche occasioni di guadagno. Ove invece non sussista uno specifico riferimento ad occasioni di guadagno perdute (v. sul punto anche Cass. n. 16014/2004) e venga riconosciuto un più generico pregiudizio alla professionalità, le somme riconosciute a ristoro di quest'ultimo non sono assoggettabili a contribuzione previdenziale.

### Tribunale di Venezia. Sez. lav., 5 luglio 2016, n. 336

#### Avanzamento di carriera - Esclusione del periodo di congedo di maternità ai fini del passaggio al livello superiore - Condotta discriminatoria - Sussistenza.

*Deve affermarsi la natura discriminatoria della mancata progressione di carriera della lavoratrice, contrattualmente prevista, conseguita nell'interpretazione del contratto collettivo nazionale di lavoro che si risolve nell'omessa valutazione dei periodi di assenza dal lavoro per congedo parentale e per congedo di maternità, dovendosi invece applicare una nozione unitaria di anzianità di servizio ai sensi degli artt. 22 e 34 del D.Lgs. 151/2001 e rivelandosi discriminatoria la condotta del datore in quanto finisce per limitare e rallentare la carriera di una donna rispetto ad un uomo e rispetto alle altre donne che non hanno figli, in ragione della propria maternità, senza che vi sia una giustificazione e senza che tale rallentamento di carriera sia necessario e proporzionato.*

Nel caso deciso con la sentenza indicata in epigrafe, il CCNL applicato prevedeva un avanzamento di carriera – pur nell'espletamento delle medesime mansioni e del medesimo ruolo – e l'inquadramento in un livello retributivo superiore, ancorato esclusivamente all'anzianità di servizio.

La ricorrente aveva fruito, in occasione della nascita di due figli, rispettivamente di due periodi di congedo di maternità e di periodi successivi di congedi parentali.

I suddetti periodi non venivano computati dal datore di lavoro ai fini dell'avanzamento di carriera come previsto dal CCNL applicato.

La lavoratrice agiva in giudizio chiedendo che venisse dichiarata la natura discriminatoria della condotta datoriale, con condanna al riconoscimento del livello superiore

rivendicato e delle relative differenze retributive.

Il Tribunale ha ritenuto discriminatoria la condotta del datore di lavoro ed ha accolto tutte le domande della lavoratrice.

Il Tribunale ha ritenuto anzitutto che nella specie la previsione contrattuale invocata dalla lavoratrice non richiedeva espressamente un periodo di servizio effettivo ai fini dell'avanzamento di carriera. In ogni caso, ha avuto cura di precisare il Giudice nella motivazione, anche a volere ritenere che il Contratto Collettivo richiedesse un periodo di servizio effettivo, si tratterebbe comunque di un'ipotesi di discriminazione indiretta, comunque censurabile.

In particolare, il Giudice ha ritenuto che nella specie non potesse ritenersi operante il principio in base al quale il "rallentamento" della carriera della lavoratrice madre può ritenersi legittimo alla luce di peculiari ed obiettive esigenze e secondo criteri di ragionevolezza. In altre parole il Giudice ha inferito la natura discriminatoria della condotta denunciata anche dal fatto che si trattava di una progressione nel livello retributivo di inquadramento per lo svolgimento del medesimo ruolo e delle medesime mansioni (e quindi senza alcuna necessità obiettiva di un'anzianità ancorata al servizio effettivo per l'acquisizione di un diverso grado di autonomia, di maggiori competenze ed esperienza, etc..).

Nella motivazione, inoltre, il Giudice ha dato piena applicazione all'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2001, in base al quale i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, e gli stessi periodi sono considerati come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera. Come noto, analoga previsione è contenuta nell'art. 34 del D.Lgs citato con riferimento ai periodi di congedo parentale.

