

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

Rivista di cultura economico-giuridica realizzata grazie alla collaborazione tra il COORDINAMENTO INTERREGIONALE DEGLI ODCEC PIEMONTE E VALLE D'AOSTA, L'UNIONE ITALIANA COMMERCIALISTI, le organizzazioni dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di BIELLA (Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella, Affidavit Commercialisti®, Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella, Associazione Biellese Dottori Commercialisti, Unione Italiana Commercialisti di Biella e Associazione Nazionale Commercialisti di Biella).

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

CRESCE L'IMPEGNO DEL GRUPPO ODCEC AREA LAVORO: I COMMERCIALISTI PROTAGONISTI

di *Maria Luisa De Cia**

Lo scorso 17 Aprile a Roma, l'Assemblea degli Aderenti del Gruppo Odcec Area lavoro, in attuazione della precedenti decisioni adottate dalla stessa a Venezia e confermate a Bari, ha dotato il Gruppo di uno statuto adeguato ai suoi scopi, integrato la denominazione con l'indicazione *comitato scientifico* e nominato il Consiglio Direttivo, assegnando alla sottoscritta l'incarico di Presidente, il Collegio Sindacale ed il Collegio dei Proibiviri. La stessa Assemblea ha inoltre affidato l'incarico di Direttore scientifico a Maurizio Centra di Roma.

Nelle mie nuove funzioni di Presidente ringrazio, anche in questa sede, tutti i Colleghi che hanno creduto in me e che hanno voluto portarsi avanti il magnifico lavoro fatto in questi due anni dal *mitico* Lorenzo Di Pace, che resterà per sempre il *Nostro Presidente*. So che sarà difficile eguagliare l'eclettico Lorenzo ma è una sfida che cercherò di affrontare con tutto il mio entusiasmo per il Gruppo e con il massimo impegno.

Mi auguro di riuscire, con la collaborazione di tutto il Consiglio Direttivo, a portare avanti in modo sempre più incisivo gli obiettivi che il Comitato Scientifico ha voluto nel proprio statuto, auspicando di poter, in un prossimo futuro, addirittura ampliarne gli scopi. Ambizioso obiettivo, indubbiamente, ma lo dobbiamo a Lorenzo e a tutti i Colleghi che hanno creduto e credono nel Gruppo.

Che cosa abbiamo fatto dal fatidico 17 aprile?

Tanto! E, al tempo stesso, poco per la voglia che abbiamo di "essere presenti".

Sbrogliati gli adempimenti amministrativi conseguenti alla decisione presa dall'Assemblea degli Aderenti (registrazione, conto corrente, comunicazioni varie), il

Consiglio Direttivo si è dato una struttura, abbiamo definito, al nostro interno, un organigramma (orizzontale ovviamente!). All'incontro di Roma, tenutosi a Maggio, alla presenza del Collegio Sindacale e del Collegio dei Proibiviri, sono state assegnate le deleghe a ciascun componente del Consiglio Direttivo, in particolare: Maurizio Falconi è vice Presidente, Elena Cavallero è Segretario, Barbara Ficarella è Tesoriere e coordinatore eventi, Antonio Tammaro è addetto al monitoraggio costante delle azioni volte alla tutela del Commercialista del lavoro e alla pari dignità professionale con particolare riguardo a Asse.co, conciliazione, ecc., Cristina Costantino è addetto stampa, Isabella Marzola è referente informatica; Giovanna D'Amico è coordinatore sponsorizzazioni, Paride Barani è coordinatore editoriale, Marialuisa De Cia - cariche istituzionali. Questo ci permetterà di poter operare con maggiore incisività e tempestività nei vari aspetti di gestione del Comitato Scientifico.

Il confronto sulle attività fatte da ciascun componente e la programmazione delle attività future viene fatto con scadenza settimanale attraverso incontri *Skype*. Quasi quotidianamente, comunque, ci sono contatti telefonici e mail finalizzati a confrontarci su novità, attività, organizzazioni di interventi. Oltre a tutto il lavoro di "back office" che l'intero Consiglio Direttivo è chiamato costantemente a svolgere, ad oggi abbiamo prodotto documenti di sintesi sulle principali novità dei decreti attuativi del Jobs Act pubblicati il 24 giugno in Gazzetta Ufficiale. Abbiamo, tra le varie attività, lanciato un sondaggio sulle problematiche che i Colleghi hanno riscontrato nelle relazioni con l'Inps in occasione del massivo invio di avvisi di irregolarità da parte dell'Istituto in vista dell'entrata a regime (1° Luglio 2015) del DURC on line. Un pregevole numero di Colleghi, anche provenienti dal fronte Facebook, ha aderito all'iniziativa. Il risultato del sondaggio è stato condiviso con la Commissione Nazionale *Commercialista del Lavoro* che lo ha utilizzato anche in occasio-

ne del tavolo tecnico con l'Inps tenutosi lo scorso 10 giugno.

Non so se sia dipeso dall'entusiasmo che si è diffuso tra gli Aderenti o solo dalle novità di questo periodo, ma il canale Facebook del Gruppo è ricco di fermento; sta crescendo quotidianamente lo scambio di pareri, idee ed in generale il confronto in materia di lavoro tra gli Aderenti.

Il Consiglio Direttivo è in stretta collaborazione con il Comitato di Redazione della rivista *"Il Commerci@lista lavoro e previdenza"*, diretta dal poliedrico Domenico Calvelli e considera la rivista uno strumento attraverso il quale le attività scientifiche del Gruppo potranno trovare sempre maggiore diffusione.

I programmi futuri?

Tanti, anche in questo caso, perché il Consiglio Direttivo è vulcanico, a dir poco, e ci vorrebbero giornate di 48 ore per poter fare tutto. Ma noi ci crediamo e le nostre giornate avranno 48 ore!

Crediamo che sia necessario diffondere, in primis tra i nostri Colleghi, la consapevolezza che la materia del lavoro è, ed è sempre stata, una competenza dei Commercialisti, e per la diffusione immediata quali canale migliori di Facebook, del sito web e di questa prestigiosa rivista? Essere presenti con tempestività e competenza su ogni aspetto di competenza del Gruppo è l'obiettivo del Consiglio Direttivo, con interventi tecnici e pratici di supporto al quotidiano, analisi ed approfondimenti di contenuto scientifico su argomenti critici e sulle novità, formulando proposte che possano migliorare non solo l'attività quotidiana dei professionisti, ma che possano essere uno strumento utile per il legislatore, così come già si è fatto in occasione delle audizioni alla Camera sulla legge delega in materia di lavoro.

Un obiettivo da centrare a tutti i costi è la formazione: e-learning, ma anche attività convegnistica importante e autorevole, sono i nostri prossimi steps. In particolare vogliamo portare avanti un ambizioso progetto di formazione itinerante per i nostri Colleghi che non "masticano" quotidianamente la

materia di lavoro e per i collaboratori dei nostri studi.

Dal punto di vista delle attività istituzionali, in occasione dell'assemblea del 17 aprile, si è più volte ribadita la stretta collaborazione tra Comitato Scientifico ed Istituzioni ordinistiche. Non a caso sia il Presidente che il Direttore Scientifico sono entrambi componenti della Commissione Nazionale *Commercialista del lavoro*.

Essere di supporto agli organi istituzionali, ma operare liberamente nel rispetto delle reciproche funzioni senza sovrapposizioni: questo è il nostro obiettivo, illustrato anche al Consigliere Delegato Vito Jacono, sempre presente ai nostri eventi e ai nostri momenti di aggregazione.

E' anche intenzione del Consiglio Direttivo rendersi disponibile al confronto con ogni sigla sindacale della categoria che intenda impegnarsi nella tutela dei Commercialisti che si occupano di diritto e pratica del lavoro, mediante incontri, tavole rotonde e/o iniziative di formazione.

Insomma, l'entusiasmo è tanto e la voglia di far diventare il Gruppo un punto di riferimento per gli operatori del mondo del lavoro, non solo Commercialisti, è un obiettivo raggiungibile!

**Presidente del Comitato Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro*

DOVE STIAMO ANDANDO?

*di Domenico Calvelli**

Nel 1967 lo statista biellese Giuseppe Pella, che fu anche presidente del Consiglio dei Ministri e "padre" dei dottori commercialisti, si domandava se fosse stato fatto tutto per ricomprendere le legittime aspettative di tutti i settori della società italiana: riguardo alle libere professioni, ebbe ad affermare che non fossero state sufficientemente utilizzate, e questo a danno della collettività intera. E ciò, ripeto, nel 1967... Oggi assistiamo ad una trasformazione sempre più profonda della società occidentale, che spinge verso un'omologazione che a volte fa paura. Tra le peculiarità italiane, si può assistere alla presenza capillare e diffusa delle libere professioni, alla prevalenza delle piccole e medie imprese, a rapporti di lavoro subordinato che spesso convivono a stretto contatto con il datore di lavoro stesso. Ci sentiamo di affermare che questa sia una società sbagliata? Che vorremmo il prevalere di pochissime grandi aziende, ognuna dotata di una numerosa "manodopera" materiale ed intellettuale al proprio servizio? Non si tratta qui di discutere dei massimi sistemi, ma di scegliere tra le libertà, di pensiero ed economica, ed una forma di società forse più "appiattita"

sul pensiero di pochi. Credo che le libere professioni, in quanto basate sulla conoscenza e sull'intelletto, possano fare la differenza, anche sui parametri di crescita economica del Paese. Non si creda che io desideri porre rivendicazioni modello "*ancien régime*" a favore della mia categoria professionale, o delle libere professioni in genere. La richiesta di esclusive *sic et simpliciter* è una battaglia di retroguardia. La società accetta un libero professionista per ciò che è e per ciò che sa. E bene ha fatto il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili a varare le scuole di alta formazione: questo è il vero spirito di una categoria professionale che apprende senza sosta e si adatta al mutamento economico e sociale, cercando di dare risposta ai problemi sempre più pressanti che ci assillano. Certo che non chiedere esclusive non significa neppure vedersi erodere competenze acquisite, *de jure* e *de facto*, da decenni: le recenti esclusioni dei commercialisti da alcune attività di consulenza del lavoro (attività per cui la categoria è abilitata *ex lege* dal 1979) sono emblematiche. Non cerchiamo esclusive ma neanche possiamo accettare di essere esclusi, per motivi "imperscrutabili", da attività tipiche della nostra professione. Vietereste ad un medico di prescrivere un farmaco...?

**Presidente ODCEC di Biella*



IL DIFFICILE EQUILIBRIO TRA SALVAGUARDIA DELLE PENSIONI ED ESIGENZE DI FINANZA PUBBLICA - Intervista al Prof. Pasquale Sandulli dell'8 luglio 2015

*di Maurizio Centra**

D. Poco più di un mese fa ha fatto scalpore la sentenza della Corte Costituzionale n. 70 del 2015 in materia di perequazione pensionistica, da lei - tra l'altro - considerata una sentenza annunciata, che afferma o forse sarebbe meglio dire ribadisce un principio di civiltà ancor prima che di equità: "*non è ammissibile peggiorare un trattamento pensionistico in atto in misura notevole ed in via permanente senza*

una inderogabile esigenza ...". Ma, escludendo un accanimento del legislatore nei confronti dei pensionati, ci può illustrare la ratio della norma censurata dalla Corte e la "stratificazione", se così si può dire, dell'orientamento della stessa Corte sugli interventi di contenimento, per esigenze di finanza pubblica, che hanno riguardato le pensioni negli ultimi anni?