**Cass. Civ. Sez. lav., 18 luglio 2016, n. 14621  
Tossicodipendenza - Programma di recupero presso struttura abilitata - Diritto alla conservazione del posto - Abbandono del programma di recupero - Licenziamento per giustificato motivo soggettivo - Legittimità**

*Il diritto alla conservazione del posto di lavoro compete al lavoratore tossicodipendente allorché (e per il tempo in cui) egli sia materialmente impedito a rendere la prestazione lavorativa per eseguire il trattamento di disintossicazione; ne consegue che ove il programma terapeutico e riabilitativo sia attuato presso una struttura del servizio pubblico o presso una equivalente idonea struttura riabilitativa, l'abbandono di questa struttura, e il definitivo volontario allontanamento da essa da parte del tossicodipendente fa venir meno il presupposto di fatto costitutivo del diritto alla conservazione del*

*posto ed esclude quindi il diritto del predetto alla conservazione stessa: e ciò, appunto, a causa del venir meno dell'impedimento a prestare l'attività lavorativa che legittimava la sospensione dell'obbligo del lavoratore tossicodipendente di eseguire la prestazione oggetto del rapporto di lavoro. E, con il venir meno del diritto alla conservazione del posto, correlativamente e automaticamente, si ripristina l'obbligo del lavoratore di riprendere servizio e di eseguire la prestazione cui è contrattualmente tenuto.*

Una lavoratrice tossicodipendente accedeva ad un programma di recupero presso una struttura abilitata, e rimaneva assente dal lavoro con diritto alla conservazione del posto secondo la normativa vigente. Successivamente abbandonava la struttura precedentemente segnalata al datore di lavoro ed interrompeva il programma di recupero, per proseguire il trattamento presso un'altra comunità.

Il datore di lavoro, essendo venuto a conoscenza dell'abbandono della struttura e non avendo ricevuto altra comunicazione dal lavoratore, gli contestava l'assenza ingiustificata dal servizio (senza alcuna revoca espressa del periodo di aspettativa precedentemente concesso e senza alcuna previa intimazione a riprendere servizio). In esito al procedimento disciplinare veniva intimato il licenziamento per giusta causa.

I giudici di merito respingevano l'impugnazione della lavoratrice e confermavano la legittimità del licenziamento, seppure "derubricandolo" a licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

La lavoratrice proponeva ricorso in Cassazione, adducendo:

- che non le si poteva imputare un'assenza dal servizio in quanto il suo status giuridico era quello di dipendente in aspettativa, per cui il rapporto di lavoro era a tutti gli effetti sospeso, mancando un preciso obbligo di presenza in servizio;
- che essa ricorrente non era in quel periodo in grado di rendersi conto delle proprie azioni in conseguenza dello stato di tossicodipendente sottoposta a programma riabilitativo, per cui sarebbe stato agevole dedurre che non vi era stata una volontà piena di porre in essere un'assenza arbitraria. Né, tantomeno, il cambiamento di struttura per la prosecuzione di un diverso trattamento di recupero riabilitativo poteva equipararsi alla volontà di interrompere il programma curativo di disintossicazione; né poteva ignorarsi che le spettava il diritto alla conservazione del posto di lavoro durante il periodo in cui era stata materialmente impedita a rendere la prestazione per seguire il predetto trattamento terapeutico.

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso, confermando la decisione dei giudici di

merito e confermando la legittimità del licenziamento.

In particolare è stata ritenuta irrilevante la prosecuzione del programma presso altra struttura, una volta interrotto il programma di recupero in corso.

Il lavoratore materialmente impedito a rendere la prestazione lavorativa per eseguire il trattamento di disoccupazione ha diritto alla conservazione del posto. L'abbandono della struttura e del programma di recupero determina il venir meno del fatto costitutivo del predetto diritto, con correlativo e automatico ripristino dell'obbligo di rendere la prestazione. Da qui la legittimità della contestazione dell'assenza arbitraria e del conseguente provvedimento espulsivo.

Quanto poi alle censure relative alla mancata considerazione dell'elemento soggettivo della condotta e allo stato di incapacità che avrebbe impedito alla lavoratrice di comprendere appieno di porre in essere un'assenza arbitraria, la Corte di Cassazione ha ritenuto congruamente motivata la decisione dei giudici di appello nella parte in cui hanno dato rilevanza a tale profilo al solo fine di convertire il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, per il resto confermando la legittimità del provvedimento intimato.