R. Appena nota la sentenza, ho cercato di esprimere il prima possibile una valutazione sintetica (ma come è difficile la sintesi: lo diceva Pascal, quando si scusava con suo amico per non avere avuto il tempo di essere sintetico nello scrivere una lettera), così da anticipare in qualche modo il dibattito e possibilmente orientarlo su linee di ragionevolezza. Non ci sono riuscito, e, come era prevedibile, la sentenza ha scatenato polemiche anche - e questo lo considero di estrema gravità - a livello istituzionale, con puntualizzazioni piccate del Presidente della Corte costituzionale e del Ministro dell'Economia. Ho terminato oggi di elaborare una nota di commento per la rivista "Giurisprudenza costituzionale" (soffrendo del limite redazionale dei 30.000 caratteri), ed ho cercato di ricostruire - al di là dello specifico tema della perequazione, che è solo una componente, seppure importante, del trattamento pensionistico - come si è formato l'impianto previdenziale italiano (inizialmente sbilanciato verso la protezione dell'evento vecchiaia, anche se le riforme dal 1992 in poi hanno cercato di correggere questa linea).

La vicenda legislativa, ed anche giurisprudenziale, della perequazione, è risalente alla legge n. 153/1969, ed ha soprattutto coinvolto, come addendo alla misura del trattamento iniziale, le prestazioni pensionistiche calcolate con il metodo retributivo, che dopo lo sfondamento dei massimali (legge n. 448/1988) ha finito per essere significativamente consistente (la media della retribuzione degli ultimi dieci anni avvantaggia la posizione di coloro che non hanno una carriera piatta. Il contenimento della perequazione oltre determinate soglie risponde dunque ad esigenze di finanza pubblica, ma risponde anche ad un criterio di equità redistributiva. Si aggiunga che, secondo l'insegnamento della stessa Corte costituzionale (n. 393/2000) le prestazioni integrative a prestazione definita fanno cumulo con quelle di base, raggiungendo spesso importi considerevoli: non pochi trattamenti superano di slancio i 5.000 euro al mese.

Il punto è che non ritengo che regga più il criterio della necessaria corrispondenza fra retribuzione e prestazione pensionistica: basti solo ricordare i radicali mutamenti che hanno caratterizzato il sistema: *i)* a partire dalla presupposta condizione di bisogno

sintetizzata nel termine “vecchiaia”, il cui rischio demografico è spalmato oramai su di un arco temporale ben più ampio che in passato; *ii*) a seguire, con la accumulazione contributiva, vieppiù correlata a situazioni professionali estremamente variabili e flessibili, con una importante implementazione dei periodi di contribuzione figurativa, nell’ambito di un sistema a capitalizzazione individuale; *iii*) alla adozione del parametro finanziario fondato sull’andamento del PIL, che fra l’altro ha riservato la pessima sorpresa del segno negativo¹. Si aggiunga che allo stesso provvedimento del 1969 risale la introduzione del meccanismo perequativo, ispirato alla componente retributiva della scala mobile: questa ha oramai da lungo tempo esaurita la sua funzione, ed anzi è stata proprio la Corte costituzionale (cfr. sentenze n.ri 124/1991 e 34/1985) ad affermare - seppure con qualche riserva - la legittimità delle norme di legge sul superamento del meccanismo di adeguamento della retribuzione, risolvendo oltre tutto un (all’epoca) delicatissimo problema di rapporti fra legge e contrattazione collettiva in relazione alla sottesa idea di ordine pubblico economico.

Tutti questi argomenti avrebbero dovuto indurre la Corte, se non addirittura a rivedere l’idea della corrispondenza fra art. 38 ed art. 36 (della Costituzione N.d.R.), quanto meno a trovare una soluzione in termini di differimento degli effetti della pronuncia, secondo una linea già sperimentata.

D. Per la restituzione ai pensionati della “mancata perequazione”, a seguito della sentenza della Consulta n. 70 del 2015, il Governo è intervenuto, piuttosto tempestivamente, con l’art. 1 del decreto legge 21 maggio 2015, n. 65 “*Disposizioni urgenti in materia di pensioni, di ammortizzatori sociali e di garanzie TFR*”. Secondo lei il provvedimento rispetta la sentenza e, nel caso, va nella direzione di evitare peggioramenti permanenti dei trattamenti pensionistici in assenza di esigenze inderogabili?

R. L’art. 17, comma 13, della legge n. 196/2009 impone al Governo di tamponare gli effetti squilibranti di decisioni. Ora il Governo è intervenuto, e si apre il dibattito in Parlamento per convertirne il contenuto con legge ordinaria, secondo un iter che, salvo il ricorso alla fiducia, non dovrebbe consentire al Governo di ignorare totalmente - come accaduto ai pareri delle Commissioni parlamentari per le leggi delegate in

¹ Evenienza fronteggiata con forti difficoltà politiche proprio nell’art. 5 del d.l. 21 maggio 1965, n. 65. Vedi al riguardo le mie proteste non appena si diffuse l’idea di una riduzione del montante (Corsera, 8 dicembre 2014)

base al Jobs act - le indicazioni del Parlamento. Mi domando se la domanda che mi è stata posta parta dall’idea che non siamo in una situazione eccezionale, legata ad esigenze inderogabili. Io non credo che questa sia proprio la nostra situazione, tanto più alla luce dei recentissimi, odierni eventi internazionali ed europei. Si può semmai discutere se sia corretto che la compressione riguardi solo i redditi da pensione, ma mi pare che ce n’è un po’ per tutti, di questi tempi, e mi rivolgo ad una categoria professionale che in questi giorni è impegnata proprio su questo fronte. Qualche perplessità esprimo sul mix che il governo ha inteso realizzare, aggiungendo alla risposta secca alla Cote anche altri temi. Questo complicherà il dibattito parlamentare? Lo sapremo in questa settimana.

D. La norma censurata dalla Consulta con la sentenza n. 70 del 2015, ai non addetti ai lavori, sembrava riguardasse le c.d. *pensioni d’oro*. Adesso la situazione appare diversa, ma queste fantomatiche *pensioni d’oro* esistono, quali solo e, secondo lei, ove si volessero contenere in modo equo e corretto, come si potrebbe fare?

R. Sono ben note situazioni in cui per effetto di cumulo di trattamenti, o di eccessiva anticipazione del trattamento (magari anche modesto, ma attuarialmente rilevante se spalmato su pensioni di durata doppia rispetto alla durata della vita lavorativa), o anche per carriere con una curva molto progressiva nell’ambito del criterio retributivo, il trattamento pensionistico è sperequato/eccessivo rispetto al montante contributivo. Da quale livello la pensione sperequata diventa addirittura d’oro, è difficile dirlo. Il legislatore nel 2011 ci ha provato: è finita male, come ci ha dimostrato la corte Costituzionale nella sentenza n. 316/2013; attendiamo la prossima in argomento. Però, è evidente che quantità fa qualità, quindi un diffuso numero di pensioni medio/alte, anche se non d’oro, muove ingenti quantità di risorse finanziarie. Venendo comunque alla soluzione, vorrei dire che, a parte la necessaria conferma del coinvolgimento delle prestazioni integrative a prestazione definita, le misure riconosciute agli interessati dall’art. 1, d.l. 21 maggio 2015, n. 66, secondo il differenziato scaglionamento per il triplo, il quadruplo, il quintuplo ed il sestuplo, fermo il calcolo per scaglioni progressivi, risponde ad una indicazione che appare oramai consolidata nella precedente giurisprudenza, e ripresa nella sentenza n. 7/2015, e quindi non dovrebbe sollevare ulteriori problemi. La differenziata - e piuttosto modesta, a ben guardare - misura dell’incremento per i bienni 2012-2013, 2014-2015 e per il 2016, alimenterà invece, a

mio avviso e salva correzione del Parlamento, polemiche serie ed un aspro contenzioso, acuito laddove concorrano forme pubbliche e forme private integrative: ma proprio su questo punto, della misura della perequazione, che comunque mantiene il suo effetto di moltiplicatore composto, potrà utilmente - spero - ulteriormente svilupparsi il dibattito in ordine al superamento, o almeno all’alleggerimento, del vincolo stabilito da oltre trenta anni fra art. 36 ed art. 38, le cui storie sono oramai diversificate.

D. Lei nella mente e nel cuore di una moltitudine di studenti di economia dell’Università *La Sapienza* di Roma, molti dei quali sono oggi professionisti affermati, è “*Il Professore di diritto del lavoro*”, ovviamente senza nulla togliere ai suoi illustri colleghi della stessa e di altre Università. Le fa piacere sapere che negli ultimi anni i Commercialisti di tutta Italia si stanno interessando sempre più alla “sua” materia, come dimostrano anche la nascita del Comitato scientifico Gruppo Odcec Area lavoro, che si prefigge di favorire la diffusione della conoscenza scientifica e della pratica professionale in materia di diritto, economia ed organizzazione del lavoro, e della rivista *Il Commerci@lista lavoro e previdenza*, che la ringrazia della disponibilità, e quali suggerimenti darebbe loro per svolgere al meglio la loro attività professionale in momento di cambiamento come quello attuale?

R. Le ho già espresso la mia commozone per le parole che mi riserva, e che so di meritare poco, proprio comparandomi con altri Colleghi della mia generazione che sono stati maestri di molti di Voi: penso specialmente a Matteo Dell’Olio. Sono comunque certamente lieto che il mio insegnamento e la mia dedizione agli allievi sia apprezzata, e mi auguro che ne possiate trarre ancora giovamento, anche in un momento così critico come quello odierno, in cui mi permetto di consigliare a tutti noi, a cominciare da me - se ancora in tempo - a ritornare sui banchi con tanta umiltà e disponibilità a riconsiderare tutto, dalle fondamenta, ma senza mai rinunciare alla dimensione etica del lavoro.

Nota: L’autore dell’intervista è stato allievo del Prof. Pasquale Sandulli presso l’Università La Sapienza di Roma.

* ODCEC di Roma



L'IMPIEGO TEMPORANEO DEI LAVORATORI STRANIERI IN ITALIA IN OCCASIONE DELL'EVENTO EXPO 2015

di *Monica Bernardi**

L'EXPO 2015 vede la città di Milano al centro di un evento di portata mondiale. Su un'area di 1.100.000 mq sono stati costruiti 130 padiglioni che accoglieranno le esposizioni di ben 145 paesi e 3 organizzazioni internazionali. Questo ha comportato l'apertura di numerosi cantieri oltre che sul sito, anche nella stessa città di Milano e dintorni, per la costruzione delle vie d'acqua, la riqualificazione della darsena dei Navigli, l'ampliamento della rete metropolitana e delle vie di comunicazione ad alto scorrimento. Dal momento dell'apertura della manifestazione, inoltre, si prevedono circa 1000/1500 manifestazioni giornaliere all'interno del sito e oltre 6000-7000 eventi in tutta la Lombardia ed in particolare nella città di Milano e dintorni.

E' evidente la grande quantità di risorse umane necessarie per la realizzazione di tutto ciò. Oltre a fornire possibilità di occupazione per le risorse locali, l'evento Expo ha richiamato in Italia molto personale straniero. Infatti quasi tutti gli espositori stranieri hanno preferito far venire in loco il proprio personale dipendente ed avvalersi di dipendenti già presenti in Italia solo per prestazioni di minor rilevanza.

Ingresso dei lavoratori stranieri in Italia

E' sorta l'esigenza di facilitare l'ingresso nel nostro Paese di lavoratori stranieri e di ridurre la tempistica e le pratiche per il loro accesso.

La procedura ordinaria di tale ingresso è, in effetti, piuttosto articolata. Il riferimento normativo è il "Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" (D.Lgs 286/98) e l'iter si esaurisce non prima di 120 giorni.

I lavoratori stranieri in Italia in genere posso entrare tramite i "Decreti flussi" che annualmente stabiliscono le quote d'ingresso o tramite gli "ingressi al di fuori delle quote", ammessi solo per categorie particolari di lavoratori, in ottemperanza all'art. 27 e ss. del T.U. sopra citato. In entrambi i casi l'iter è articolato e complesso, è impensabile quindi immaginare di applicarlo ad un flusso considerevole di lavoratori stranieri concentrato in un "brevissimo" lasso temporale come appunto è il caso dell'evento Expo.

Sono state pertanto previste delle procedure *ad hoc* che si differenziano sia in riferimento alla persona interessata che in relazione al periodo ed alla durata del soggiorno. Pos-

siamo individuare gli ingressi per missione, gli ingressi nell'ambito delle quote ("Decreto Flussi 2014) e gli ingressi per turismo. Fra gli *ingressi per missione* dobbiamo ulteriormente distinguere le seguenti tipologie:

a) Ingresso dei Commissari Generali di Sezione, del personale delle Sezioni e del loro stretto nucleo familiare, i quali hanno diritto al rilascio gratuito del visto per missione e della cosiddetta "carta M.A.E.", una carta di identità che attesta la qualifica del titolare e che lo esime dal rilascio del permesso di soggiorno (per soggiorni non inferiori a 6 mesi e limitatamente al periodo strettamente legato all' Expo Milano 2015).

b) Ingresso del personale delle Sezioni direttamente dipendente dal Commissario Generale di Sezione che non ha diritto alla "carta M.A.E.": ad esso viene rilasciato gratuitamente un visto per missione, a cui fa seguito la successiva emissione del permesso di soggiorno.

c) Ingresso di personale di organizzazioni, fornitori, espositori coinvolti in Expo per il quale è previsto il rilascio del visto e del permesso di soggiorno "per missione", nel caso di soggiorno in Italia compreso fra il 1° aprile ed il 30 novembre 2015, ovvero di soggiorno comunque strettamente legato al periodo espositivo dell'Expo Milano 2015.

Gli *ingressi nell'ambito delle quote* sono riservati ai lavoratori stranieri che si occupano della costruzione e dell'allestimento dei padiglioni Expo e che prestano la loro attività da 1° gennaio 2014 fino al 31 marzo 2015, e da dicembre 2015 fino al completo smantellamento dei padiglioni e comunque non oltre la data del 30 giugno 2016. Il "Decreto flussi 2014" ha ammesso l'ingresso in Italia di 2.000 lavoratori stranieri non comunitari partecipanti ad Expo Milano 2015 e ha creato una procedura semplificata, che passa tramite il Commissario Generale di Expo, al Commissario di Sezione dei Paesi Partecipanti o al Direttore dei Partecipanti non ufficiali, per ridurre le tempistiche di rilascio del permesso di soggiorno.

Gli *ingressi per turismo* sono riservati ai cittadini stranieri che intendono visitare Expo Milano 2015 ai quali viene rilasciato un visto per turismo (per un periodo massimo di 3 mesi).

Le modalità di impiego dei lavoratori comunitari in Italia

Gli espositori stranieri di Expo hanno due possibilità per impiegare dei lavoratori comunitari durante l'intera manifestazione espositiva: la somministrazione transnazionale e il distacco.

La *somministrazione transnazionale*, in ambito comunitario, si ha quando un'agenzia di somministrazione invia temporaneamente i propri lavoratori presso un utilizzatore che ha sede in un altro Stato membro. E' disci-

plinata dalla direttiva 96/71/CE che prevede la libera circolazione dei lavoratori all'interno dei paesi membri, la parità di trattamento tra prestatori di lavoro transnazionali e lavoratori nazionali, il divieto di ogni forma di discriminazione diretta fondata sulla cittadinanza e il divieto di qualsiasi forma di discriminazione indiretta.

In Italia la direttiva 96/71/CE è stata recepita dal D.Lgs. n. 72/2000 che autorizza le imprese europee fornitrici di lavoro temporaneo, purché operino in forza di un provvedimento amministrativo equivalente alla nostra autorizzazione, rilasciato dall'autorità competente di uno Stato membro dell'UE. Queste imprese devono rispettare la disciplina dettata per le agenzie di somministrazione italiane e le norme del D. Lgs. N. 81/2008. L'utilizzatore risponde in solido con l'agenzia di somministrazione per il pagamento delle retribuzioni e dei contributi spettanti al lavoratore somministrato, questi ultimi determinati in base alle norme previdenziali del Paese di origine del lavoratore. Anche il regime assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali è quello del Paese di provenienza del lavoratore somministrato.

Il 25 luglio 2014 è stato stipulato un Accordo quadro per i lavoratori dell'Expo Milano 2015. Questo accordo prevede che tutti i contratti di lavoro a tempo determinato, anche quelli di somministrazione, possono essere stipulati senza tener conto dei limiti percentuali previsti dal CCNL Terziario, che è il contratto collettivo applicabile per comune intesa ai lavoratori Expo in base agli accordi e ai protocolli stipulati in previsione di questa manifestazione. I partecipanti ad Expo, se non sono già in possesso di una propria posizione assicurativa e contributiva in Italia, sono obbligati a ricorrere al contratto di somministrazione di lavoro per l'impiego di manodopera.

La direttiva 96/71/CE definisce anche l'istituto del *distacco transnazionale* fra imprese di Stati membri diversi che si avvalgano di prestazioni di servizi transnazionali. Si possono configurare due casi:

- il distacco da parte di un'impresa di un proprio lavoratore, per conto proprio e sotto la propria direzione, nel territorio di un altro Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa distaccante e il destinatario della prestazione che si trovi in questo Stato;
- il distacco da parte di un'impresa di un proprio lavoratore, in uno stabilimento, filiale o altra impresa appartenente al gruppo.

In entrambi i casi deve esistere un rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa che lo invia.

La norma prevede che il potere direttivo resti in capo all'impresa distaccante, che la

prestazione sia di durata limitata e che venga svolta nell'interesse e per conto di questa che conserva la responsabilità in materia di assunzione, di gestione del rapporto e dei relativi adempimenti retributivi e previdenziali nonché il potere disciplinare e di licenziamento.

Nel caso di distacco nel nostro Paese si applicano le norme italiane in relazione alle condizioni di lavoro, all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, alle tariffe minime salariali (anche per quanto riguarda il lavoro straordinario), alla sicurezza sul lavoro e al divieto di discriminazione.

Anche in questo caso il regime previdenziale e quello assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali è quello previsto dalla legislazione del Paese di provenienza del lavoratore distaccato. Esiste peraltro l'obbligo di iscrizione alla Cassa Edile se non c'è un analogo trattamento nel paese di origine del lavoratore.

Dal 01/05/2010, in base alle nuove norme in materia di distacco dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea, la durata massima del distacco transnazionale è di 24 mesi. Inoltre la Circolare Inps n. 124/2010 ha previsto una nuova procedura per richiedere l'esonero contributivo per i lavoratori distaccati negli Stati membri dell'UE.

Anche le aziende extracomunitarie possono distaccare, ai sensi dell'art. 1, comma 3, D.Lgs 72/2000, un proprio lavoratore in Italia al ravvisarsi della necessità di prestazione di servizi transnazionali, come appunto nel caso di Expo Milano 2015. Il distacco è consentito alle seguenti condizioni: che permanga un rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante per tutta la durata del distacco e che il lavoratore presti la propria opera per conto e sotto la direzione dell'impresa distaccante. Anche in questo caso deve essere garantito un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto per i lavoratori del Paese di destinazione.

Il trattamento previdenziale dei lavoratori stranieri

Il trattamento previdenziale dei lavoratori stranieri cambia a seconda che il Paese di origine del lavoratore sia un Paese comunitario o extracomunitario.

Come abbiamo visto già trattando del distacco e della somministrazione transnazionale, per quanto riguarda i lavoratori comunitari vale il *principio di territorialità*: vale a dire che il lavoratore, sia autonomo che subordinato, che si sposta all'interno dell'Unione Europea, deve essere assoggettato ad un'unica legislazione di sicurezza sociale. Pertanto in base a questo principio i lavoratori devono essere assoggettati al trattamento previdenziale previsto nel Paese in cui svolgono la propria attività lavorativa, tranne in

alcuni specifici casi. Deroghe alla norma generale si hanno nei casi di distacco temporaneo del lavoratore comunitario per i quali è previsto invece il *principio di personalità*, così come previsto dai Regolamenti comunitari (Reg. CEE n. 1408/71 e Reg. CEE n. 833/2004). In base a questo principio il lavoratore comunitario è assoggettato al regime previdenziale contributivo e assistenziale previsto nel Paese di origine, vale a dire nel Paese dal quale viene distaccato, sebbene l'imponibile contributivo debba essere determinato, in base al principio di parità di trattamento, secondo le norme del Paese di destinazione. I Regolamenti comunitari si applicano, oltre agli Stati membri, anche alla Svizzera, all'Islanda, al Liechtenstein e alla Norvegia.

Per quanto riguarda i lavoratori che non rientrano nella disciplina prevista per i cittadini dell'Unione Europea è necessario verificare l'esistenza di accordi e convenzioni internazionali che coordinino le normative degli Stati coinvolti. Lo scopo di questi Accordi e Convenzioni internazionali è quello di garantire ai lavoratori che prestino la propria opera in uno Stato estero, le stesse tutele e gli stessi diritti che il Paese estero prevede per i propri cittadini. Le convenzioni internazionali con i Paesi extracomunitari sono pubblicate sul sito dell'INPS nella sezione delle informazioni relative ai *lavoratori migranti*. E' importante leggere attentamente la convenzione, non darla per scontata, perché spesso ci sono delle sfumature che possono fare la differenza, per esempio non sempre gli assegni familiari, le prestazioni sociali o altre tutele sono previsti. Nel caso in cui esista la convenzione è necessario trattare il lavoratore secondo le regole della convenzione, nel caso in cui invece la convenzione sia parziale, incompleta o addirittura manchi del tutto vige il *principio di territorialità*. Per i lavoratori che provengono dai Paesi extracomunitari con i quali non esistono accordi o convenzioni previdenziali, vale inoltre il *principio della tutela minima garantita*, quindi si applicano sia le norme previste dai paesi extracomunitari non convenzionati che quelle vigenti nel Paese di distacco, nonostante questo spesso comporti una doppia contribuzione.

L'azienda distaccante resta responsabile di tutti gli adempimenti con gli Enti, salvo che gli accordi internazionali prevedano diversamente. Se l'azienda non ha una filiale in Italia che ha già aperto le proprie posizioni presso i vari Enti, per poter occupare i propri lavoratori nel territorio italiano e adempiere agli obblighi previdenziali, dovrà richiedere all'Agenzia delle Entrate l'attribuzione del codice fiscale ed iscriversi all'INPS, allegando un documento rilasciato da un'autorità del proprio Paese di origine che attesti la denominazione e l'attività eser-

citata, copia dei contratti di lavoro dei dipendenti distaccati e la nomina del legale rappresentante della società in Italia. In alternativa l'azienda può nominare un rappresentante previdenziale tramite atto pubblico. Il rappresentante previdenziale diventa solidalmente responsabile nei confronti degli Enti previdenziali: Inps, Inail, eventuali Fondi di assistenza e previdenza integrativi e si impegna ad adempiere a tutte le obbligazioni previdenziali in Italia per conto della società che rappresenta, compresa la tenuta del Libro Unico e la compilazione della Cu.

Il trattamento fiscale dei lavoratori stranieri

Il trattamento fiscale dei lavoratori è subordinato alla residenza degli stessi. I lavoratori fiscalmente residenti in Italia pagano le tasse in Italia su tutti i propri redditi, ovunque prodotti, in base al principio della *worldwide taxation* che è alla base del presupposto impositivo di cui all'art. 3, comma 1 del TUIR. I soggetti fiscalmente non residenti in Italia devono comunque pagare le imposte in Italia sui redditi prodotti nel territorio nazionale.

Quando i redditi vengono prodotti in diversi Stati sorge il problema della doppia imposizione. Per evitare quindi che un contribuente si trovi costretto a pagare le tasse in due Stati sullo stesso reddito sono stati stipulati dei Trattati contro le doppie imposizioni. Per quanto riguarda i redditi di lavoro dipendente, l'articolo 15 del Modello OCSE stabilisce come principio generale (comma 1) che il reddito deve essere tassato nel Paese in cui viene prodotto ad eccezione di quanto poi stabilito al successivo comma 2. Tale comma prevede che il suddetto reddito può essere tassato nello Stato di residenza solo se il lavoratore vi soggiorni per almeno 183 giorni nell'anno fiscale in cui il reddito stesso è percepito, gli stipendi siano pagati da un datore di lavoro che non risiede nello Stato di destinazione e l'onere di queste retribuzioni non sia sostenuto da una stabile organizzazione che il datore di lavoro ha nello Stato di destinazione.