**Studio Legale  
Daverio & Florio  
Milano**

[studiolegale@daverioflorio.com](mailto:studiolegale@daverioflorio.com)



**Alpha Broker S.p.A.**  
Corso Europa, 5/7 - 13900 Biella  
Tel. 015/8484.71  
Fax 015/8493702  
Cell. 333/7308444  
[info@alphabroker.it](mailto:info@alphabroker.it)  
[www.alphabroker.it](http://www.alphabroker.it)  
[www.asigestholding.com](http://www.asigestholding.com)

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

**Banca Sella** fonda da sempre il suo modo di fare Banca nell'attenzione al Cliente e alle sue esigenze, che si concretizza in una gamma di prodotti e servizi, capaci di rispondere alle esigenze quotidiane.

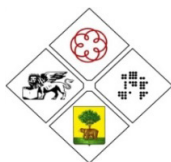
Leader nel settore dei sistemi di pagamento, offre soluzioni vantaggiose sulle diverse tipologie di POS e sulla piattaforma e-Commerce Gestpay. A disposizione delle aziende, anche un conto dedicato per gestire direttamente online la propria attività.

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

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

**BANCA SELLA**[www.sella.it](http://www.sella.it)**SELLA GESTIONI**  
GRUPPO BANCA SELLA[www.sellagestioni.it](http://www.sellagestioni.it)**BANCA PATRIMONI**  
*Sella & C.*[www.bancapatrimoni.it](http://www.bancapatrimoni.it)





# FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA

*Fondazione Italiana di Giuseconomia*

## INDICE

Articolo	pag
<b>RIFLESSIONI SUGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE</b> <i>di Maria Luisa De Cia</i>	1
<b>INTERVISTA A LORENZO DI PACE</b> <i>di Martina Riccardi e Cristina Costantino</i>	2
<b>LE UNIONI CIVILI NELLA NORMATIVA DEL LAVORO</b> <i>di Cinzia Brunazzo</i>	4
<b>SARÀ COLPA DEL PIL LA FUGA DEI CERVELLI?</b> <i>di Maurizio Centra</i>	6
<b>RIDUZIONE DELLE SANZIONI INPS NELL'AMBITO DELLA TRANSAZIONE EX ART. 182 DELLA LEGGE FALLIMENTARE</b> <i>di Antonio Di Falco</i>	8
<b>ENTI BILATERALI ED EFFETTI SUL COSTO DEL LAVORO</b> <i>di Maria Rosaria Porto</i>	10
<b>LAVORATORI STRANIERI E DUMPING SALARIALE</b> <i>di Paolo Soro</i>	11
<b>LA BILATERALITÀ COOPERATIVA CHE FA CRESCERE L'IMPRESA</b> <i>di Dina Galano</i>	13
<b>L'AREA LAVORO SOTTO IL CONTROLLO DEL COLLEGIO SINDACALE</b> <i>di Luisella Fontanella</i>	14
<b>LA PROFESSIONE NELL'ERA DELLA COMUNICAZIONE RIDONDANTE</b> <i>di Giovanni Francesco Cassano</i>	15
<b>COLLABORAZIONE OCCASIONALE FAMILIARE: GLI ASPETTI PREVIDENZIALI</b> <i>di Laura Marchesi</i>	17
<b>CASSA PREVIDENZA E ASSISTENZA GEOMETRI: ISCRIZIONE D'UFFICIO E CRITERI VALUTATIVI</b> <i>di Stefano Ferri</i>	18
<b>INFORTUNI IN ITINERE</b> <i>di Sergio Vianello</i>	19
<b>RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA</b> <i>a cura dell'avv. Bernardina Calafiori - socio fondatore Studio Legale Daverio &amp; Florio</i>	21

## IL COMMERCIALISTI@LISTA®

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

Direttore responsabile  
Domenico Calvelli

Redattore capo  
Alfredo Mazzocco

Redattore capo area lavoro  
Martina Riccardi

Redattore capo area tributaria  
Paolo Sella

Redattore capo area societaria  
Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale  
Alberto Solazzi

### Comitato di redazione area lavoro

**comitatoredazione@gruppoarealavoro.it**  
Bruno Anastasio, Paride Barani, Maurizio Centra, Cristina Costantino, Ermelindo Provenzano, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni.

### Redattori 2016

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



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

### COMITATO SCIENTIFICO

## L'AVVOC@TO®

*rivista di cultura giuridica*



Associazione Italiana  
Professionisti della  
Giustizia Tributaria



**Affidavit Commercialisti®**

*giornale*

**il Biellese**



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

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

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

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