In caso di doppia residenza del lavoratore bisogna considerare altri elementi specifici quali l'abitazione permanente, il centro degli interessi del soggetto, la nazionalità ed infine gli accordi tra gli Stati coinvolti.

Un lavoratore non residente in Italia ha comunque un domicilio fiscale in Italia e precisamente nel comune in cui il reddito è prodotto ed è soggetto alle seguenti imposte: IRPEF, Addizionale Regionale, Addizionale Comunale. Il lavoratore distaccato in Italia per più di 183 giorni deve assolvere l'obbligazione tributaria in Italia, salvo il disposto delle convenzioni o dei Trattati contro le doppie imposizioni. Le convenzioni contro le doppie imposizioni sono

accordi internazionali bilaterali e stabiliscono differenti modalità per eliminare il rischio del pagamento dell'imposta sul medesimo reddito contemporaneamente in entrambi gli Stati. Anche in questo caso vale la pena soffermarsi ad analizzare pienamente le disposizioni e le loro sfumature per valutare la tassazione corretta da applicare al caso specifico.

Nell'ipotesi in cui la convenzione non dovesse esistere, ci si troverebbe inevitabilmente di fronte ad un caso di doppia imposizione. Se la società distaccante ha sede in uno Stato non convenzionato il lavoratore distaccato deve chiedere l'attribuzione del codice fiscale in Italia. Se l'azienda estera, inoltre, non ha una stabile organizzazione in Italia, liquida le retribuzioni al lordo delle imposte e il lavoratore deve dichiarare i redditi in autotassazione, compilando il Modello Unico. Se invece l'azienda estera ha un ufficio di rappresentanza in Italia deve agire come sostituto d'imposta, adempiendo anche agli obblighi fiscali del lavoratore e consegnandogli annualmente la Certificazione Unica.

In caso di controversie tra il lavoratore distaccato e l'azienda distaccante in merito al lavoro prestato in Italia, il lavoratore può rivolgersi, per tutelare i propri diritti, al giudice del lavoro italiano o all'autorità giudiziaria dell'altro Stato se esiste una convenzione internazionale che disciplini la giurisdizione in materia di lavoro.

La normativa applicabile in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

In materia di sicurezza nei luoghi di lavoro vige la norma dello Stato in cui i lavori vengono svolti. Pertanto, per quanto riguarda tutta la manifestazione Expo Milano 2015, è necessario fare riferimento alla legislazione italiana e precisamente alla legge n. 81/2008 che affronta la tematica in oggetto in modo ampio e complesso cercando di prevedere e soprattutto prevenire il verificarsi di incidenti/infortuni ma anche di malattie professionali.

La titolarità dell'evento e quindi la responsabilità principale in materia di sicurezza sul lavoro è in capo all'azienda che esercita i reali poteri di spesa e per conto della quale vengono svolte le attività, indipendentemente da chi poi effettivamente è coinvolto nella realizzazione stessa.

Non sono stati previsti esoneri o deroghe per la manifestazione Expo, pertanto tutte le aziende coinvolte nell'evento devono attenersi al rispetto integrale della norma sopra richiamata.

Gli organi di vigilanza preposti, nell'impossibilità di controllare tutte le aziende e tutte le risorse umane coinvolte nei lavori prima, durante e dopo Expo, hanno optato per un tipo di attività che privilegia la consulenza e

la prevenzione perché lo scopo ultimo della norma stessa è proprio quello di evitare incidenti di qualsiasi tipo. Le attività di consulenza e prevenzione hanno riguardato l'analisi dei progetti dei singoli padiglioni per passare alla richiesta di eventuali modifiche agli stessi nel caso si sia ravvisata, in questo modo, la possibilità di favorire la sicurezza dei singoli cantieri, non solo per la costruzione, ma anche per la manutenzione successiva dei padiglioni stessi. Successivamente, l'attività di vigilanza è continuata con i controlli quotidiani nei cantieri soprattutto per impedire modalità di lavoro che velocizzassero i tempi di realizzazione a scapito della sicurezza dei lavoratori. Possiamo dire che la scelta è stata premiata se non altro dal fatto che, nonostante le diverse migliaia di lavoratori quotidianamente impegnati nei cantieri per la realizzazione del sito Expo e in quelli correlati, gli infortuni sono stati pochissimi e quelli gravi quasi inesistenti.

*ODCEC Milano



LE COLLABORAZIONI NELL'EPOCA DEL JOBS ACT

di Paolo Giorgiutti
e Mauro De Santis***

Le collaborazioni coordinate e continuative spariranno definitivamente con il contratto a progetto? Oppure ci troveremo nuovamente a un punto di partenza? E' la domanda che ci si pone nell'intorno della emanazione del decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali che, come si analizzerà di seguito, abroga la disciplina dei contratti a progetto e riconduce al lavoro subordinato tutte le collaborazioni organizzate dal committente. Prima di iniziare l'analisi del testo della norma, giova effettuare una breve ricognizione sullo sviluppo - se di sviluppo si può parlare - negli ultimi 25 anni del rapporto di lavoro parasubordinato e sulle strategie adottate dal Governo.

L'introduzione di una norma previdenziale, che nel 1996 ha istituito il fondo INPS del 10% (*Gestione separata*), ha reso visibile quasi un milione di posizioni lavorative di fatto già esistenti sul mercato del lavoro: i cosiddetti collaboratori coordinati e continuativi. Tale regime previdenziale ha impropriamente

“legittimato” l'impiego del contratto atipico della collaborazione coordinata e continuativa, determinandone un progressivo e consistente incremento, fino a raggiungere la quota allarmante di 2.400.000 unità nel 2000.

Per la verità, già nel lontano 1993 il Governo aveva esperito un primo tentativo di estendere la previdenza obbligatoria ai parasubordinati, facendoli confluire nell'INPS e assoggettandoli a un'aliquota contributiva del 27%, ma alla fine fu costretto a ritornare sui suoi passi.

In buona sostanza, fin dai primi anni '90, si era manifestata principalmente l'esigenza di portare linfa alle casse dell'INPS, andando a colpire una categoria che, fino alla emanazione della legge 335/1996, non era interessata da obblighi contributivi. Forse, al tempo, non sussisteva ancora, per contro, l'interesse a disciplinare con norme specifiche le collaborazioni coordinate e continuative. Ciò anche perché, con molta probabilità, vi era la convinzione che, trattandosi di rapporti di lavoro autonomo, per definizione non necessitassero di una particolare disciplina. Oppure potrebbe anche essere che il Legislatore si attendesse che l'introduzione di un obbligo contributivo scoraggiasse l'impiego delle suddette collaborazioni. Cosa che - come sappiamo - non si è, tuttavia, verificata, nemmeno successivamente al cospicuo innalzamento delle aliquote.

Da alcuni studi del passato, emerge che oltre la metà delle collaborazioni celavano rapporti di lavoro subordinato. Senza trascurare il fatto che, il reddito medio annuo dei collaboratori, sempre nel 2000, era pari a 11.600 € e un'alta percentuale di collaboratori, pari al 59%, percepiva un reddito medio annuo di appena 7.500 €.

Questi dati allarmanti hanno richiesto l'assunzione di provvedimenti volti a ridurre il numero delle collaborazioni e, in questo contesto, sono state concepite la legge delega n. 30/2003 e la successiva disciplina del contratto a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del D.Lgs. 276/2003 (Legge Biagi).

La Legge Biagi ha rappresentato il primo intervento normativo in materia di *parasubordinazione* che - fino ad allora - era conosciuta solo dal “diritto vivente”, a opera della dottrina e della giurisprudenza. L'obiettivo prioritario della riforma non rispondeva, peraltro, all'esigenza del mondo economico di introdurre nel nostro ordinamento una tipologia contrattuale, bensì si incarnava nel contrasto al lavoro precario. E si scelse di perseguire detto obiettivo imponendo una disciplina contrattuale articolata e rigida.

Il D.Lgs. 276/2003 ha “legato” il concetto di parasubordinazione a quello di progetto, introducendo questo elemento come quello

necessario e imprescindibile al fine di distinguere questa tipologia di lavoro da quella subordinata. L'essenzialità del progetto specifico è stata, peraltro, rafforzata dalla pesante sanzione di cui all'art. 69, consistente, nell'ipotesi di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa che ne fosse privo, nella riqualificazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sino dalla sua costituzione.

A distanza di oltre dieci anni dall'entrata in vigore della Legge Biagi, duole, tuttavia, riscontrare che questa scelta legislativa non ha portato le certezze e la serenità che ci si attendeva sul piano giuridico, poiché ha, di fatto, dirottato il dibattito dall'analisi delle situazioni di abuso delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), al tema - ahi noi, molto più formalistico - del progetto, con i suoi connotati. Tale tendenza si è perfino acuita in seguito agli interventi normativi compiuti con la Legge 92/2012 prima e, seppur limitatamente a una congiunzione, con il D.L. 76/2003, che hanno modificato il testo del D.Lgs. 276/2003 comprimendo ulteriormente le possibilità di instaurare le collaborazioni coordinate e continuative.

L'emanazione della normativa sul contratto a progetto ha dato vita a lunghi anni di inutili esegesi. Si ricordano le diatribe sulla corretta definizione del progetto o del programma o dalla fase del progetto e i fiumi di inchiostro versati sull'interpretazione di concetti inutili, quali la distinzione tra progetto e oggetto sociale. Tali elucubrazioni hanno, di fatto, assorbito le energie di professori universitari e professionisti. Con la paradossale conseguenza che, dei contratti a progetto elaborati con il *focus* sul tema del progetto stesso, solo una minima parte erano e sono genuini. Senza trascurare il fatto che, il più delle volte, lo sono non perché il progetto rispetti la norma, ma perché i rapporti di lavoro, in sé e per sé, rispettano i canoni dell'autonomia.

Rincuora constatare che la Suprema Corte, nelle cause sulla natura del rapporto di lavoro, non ha preso in particolare considerazione la disciplina del contratto a progetto e ha preferito, viceversa, riferirsi alla specifica volontà delle parti, dimostrata nelle concrete modalità di svolgimento del rapporto, consapevole del fatto che l'unica vera criticità della parasubordinazione era - ed è - rappresentata dal suo utilizzo troppo diffuso e spesso distorto nella prassi.

Ancor prima dell'entrata in vigore della Legge Biagi, i giuslavoristi si sono impegnati, nel corso degli anni, a individuare i caratteri sostanziali di distinzione tra il rapporto di lavoro autonomo e quello subordinato e, per sintetizzare il vasto panorama di analisi in merito, il principale indicatore è stato delineato nell'assoggettamento o meno al potere

direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. A sostegno di ciò, la giurisprudenza ha, con il tempo, enucleato una serie di ulteriori indici empirici, sempre discendenti dal suddetto indicatore principale, quali l'orario di lavoro, la continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento del prestatore nell'organizzazione dell'impresa, l'oggetto della prestazione, l'applicazione delle energie lavorative secondo le direttive e il controllo del datore di lavoro, l'assenza di rischio, le modalità e la predeterminazione della retribuzione, l'organizzazione del lavoro. Da notarsi che questi elementi non sono significativi se valutati singolarmente, ma solo se vengono considerati assieme, nella globalità della situazione. La giurisprudenza, inoltre, non ha mai ricercato questi caratteri nel contratto, che potrebbe anche essere orale, ma nel concreto svolgimento del rapporto lavorativo tra le parti. La Suprema Corte ha, d'altra parte, ripetuto in più occasioni l'assioma interpretativo secondo cui ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato, sia di un rapporto di lavoro autonomo, i quali si distinguono per la presenza, solo nel primo, del vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, vincolo la cui esistenza va, peraltro, apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo in cui viene attuato (vedasi ex plurimis Cass. 15 giugno 1999, n. 5960).

L'avvento della Legge Biagi e l'introduzione del concetto di progetto non hanno, di fatto, determinato un cambiamento nella giurisprudenza che, solo con voci minoritarie, si è, in qualche occasione, espressa in modo divergente rispetto al filone interpretativo appena illustrato. Pochi giudici hanno, infatti, intrapreso un pericoloso ragionamento interpretativo, in base al quale l'assenza del progetto determina di per sé la riqualificazione del rapporto di lavoro da autonomo a subordinato, non considerando per nulla le concrete modalità di svolgimento del rapporto.

L'assenza del progetto - o addirittura la sua carenza di definizione - farebbero, in pratica, operare una presunzione assoluta di subordinazione del rapporto di lavoro, prescindendo completamente dalla volontà delle parti. Questo rischio interpretativo si ritiene, venga fugato dalla novità legislativa in corso di emanazione e che consiste nell'abrogazione del contratto a progetto. Ciò naturalmente a meno che la nuova disciplina non apra altri fantasiosi scenari interpretativi.

Prima di analizzare lo schema del decreto legislativo, è opportuno compiere una breve

riflessione su alcuni dati che riguardano attualmente il fenomeno della parasubordinazione.

Le condizioni economiche e occupazionali odierne, a tutti note, sono nettamente diverse rispetto a quelle del 2003. Il numero dei contratti a progetto è sicuramente diminuito, per effetto sia dell'introduzione della Legge Biagi, sia della pesante crisi. Al calo dei contratti di lavoro parasubordinato, si è accompagnato, tuttavia, un incremento sensibile dei rapporti di lavoro autonomo a partita IVA, ma non di quelli di lavoro subordinato. Il che fa ragionevolmente supporre che siano stati inquadrati come lavoratori a partita IVA anche molti collaboratori che, di fatto, operavano e operano in regime di subordinazione. I dati più recenti risalgono al 2013: la parasubordinazione in Italia contava circa 1.000.000 lavoratori, dei quali 500.000 erano inquadrati con contratto a progetto. Il reddito medio annuo calcolato nel 2013 era di poco superiore a 10.000,00 € lordi e il 30 % dei collaboratori era di età inferiore a 30 anni con un reddito medio annuo pari a 5.000,00 €. Ancora una volta, il Governo ha manifestato la volontà di ricondurre alla regolarità una serie di rapporti di lavoro, indirizzandoli verso la subordinazione.

Il Ministro del Lavoro, nella conferenza stampa tenuta all'indomani dell'emanazione della legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014, ha sottolineato il rischio legato a un'immediata abolizione dei contratti a progetto, che potrebbe addirittura tradursi nel trasferimento all'estero di imprese operanti in settori ormai privi di redditività e che "galleggiano" abusando di forme contrattuali non proprio ortodosse, tra le quali si annovera il contratto a progetto, impiegato a copertura di rapporti di lavoro subordinato.

Il capo del dicastero ha messo sì in luce la precarietà dei lavoratori a progetto, conclamata da tempo, ma ha anche ammesso implicitamente la precarietà insanabile di molte aziende, che fanno uso dei contratti a progetto come unica possibilità semi-lecita di impiego di personale.

Il Governo, con questo decreto legislativo, si pone il nobile obiettivo di lanciare un ulteriore colpo di scure sul precariato, incurante, però, delle gravi conseguenze che potrebbe provocare sul mercato del lavoro. Se a seguito dell'introduzione della legge Biagi si è assistito a un cospicuo incremento delle partite IVA, non si nasconde, infatti, che il nuovo decreto legislativo potrebbe agevolare l'economia del sommerso in settori economici ormai esausti, nei quali l'assunzione di personale dipendente è tecnicamente impossibile. Tuttavia, s'intende in questa sede dare una lettura attenta ed

elementare alle nuove norme per valutare con spirito critico le reali conseguenze dell'intervento del Legislatore.

Le intenzioni del Governo si riassumono nella rubrica del Titolo II dello schema legislativo che tratta la questione: "Riconduzione al lavoro subordinato".

L'articolo 49 sancisce il superamento del contratto a progetto con la sua abrogazione, mentre l'art. 47 ridefinisce la disciplina delle collaborazioni stabilendo che "*A far data dal 01/01/2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.*"

Il legislatore abbandona, pertanto, la strada del progetto e questa scelta può essere vista positivamente: si esce, infatti, dall'esperienza negativa della tipizzazione di un contratto, lasciando nuovamente il campo aperto alla libera disciplina del lavoro autonomo, nel solo rispetto delle condizioni sostanziali sopra enunciate che distinguono questa tipologia da quella subordinata.

Per quanto concerne i nuovi criteri che sono stati introdotti, ci si auspica che la giurisprudenza non ponga grande attenzione agli stessi, dal momento che, si ritiene, essi hanno davvero un scarso rilievo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto.

Ci si pone, ad esempio, il quesito di cosa significhi "*prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo*". Un qualsiasi lavoratore autonomo rende prestazioni di lavoro personali (esclusivamente personali solo in assenza di collaboratori), in via continuativa e dal contenuto ripetitivo dal momento che le sue prestazioni consistono in ciò che egli sa fare e che quindi ripete, in via continuativa.

Ci si chiede, in seconda battuta, che significato avrà mai l'avverbio esclusivamente. La complessità del sistema in cui operiamo e la parcellizzazione delle specializzazioni ci rende costantemente dipendenti da altre professionalità oppure ciò comporta un approccio alle tematiche in equipe. Ma, al di là di queste valutazioni, l'art. 2222 del Codice civile chiarisce che la prestazione del lavoratore autonomo viene resa "*con lavoro prevalentemente proprio*". Si genera pertanto, una palese contraddizione tra le due disposizioni normative. Non è nemmeno chiara la successiva condizione che farebbe scattare la subordinazione: l'organizzazione della esecuzione delle prestazioni in capo al committente. Giurisprudenza e dottrina sono unanimi nell'attribuire valore assoluto, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, alla condizione di assoggettamento del lavoratore al potere direttivo,

organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. E' l'assoggettamento al potere organizzativo che è indice - tra l'altro non assoluto - di subordinazione e non certo la semplice circostanza che il committente organizza l'esecuzione delle prestazioni. Sarà, in pratica, l'intensità con la quale il committente esplica la sua attività organizzativa a determinare o meno il vincolo di subordinazione. Se la giurisprudenza proseguirà sul consolidato filone interpretativo sopra descritto, la riforma potrà avere il merito di sgravare il sistema, dall'ingombrante contratto a progetto e le limitazioni incarnate dalle condizioni appena analizzate saranno semplicemente ricondotte nell'alveo degli indici, parziali, per la qualificazione del rapporto di lavoro.

L'*excursus* sulla disciplina della parasubordinazione ex art. 61 del D.Lgs. 276/2003 e del nuovo articolo 47 ci induce, ampliando la prospettiva dell'analisi, a chiederci come queste norme si pongano rispetto alle definizioni di lavoro autonomo e professionale sancite dal Codice civile, al libro V, titolo III, con particolare riferimento al contratto d'opera. Leggendo l'art. 2222 del Codice civile, che recita "*Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV*", emerge come il contratto a progetto indubbiamente appartenga alla famiglia del contratto d'opera e come ne rappresenti un'esplicazione, ma non certo l'unica possibile. Ed è proprio la tesi che sostiene la presente trattazione quella che afferma la legittimità di un rapporto parasubordinato costituito tramite un contratto d'opera privo di progetto. Questa affermazione rimane valida anche in relazione alla nuova disposizione: i nuovi termini introdotti dall'art. 47 non possono sovrapporsi, infatti, all'articolo 2222 del Codice civile.

Si potrebbe invero pensare, in alternativa, che, in presenza di un rapporto di lavoro autonomo genuino ma privo di progetto, l'inquadramento corretto sarebbe a partita IVA. Sorgerebbe, tuttavia, immediatamente un interrogativo: la scelta (o l'obbligo) di aprire la partita IVA è determinata dalla tipologia contrattuale adottata? O meglio: mentre in presenza di un contratto a progetto è pacifica l'esenzione dal regime IVA, il lavoratore autonomo che svolga un'attività non rientrante nel campo di applicazione del contratto a progetto può davvero essere costretto - sempre e comunque - all'apertura della partita IVA?

Sembra evidente che a far sorgere l'obbligo di aprire la partita IVA sono le modalità e le condizioni in cui un'attività viene resa, a

prescindere dall'inquadramento contrattuale prescelto dalle parti.

Per comprendere bene come le disposizioni di natura fiscale si coordinino con la disciplina dei contratti ex art. 2222 Codice civile ed ex art. 61 D.Lgs. 276/2003, ci viene certamente in aiuto una breve ricerca storica.

La parasubordinazione esplodeva negli anni '80 ed era frutto della funambolica creatività italiana, applicata all'interpretazione del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR). A rigor del vero, potremmo forse tributare alla categoria dei commercialisti la genesi di questa figura contrattuale, che nacque non da una norma civilistica, bensì da una definizione di diritto tributario.

Per completezza, certamente si riconosce che anche l'art. 409 del c.p.c. tratta di collaborazione coordinata e continuativa, ma, nel presente ragionamento, si preferisce concentrarsi sulle disposizioni fiscali.

Il secondo comma dell'art. 49 del TUIR, nella sua formulazione originaria (legge n. 917/1986), recitava alla lettera a) che rientrano tra i redditi da lavoro autonomo "*i redditi derivanti dagli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società [...] e da altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1, che, pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale, sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita.*"

Grazie a questa previsione di carattere residuale, erano stati assoggettati alle regole del lavoro autonomo anche i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, purché svolti senza vincolo di subordinazione, a favore di un determinato soggetto (non di una pluralità di soggetti), senza l'impiego di mezzi organizzati e - si aggiunge - con retribuzione periodica prestabilita.

Gli operatori si agganciarono proprio a questa disposizione fiscale per cucire un abito su misura per alcune figure, che svolgevano in azienda attività in forma più o meno autonoma. Il motivo di tale costruzione era semplice: prima del 31/12/1995, su tali redditi di lavoro autonomo non si applicava alcuna forma di contribuzione previdenziale.

Et voilà, nacquero le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), che consentivano il risparmio contributivo totale.

Per proseguire nel nostro ragionamento, è fondamentale, a questo punto, richiamare un'ulteriore norma, che si collega alla disposizione del TUIR che delinea la fattispecie delle co.co.co. e che è rimasta immutata nel tempo. Si tratta dell'art. 5 del DPR

633/1972, che esclude dall'applicazione del regime IVA le prestazioni di servizi inerenti ai rapporti di co.co.co. Questa disposizione ha mantenuto la sua vigenza, anche quando l'articolo del TUIR è stato negli anni rimaneggiato e, in particolare, ha visto, da un lato, uno spostamento dei redditi derivanti dalle co.co.co. dagli assimilati a quelli da lavoro autonomo alla categoria degli assimilati a quelli da lavoro dipendente, nonché, dall'altro, lo scollegamento delle co.co.co. stesse dall'esercizio di arti e professioni, con il conseguente ampliamento dell'ambito di operatività della figura contrattuale. Si sottolinea, in buona sostanza, che il trattamento fiscale dei redditi prodotti dalle co.co.co., che esclude l'applicazione del regime IVA, è rimasto invariato, sia quando il legislatore "classificò" le stesse tra i redditi da lavoro autonomo, sia quando le comprese nella categoria dei redditi assimilati al lavoro dipendente, ribadendo, in ogni caso il carattere distintivo delle co.co.co., che è rappresentato dal conferimento delle prestazioni senza vincoli di subordinazione -.

Oggi, le co.co.co. sono definite all'art. 50, c. 1, lett. c-bis del TUIR come "altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica" e balza all'occhio come, in tale definizione, possano essere fatte rientrare le prestazioni rese ai sensi del contratto d'opera civilistico, ex art. 2222 Codice civile. Sembra, infatti, che il Legislatore giuslavorista, nella stesura dell'art. 61 del D.Lgs. 276/2003, abbia completamente trascurato la vigente normativa fiscale, limitando l'utilizzo della parasubordinazione al solo contratto a progetto e alle altre ipotesi del terzo comma. Con la conseguenza che l'assenza del progetto avrebbe portato alla riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato ovvero avrebbe costretto il lavoratore ad aprire la partita IVA.

Non si dimentichi, peraltro, che il D.Lgs. 276/2003, così come integrato dal comma 26 dell'articolo 1 della legge n. 92/2012, prevedeva all'art. 69 *bis* una strana presunzione: un lavoratore che rendeva una prestazione in regime IVA perdeva l'applicazione del regime stesso ed il rapporto "si trasformava" in un co.co.co. al verificarsi di almeno due dei seguenti presupposti: a) la collaborazione durasse più di otto mesi nell'anno solare; b) il corrispettivo costituisse più dell'80% dei compensi percepiti dal soggetto nell'arco dell'anno solare; c) il lavoratore avesse una postazione fissa nella sede del committente. Anche con tale disposizione, il Legislatore pareva compiere l'errore di considerare la gestione di un'attività con partita

IVA o, viceversa, sotto forma di una collaborazione coordinata e continuativa come una diversa fattispecie giuslavoristica, mentre si tratta di una semplice scelta tra due inquadramenti fiscali, ciascuno legittimo a seconda delle modalità di esecuzione della prestazione ed entrambi afferenti al medesimo *genus* contrattuale dell'art. 2222 Codice civile. In conclusione, il merito dell'art. 47 dello schema di decreto legislativo va proprio individuato nella volontà di rimettere ordine alla materia.

L'art. 47 elimina l'intera disciplina del contratto a progetto e anche la presunzione appena commentata, riportando correttamente la questione della riqualificazione dei rapporti sulla contrapposizione dei principi della *locatio operis e locatio operarum*.

Si premia, così, l'analisi del reale svolgersi dei rapporti lavorativi, nonché la coesione con la normativa fiscale. L'annuncio fatto da tanta stampa dell'eliminazione dei contratti a progetto - e la conseguente preoccupazione serpeggiante tra gli operatori - è ridimensionato, infatti, se supportate dalla volontà delle parti e svolte con modalità realmente autonome, le collaborazioni coordinate e continuative sopravvivranno con vigore all'eliminazione dell'odiosa fattispecie del contratto di lavoro a progetto. Ciò è stato messo in preventivo anche dal Governo che, a seguito dei rilievi avanzati dalla Ragioneria generale dello Stato sulla copertura derivante dalla trasformazione delle collaborazioni a progetto in contratti a tutele crescenti a partire dal 1/1/2016 a causa dell'abbattimento triennale dei contributi, prevede che dei 500 mila contratti in essere nel 2015 solo 200 mila saranno effettivamente stabilizzati, ipotizzando la permanenza delle collaborazioni coordinate e continuative genuinamente autonome. Il nuovo sistema consentirà di "superare" l'equivoco che consisteva nel fatto che molti datori di lavoro si illudevano di fornire legittimità a collaborazioni coordinate e continuative "non genuine", attraverso un progetto formalmente ineccepibile, salvo poi essere smentiti dalla giurisprudenza, che valuta in concreto lo svolgimento del rapporto.

Nota: l'articolo è stato elaborato prima della pubblicazione del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

* ODCEC di Udine;

** ODCEC di Salerno.

ISCRIZIONE IVS DEL SOCIO LAVORATORE NELLE COOPERATIVE ARTIGIANE

di *Graziano Vezzoni, Marco Nelli* e Umberto Giordano***

Questo articolo nasce dall'esigenza di dare una risposta, si spera esauriente, sulla problematica riscontrata tra le cooperative artigiane e le sedi dell'Inps. Il problema è stato riscontrato da alcuni Commercialisti, i quali hanno verificato che in alcune Province italiane, le sedi locali Inps rifiutano l'iscrizione negli Elenchi Previdenziali Gestori Artigiani dei soci di cooperative artigiane, pretendendo, per il medesimo, la sola iscrizione nella gestione dipendenti.

L'Istituto non confuta con argomentazioni la sua presa di posizione ma oppone delle semplici congetture. Prima di dare una nostra interpretazione alla problematica bisogna fare due cenni, seppur veloci, sul mondo delle cooperative per comprendere il motivo per cui nascono. La risposta è: nascono per soddisfare dei bisogni che vengono dalle comunità e dai territori, bisogni che i soci, della cooperativa, perseguono, senza scopi di lucro, attraverso un reciproco scambio mutualistico di beni e servizi, ed in particolare in quelle oggetto della presente riflessione, che hanno la finalità di creare occasione di lavoro. Tale scopo si raggiunge attraverso uno scambio di rapporti tra il socio e la cooperativa; scambio che è un vero e proprio contratto il cui contenuto dipende dalla volontà del socio. Infatti, esemplificando: nelle cooperative di produzione e lavoro lo scambio mutualistico è un rapporto di lavoro; nelle cooperative di consumo è un contratto di compravendita, ecc.. Il codice civile all'art.2512 fa una distinzione tra cooperative a mutualità prevalente e non prevalente "Sono società cooperative a mutualità prevalente, in ragione del tipo di scambio mutualistico, quelle che:

- 1) svolgono la loro attività prevalentemente in favore dei soci, consumatori o utenti di beni o servizi;
 - 2) si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, delle prestazioni lavorative dei soci;
 - 3) si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, degli apporti di beni o servizi da parte dei soci.",
- l'art.2513 invece delinea, precisa e quantifica la definizione di prevalenza che, nel caso di apporto di lavoro dei soci, deve essere non inferiore al cinquanta per cento del totale del costo del lavoro dipendente.

Per capire, invece, cosa intende la legge per "artigiano" bisogna andare a leggere la legge 8 agosto 1985 n. 443 (*Legge quadro per*

Le disposizioni del codice civile (artt. 1676 e 1677)

L'idea che il committente possa essere chiamato a pagare debiti contratti dall'appaltatore non è nuova: già il codice civile (che risale al 1942) prevedeva all'art. 1676 che "coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda"; chiariva poi il successivo art. 1677 che tale disciplina è applicabile anche agli appalti periodici di servizi. In sostanza, stabiliva il codice, il dipendente dell'appaltatore aveva diritto di ottenere il pagamento del proprio credito retributivo direttamente dal committente, ma con un duplice ed importante limite a tutela di quest'ultimo: il committente era tenuto a pagare solo i dipendenti dell'appaltatore (e ciò sembrava escludere la sussistenza dell'obbligo nei confronti di altri ausiliari dell'appaltatore non dipendenti, come ad esempio il subappaltatore) e solo nei limiti delle somme di cui egli era ancora debitore nei confronti dell'appaltatore al momento in cui il dipendente chiedeva il pagamento. In considerazione di ciò, qualora gli ausiliari dell'appaltatore si rivolgano, anche in via stragiudiziale, al committente per ottenere il pagamento di quanto ad essi dovuto, per l'attività lavorativa svolta nell'esecuzione dell'opera appaltata o per la prestazione dei servizi, il committente diviene, ai sensi dell'art. 1676 cod. civ., diretto debitore nei confronti degli stessi ausiliari, con la conseguenza che è tenuto, solidalmente con l'appaltatore, fino alla concorrenza del debito per il prezzo dell'appalto e non può più pagare all'appaltatore stesso e, se paga, non è liberato dall'obbligazione verso i suddetti ausiliari.

Il meccanismo così delineato operava anche nei rapporti fra appaltatore e subappaltatore, posto che in tale rapporto (come si è detto) l'appaltatore altro non è che il committente del subappaltatore: in tal senso si veda Cass. civ., Sez. lavoro, 09/08/2003, n. 12048, ove si afferma che "La previsione contenuta nell'art. 1676 c.c., in base alla quale i lavoratori dipendenti dell'appaltatore hanno, nei confronti del committente, un'azione diretta allo scopo di conseguire quanto è loro dovuto con riferimento all'attività lavorativa prestata per eseguire l'opera appaltata, si applica anche ai dipendenti del subappaltatore nei confronti del sub-committente o subappaltante, sia in base al criterio di interpretazione letterale in quanto il contratto di subappalto altro non è che un vero e proprio appalto che si caratterizza rispetto al contratto tipo solo per essere un contratto derivato da altro contratto stipulato a monte, che ne costituisce il presupposto, sia in considerazione della ratio della norma, che è ravvisabile nell'esigenza di assicurare

una particolare tutela in favore dei lavoratori ausiliari dell'appaltatore, atta a preservarli dal rischio dell'inadempimento di questi, esigenza che ricorre identica nell'appalto e nel subappalto".

La normativa codicistica non consentiva invece, secondo l'opinione prevalente in dottrina ed in giurisprudenza, l'azione diretta dei dipendenti del subappaltatore nei confronti del committente "principale" (così T. Torino, 01-04-2000).

L'art. 29, comma 2°, del D.Lgs. 276/2003 (cd. Legge Biagi) e successive modificazioni

Il quadro così delineato ha subito una profonda modifica con l'introduzione del D.Lgs. 276/2003 (c.d. "Legge Biagi"), che all'articolo 29 ha introdotto una più ampia responsabilità solidale del committente; responsabilità ulteriormente ampliata da successivi interventi normativi del 2004 e del 2006 e solo parzialmente ridimensionata dagli interventi del 2012 e del 2014. Tali interventi, modificando progressivamente il testo del 2° comma dell'art. 29, portano all'attuale, rigorosa formulazione: "Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali".

Il cambiamento rispetto ai principi che regolavano l'impianto normativo codicistico, come emerge chiaramente, è di grandissimo

rilevo. Innanzitutto, l'obbligazione solidale del committente riguarda sia i debiti retributivi e contributivi maturati dall'appaltatore che quelli maturati dagli eventuali subappaltatori; poi viene eliminato il limite del debito che il committente ha nei confronti dell'appaltatore: in base alla nuova disciplina, quindi, il committente risponde in solido con l'appaltatore e/o il subappaltatore senza limite di importo, a prescindere dal fatto se egli sia debitore o meno dell'appaltatore e/o del subappaltatore per crediti da questi ultimi maturati in forza del contratto d'appalto, posto che l'unico limite posto dalla norma è quello temporale (due anni dalla cessazione dell'appalto); ancora, la norma fa oggi riferimento genericamente ai "lavoratori" e non più ai "dipendenti", consentendo con ciò un'interpretazione estensiva che ricomprenda nell'ambito dei soggetti tutelati anche i collaboratori non dipendenti (i collaboratori a progetto, tanto per citare ad esempio un caso piuttosto diffuso); infine, la responsabilità solidale riguarda non solo i crediti retributivi del lavoratore, ma anche gli oneri contributivi maturati a favore degli enti previdenziali sulle retribuzioni dovute ai lavoratori.

Con riferimento all'individuazione dei crediti tutelati dalla norma, l'orientamento prevalente (che trova il suo fondamento nel fatto che la norma parla espressamente di crediti "retributivi") è nel senso di limitare la responsabilità solidale ai crediti del lavoratore che assuma appunto carattere "retributivo", escludendo con ciò i crediti che tale natura non hanno (ad esempio, quelli con natura indennitaria o risarcitoria); in tal senso la norma si premura di specificare che l'obbligazione solidale si estende alle quote di trattamento di fine rapporto ed è invece esclusa con riferimento alle eventuali sanzioni amministrative irrogate all'appaltatore e/o al subappaltatore per illeciti da questi commessi, ed altresì di prevedere espressamente che la responsabilità solidale del committente è limitata agli obblighi retributivi e contributivi maturati in dipendenza dell'attività prestata dal lavoratore in esecuzione del contratto d'appalto presso il committente stesso.

Gli interventi legislativi più recenti (quelli del 2012 e del 2014) hanno da un lato disciplinato la facoltà per la contrattazione collettiva nazionale di derogare alle previsioni normative in materia di solidarietà, dall'altro previsto un meccanismo processuale (tutt'altro che chiaro ed inequivocabile, peraltro) che consente al committente di invocare il beneficio della preventiva escussione del debitore principale, e cioè di pretendere che il creditore (lavoratore o ente previdenziale) per ottenere soddisfazione del proprio credito debba aggredire preventivamente il patrimonio del debitore principa-

le (appaltatore o subappaltatore), e solo ove questo risulti incapiente possa aggredire il patrimonio del committente. Ultima, ma non meno importante, osservazione riguarda l'applicabilità dell'art. 29 ai soli appalti privati. Depone in tal senso il chiaro tenore letterale dell'art. 1, comma 2 del D.lgs. 276 del 2003, ai sensi del quale il decreto legislativo in questione non si applica alle pubbliche amministrazioni. Infatti, nonostante una delle prime pronunce in materia (T. Pavia, 29-04-2006) abbia al contrario affermato l'applicabilità di tale regola anche al caso in cui committente sia una Pubblica Amministrazione, non pare possibile superare il dettato dell'art. 1, comma 2 del d.lgs. 276 del 2003 in via meramente interpretativa e in assenza di un esplicito intervento della Consulta, che dichiarò costituzionalmente illegittima l'esclusione della Pubblica Amministrazione dal campo di applicazione del medesimo decreto, quantomeno con specifico riferimento al regime di responsabilità solidale in materia di appalti. E' opportuno ricordare, inoltre, che l'articolo 28 del D.Lgs. 175/2014 ha abrogato i commi da 28 a 28 *ter* del D.L. 223/2006 (c.d. Decreto Bersani), già più volte assoggettato a modifiche ed integrazioni nel corso degli anni, che stabiliva la responsabilità solidale dell'appaltatore con il subappaltatore in merito al versamento delle ritenute fiscali dovute sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori in esecuzione dell'appalto e pesanti sanzioni a carico del committente che avesse saldato il proprio appaltatore senza acquisire prova documentale dell'avvenuto versamento di tali ritenute.

L'art. 26, comma 4°, del D.Lgs. 81/2008, Testo Unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Il Legislatore è intervenuto ancora una volta in questa materia con il D.Lgs. 81/2008 *Testo Unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, "recuperando" con qualche modifica una norma già introdotta nel *corpus* della legge 626/1994 con la Finanziaria del 2007. Afferma infatti l'art. 26, comma 4° del D.Lgs. 81/2008 che "Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici". Alle previsioni contenute nelle disposizioni di legge

sopra menzionate, quindi, si aggiunge un'ulteriore profilo di responsabilità solidale: quello relativo al risarcimento dei danni subiti dal dipendente dell'appaltatore o del subappaltatore a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, per la parte che non risulti già oggetto di indennizzo ad opera degli istituti assicurativi obbligatori per legge. Si tratta, in sostanza, del "danno differenziale" al quale ha diritto (secondo l'orientamento maggioritario, ma non incontrastato, di dottrina e giurisprudenza) il lavoratore in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, che si determina detraendo dal complessivo danno patrimoniale e non patrimoniale quantificato secondo i criteri "civilistici" ciò che viene complessivamente erogato dall'ente assicuratore obbligatorio. Si tratta, con tutta evidenza, di un profilo di responsabilità solidale di notevole delicatezza, attesa l'entità potenzialmente elevatissima dell'importo da corrispondere: basti pensare all'ipotesi di infortunio che comporti un'invalidità permanente totale e di contestuale insolvenza del datore di lavoro/appaltatore: il committente è tenuto in solido con quest'ultimo al risarcimento dell'intero "danno differenziale".

Un quadro di sintesi

Cercando di riassumere gli obblighi gravanti su committenti ed appaltatori/subappaltanti in forza della variegata congerie di norme che disciplinano la materia, si può sinteticamente affermare che:

- il committente è responsabile: a) in solido con l'appaltatore, ai sensi dell'art. 1676 c.c., per quanto è dovuto ai dipendenti dell'appaltatore per l'attività eseguita nell'appalto (retribuzioni, indennità, rimborsi, etc.), nei limiti del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda; b) in solido con l'appaltatore ed il subappaltatore, ai sensi dell'art. 29 comma 2° D.Lgs. 276/2003, per il pagamento dei trattamenti retributivi e per il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi, con il limite temporale di due anni dalla cessazione dell'appalto ma senza limitazione di importo; c) in solido con l'appaltatore ed il subappaltatore, ai sensi dell'art. 26 comma 4° D.Lgs. 81/2008, per il risarcimento dei danni subiti dal dipendente dell'appaltatore o del subappaltatore in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale, per la parte non oggetto di indennizzo da parte degli enti assicuratori obbligatori.

- l'appaltatore assume nei confronti del subappaltatore la stessa posizione giuridica assunta dal committente nei confronti dell'appaltatore, con le conseguenze ora descritte. E' bene segnalare che nell'attuale formulazione dei contratti d'appalto gli aspetti di cui sopra sono trattati solo margi-

nalmente, tramite l'indicazione di documentazione da richiedere all'appaltatore e con la sintetica avvertenza (segnalata solo nelle condizioni particolari) che la mancata consegna della documentazione legittima la sospensione dei pagamenti.

Alcuni suggerimenti operativi

Per cercare di ridurre i rischi gravanti sul committente è opportuno inserire nel contratto d'appalto clausole che:

- subordinino la possibilità di subappalto all'approvazione del committente;
- impongano all'appaltatore di utilizzare solo personale regolarmente assunto, assicurato e retribuito ai sensi di legge;
- prevedano il diritto del committente di precludere l'accesso ai luoghi di svolgimento dell'attività al personale del quale l'appaltatore non abbia dimostrato il regolare inquadramento;
- soprattutto, consentano al committente di sospendere il pagamento del corrispettivo fino al momento in cui l'appaltatore non abbia dimostrato l'adempimento delle obbligazioni retributive, fiscali e contributive relative al personale impiegato nell'appalto.

E' altresì utile ed opportuno stipulare polizze per la responsabilità RCO/RCT che espressamente prevedano la copertura anche per gli infortuni eventualmente subiti da personale dell'appaltatore di cui il committente sia tenuto a rispondere ai sensi della normativa sopra richiamata.

**Avvocato e componente commissione Lavoro e Previdenza ODCEC Bologna*

L'OFFERTA DI CONCILIAZIONE IN CASO DI LICENZIAMENTO

di Fabrizio Paragallo*

L'art. 6, primo comma, del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (*Jobs act*), individua un nuovo strumento di conciliazione, applicabile ai licenziamenti, tanto individuali quanto collettivi, delle categorie di cui all'art. 1 della stessa norma "Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (7 marzo 2015 n.d.r.), il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo e' disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto (*omissis*)", allo specifico fine

di prevenire l'insorgenza di controversie in ambito di impugnativa.

Il datore di lavoro titolare di azienda avente unità dimensionale di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 *Statuto dei lavoratori* può, infatti, offrire entro 60 (sessanta) giorni dalla intimazione del licenziamento - quindi entro il termine utile per la relativa impugnativa da parte del lavoratore - un assegno circolare presso le sedi protette, intendendosi per esse le Direzioni Territoriali del Lavoro, le sedi di conciliazione previste dai contratti collettivi e le Commissioni di certificazione previste dall'art. 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, in misura pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) per ogni anno di servizio. Tale importo non può essere inferiore a 2 (due) mensilità e non può eccedere le 18 (diciotto) mensilità. Per le piccole imprese detta somma non può essere inferiore ad una mensilità e non può eccedere le 6 (sei) mensilità.

Nell'ottica di favorire la conciliazione ed operare - contestualmente - in termini deflattivi del contenzioso, la nuova norma ha previsto il regime di totale esenzione fiscale e previdenziale dell'importo corrisposto dal datore di lavoro nei suddetti limiti, ad indubbio vantaggio del lavoratore licenziato il quale si vedrà attribuito, in tempi oltremodo ristretti, una somma netta "spendibile", per la quale non sarà tenuto a fare alcun adempimento tributario.

E' appena il caso di notare, inoltre, che il beneficio dell'esenzione fiscale e previdenziale è riservato ad un importo inferiore all'ammontare della indennità risarcitoria regolata dall'art. 3, primo comma, del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 e che le eventuali altre somme corrisposte dal datore di lavoro al lavoratore, anche se previste dal medesimo verbale di conciliazione, sono soggette a contributi previdenziali ed imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef) nei modi ordinari.

L'accettazione da parte del lavoratore dell'importo offertogli dal datore di lavoro comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la sostanziale acquiescenza o, comunque, la assoluta inoppugnabilità del recesso da parte del medesimo lavoratore, e ciò anche nell'ipotesi in cui l'impugnativa abbia preceduto, in ordine cronologico, la formulazione dell'offerta di conciliazione.

La disciplina in esame non trova applicazione ai dirigenti, trattandosi di categoria non ricompresa nell'art.1 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, nonché a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, essendo precluso alla pubblica amministrazione -

giusta il disposto dell'art. 97 della Costituzione - di operare un recesso senza previa valutazione della giusta causa o del giustificato motivo, nell'assoluto ed integrale rispetto delle specifiche procedure fissate dall'art. 55 bis e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Quanto alla forma ed alla procedura da seguire, pur in assenza di specifiche disposizioni, si ritiene che la richiesta di conciliazione debba puntualmente modulare l'offerta in relazione all'anzianità di servizio ed all'ultima retribuzione globale di fatto percepita. L'effetto vincolante in capo al datore di lavoro, ai sensi dell'art. 1333 del Codice civile, si perfeziona allorché l'offerta viene ad essere inoltrata ad una delle sedi protette, nonché ad essere comunicata al lavoratore entro i 60 giorni dalla intimazione del licenziamento.

Costituisce specifico onere dell'organismo di conciliazione procedere alla verifica della congruità e della rispondenza dell'offerta, avuto riguardo ai parametri previsti ex art. 6 della norma in esame, sulla base della retribuzione da assumere ad elemento di calcolo ed al periodo di attività svolta.

All'atto della convocazione dinanzi all'organismo di conciliazione il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore l'assegno circolare.

La norma non prevede mezzi di pagamento alternativi, quali ad esempio il bonifico bancario entro un termine convenuto, intendendo prevenire ogni ipotesi di inadempimento, tale da generare l'insorgenza di contenzioso.

Pur essendo, conclusivamente, immutata ed inalterata la possibilità di formalizzare la conciliazione ai sensi degli artt. 410 del Codice di procedura civile e dell'art. 82 del decreto legislativo n. 276/2003, l'effetto della decontribuzione fiscale e previdenziale sulle somme riconosciute a titolo di indennità risarcitoria risulta, allo stato, limitato al solo accesso alla procedura in oggetto. Sotto tale aspetto, pertanto, lo strumento è tale da suscitare notevoli aspettative in termini di riduzione del contenzioso.

* *Avvocato giuslavorista in Roma*



IL MOD. 770/2015: TUTTE LE NOVITA'.

di *Ermelindo Provenanzi**

Con i provvedimenti n.4792 e 4793 del 15 gennaio 2015, l'Agenzia delle Entrate ha approvato la versione sia ordinaria che semplificata dei modelli 770/2015, relativi al periodo d'imposta 2014. La struttura del modello 770/2015 rispecchia sostanzialmente quella della dichiarazione relativa al periodo d'imposta 2013. Infatti sono confermati i prospetti:

- **SS** relativo ai dati riassuntivi;
- **SV** destinato ad accogliere i dati delle trattenute di addizionali comunali all'Irpef e i versamenti;
- **ST** che rimane sdoppiato in due distinte sezioni per dare evidenza delle ritenute alla fonte, delle trattenute per assistenza fiscale e delle imposte sostitutive operate (sezione I). Le trattenute di addizionali regionali all'Irpef, comprese quelle effettuate in sede di assistenza fiscale (sezione II).
- **SX** relativo al riepilogo dei crediti e delle compensazioni.
- **SY** contenente, nelle sezioni I e II, i dati relativi a somme liquidate a seguito di procedure di pignoramento presso terzi, nonché le ritenute operate ai sensi dell'art. 25 del DL n.78/2010 (sezione III).

Il **modello 770 semplificato** deve essere utilizzato ai fini della dichiarazione per l'anno 2014 e riguarda le comunicazioni e i prospetti attestanti le somme o i valori che i sostituti d'imposta hanno corrisposto nell'anno 2014 soggetti a ritenuta alla fonte ai sensi degli artt. 23, 24, 25, 25-bis, 25-ter e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 e 33, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 42 del 1988 nonché ai sensi dell'articolo 21, comma 15 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dell'articolo 25 del decreto-legge, 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, i dati previdenziali e assistenziali INPS comprensivi delle Gestioni Dipendenti Pubblici (ex INPDAP), i dati assicurativi INAIL, quelli relativi all'assistenza fiscale prestata nell'anno 2014 per il periodo d'imposta precedente, nonché i versamenti, i crediti e le compensazioni effettuati. Il modello è composto dal frontespizio, dalle comunicazioni dati certificazione lavoro dipendente, assimilati ed assistenza fiscale, dalle comunicazioni dati certificazione lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi, dalle comunicazioni contenenti le somme liquidate a seguito di procedure di

pignoramento presso terzi e le ritenute operate sui bonifici disposti dai contribuenti per usufruire di oneri deducibili o per i quali spetta la detrazione d'imposta (prospetto SY) nonché dai prospetti SS, ST, SV e SX.

Il **modello 770 ordinario** deve essere utilizzato ai fini della dichiarazione per l'anno 2014 delle imposte sostitutive e delle ritenute operate da parte dei sostituti d'imposta che hanno corrisposto somme o valori diversi da quelli di cui al modello 770/2015 Semplificato, nonché delle comunicazioni di dati ai sensi di specifiche disposizioni normative da parte degli intermediari e degli altri soggetti che intervengono in operazioni fiscalmente rilevanti.

Il modello è composto dal frontespizio e dai quadri SF, SG, SH, SI, SK, SL, SM, SO, SP, SQ, SR, SS, ST, SV e SX.

La presentazione telematica del modello 770, prevista per il 31 luglio 2015, è slittata al **21 settembre 2015**. La proroga è stata anticipata il 24 luglio 2015 nel corso di una risposta ad un *question time* durante il quale il Ministero dell'economia e delle finanze, per bocca del viceministro Luigi Casero, ha precisato che è in corso di pubblicazione il D.P.C.M. che conterrà tale proroga.

Ma vediamo alcune delle novità di quest'anno: la più importante è che il modello 770 è stato interessato da un intervento di restyling destinato all'integrazione con le Certificazioni Uniche (CU) che sono state inviate all'Agenzia delle entrate entro il 9 marzo. Pertanto, quest'anno, occorrerà "travasare" e verificare con attenzione la corrispondenza dei dati che confluiranno dalle CU al modello di dichiarazione 770; il tutto al fine di evitare possibili disallineamenti tra i due invii. Altre novità riguardano:

- il c.d. Bonus Irpef introdotto dal D.L. n. 66/2014, per il quale sono stati inseriti i punti da 123 a 126 che devono essere utilizzati qualora nella sezione del Bonus siano stati indicati dati relativi a Certificazioni Uniche rilasciate da altri sostituti d'imposta. In tal caso poi nel punto 127 si indicherà il codice fiscale del precedente sostituto d'imposta;
- la indicazione di tutte quelle situazioni eccezionali (eventi sismici o meteorologici) che hanno comportato, nel corso del 2014, la sospensione degli adempimenti fiscali per alcuni soggetti; le istruzioni indicano specificatamente le singole casistiche che si sono succedute nel corso del 2014 e che, con appositi codici, devono essere indicate nella casella "Eventi eccezionali".

* ODCEC di Palermo

GESTIONE PREVIDENZIALE DEGLI ARTIGIANI E DEGLI ESERCENTI ATTIVITÀ COMMERCIALE (regime contributivo agevolato introdotto dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190)

di Bruno Biasini*

I commercianti e artigiani in "regime dei Minimi" che hanno i requisiti per versare i contributi agevolati introdotti dalla Legge di Stabilità possono procedere in base alle istruzioni illustrate nella circolare INPS n. 29 del 10 febbraio 2015. Il riferimento normativo sono i commi dal 76 all'84 della legge di Stabilità n. 190/2014, che introducono appunto il regime contributivo agevolato. Quest'ultimo consiste nella possibilità di calcolare i contributi sul reddito forfettario, senza applicare i minimi.

Contributi agevolati - destinatari

Per rientrare nel beneficio bisogna avere tutte le caratteristiche previste per il "nuovo Regime dei Minimi", riservato a persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni che hanno i requisiti indicati dall'articolo 54 della Legge di Stabilità.

In estrema sintesi

CONDIZIONI DI ACCESSO E PERMANENZA AL REGIME CONTRIBUTIVO AGEVOLATO RIFERITE ALL'ANNO PRECEDENTE	
1	avere conseguito ricavi o compensi non superiori a determinate soglie che variano a seconda del codice ATECO specifico;
2	aver sostenuto spese per prestazioni di lavoro non superiori a 5.000 euro lordi;
3	il costo complessivo, al lordo degli ammortamenti, di beni mobili strumentali al 31.12 non sia superiore a 20.000 euro;
4	i redditi di lavoro dipendente o pensione eventualmente percepiti non devono essere prevalenti rispetto a quelli d'impresa, a eccezione del caso in cui la somma di tutti non superi 20.000 euro.

La verifica della prevalenza del reddito autonomo su quello dipendente è irrilevante anche nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato. Fra le cause di esclusione dal Regime dei Minimi, e di conseguenza dai contributi agevolati, il possesso di partecipazioni in società di persone, associazioni, srl.

La sopra citata circolare INPS riassume così: "hanno diritto ai contributi agevolati «coloro che, privi di partecipazioni nell'ambito di società di persone o associazioni di cui all'art. 5 del TUIR ovvero di s.r.l. di cui all'art. 116 del TUIR, rivestano unicamente la carica di titolari di una o più ditte individuali, anche organizzate in forma di impresa familiare, esercenti un'attività recante un codice ATECO compreso» fra quelli ammessi al Regime dei Minimi. Sono ammessi all'agevolazione contributiva anche coadiuvanti e coadiutori.

Il regime contributivo agevolato è **opzionale**, nel senso che la scelta spetta al contribuente, che deve presentare specifica domanda.

Circolare INPS 19/2014	Commercianti
Titolari di qualunque età e coadiuvanti / coadiutori di età superiore ai 21 anni	€ 3.465,96 (€3.458,52 IVS + € 7,44 maternità)

Come funziona il beneficio

L'agevolazione è spiegata nel comma 77 della legge di Stabilità 2015: «non trova applicazione il livello minimo imponibile previsto ai fini del versamento dei contributi previdenziali dall'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, e si applica, per l'accredito della contribuzione, la disposizione di cui all'articolo 2, comma 29, della legge 8 agosto 1995, n. 335». Significa che non si versa la quota fissa: i contributi si calcolano in percentuale in base al reddito, i versamenti si effettuano in acconto e a saldo alle scadenze previste per le somme dovute in base alla dichiarazione dei redditi. Alle scadenze previste per il pagamento degli acconti, si paga anche la contribuzione di maternità, pari a 7,44 euro annui e che verrà corrisposta in due rate uguali pari ad 3,72 euro. Se i **contributi versati sono inferiori al minimale**, i mesi accreditati saranno proporzionalmente ridotti. Nell'ipotesi di impresa già esistente, i contributi sono attribuiti temporalmente dall'inizio dell'anno solare, mentre nell'ipotesi di nuova impresa la decorrenza coinciderà naturalmente con il mese di inizio di imposizione contributiva. Se il reddito forfettario è superiore al minimale, c'è diritto all'accredito per l'intero anno.

Esempio relativo ai minimali contributivi anno 2014

Per l'anno 2014, il reddito minimo annuo da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali è pari a € 15.516,00.

Tale valore è stato ottenuto – in base alle disposizioni contenute nell'art.1, comma 3 della legge 2 agosto 1990, n. 233 - moltiplicando per 312 il minimale giornaliero di retribuzione da utilizzare per il calcolo dei contributi in favore degli operai dei settori artigianato e commercio in vigore al 1° gennaio 2014 (€47,58) ed aggiungendo al prodotto l'importo di € 671,39 così come disposto dall'art. 6 della legge 31 dicembre 1991, n. 415.

Supponendo che gli importi rimangano **sostanzialmente simili nel 2015**, nel caso in cui per effetto del regime fiscale agevolato e della scelta esplicita di applicare anche il regime contributivo INPS agevolato, l'artigiano/commerciante effettuasse un versamento contributivo inferiore a €3.451,99, ai fini pensionistici non gli verrebbero riconosciuti 12 mesi di contributi, ma un importo proporzionalmente ridotto, accreditato a partire dall'inizio dell'anno.

Se il versamento contributivo determinato in base al reddito fosse di € 2.876,66, che rappresenta i 10/12 dell'importo "minimo", verrebbero accreditati solo 10 mesi (attribuiti temporalmente da "gennaio" a "ottobre"), invece di 12 e quindi l'anno non sarebbe completamente coperto da contribuzione ai fini pensionistici.

Per quanto riguarda **coadiuvanti e coadiutori**, l'imponibile è determinato dalla quota di reddito determinato forfettariamente ed attribuito al collaboratore fino ad un massimo del 49%, sommando poi gli altri eventuali redditi d'impresa che il collaboratore abbia eventualmente percepito nel periodo d'imposta.

I **pensionati INPS con oltre 65 anni di età** che accedono al regime agevolato, non possono applicare anche la riduzione contributiva del 50% prevista dall'articolo 59, comma 15, della legge 449/1997, così come i collaboratori **familiari di età inferiore ai 21 anni**, che prestano attività in imprese che aderiscono al regime agevolato, non applicano la riduzione contributiva di tre punti percentuali prevista dall'art. 1, comma 2, della legge 233/1990.

Procedura per i contributi agevolati

Come detto, **il regime è opzionale**, il contribuente che sceglie la riduzione contributiva deve presentare apposita **domanda** all'INPS, con modalità che cambiano nei due diversi casi seguenti:

- soggetti già esercenti attività d'impresa al primo gennaio 2015:

compilano il modello telematico predisposto all'interno del Cassetto per Artigiani e Commercianti al seguente indirizzo internet: www.inps.it – Servizi Online – Elenco di tutti i

servizi – Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti – Sezione Domande telematizzate: Regime agevolato ex. Art.1, commi 76-84 L. 190/2014 – Adesione.

Termine ultimo: 28 febbraio dell'anno in cui intendono applicare il beneficio.

In caso di ritardo, niente agevolazione per l'anno in corso: il contribuente deve ripresentare domanda l'anno successivo, sempre entro il 28 febbraio.

Le partite IVA che, pur esercitando attività d'impresa prima dell'entrata in vigore della Legge di Stabilità (quindi, prima del 2015), non risultino ancora titolari di posizione attiva presso le gestioni autonome, devono compilare il modello cartaceo, pubblicato sul sito INPS (vedi allegato 3).

I titolari di nuove imprese: presentano la **dichiarazione di adesione** al regime agevolato, attraverso la citata procedura telematizzata, con la massima tempestività rispetto alla data di ricezione della delibera di avvenuta iscrizione alla gestione previdenziale. Se la dichiarazione di adesione arriva entro la data di avvio della prima elaborazione utile, ordinaria o infra-anno, verrà applicata immediatamente la tariffazione agevolata e nel Cassetto Previdenziale saranno disponibili i modelli F24 precompilati con i Codici INPS e le scadenze relative al nuovo regime, da utilizzare per i versamenti.

Se invece la dichiarazione di adesione arriva quando la posizione del richiedente sia stata già oggetto di imposizione contributiva, la dichiarazione medesima verrà trasferita per l'istruttoria alla sede di competenza.

Uscita dal regime agevolato

Il beneficio cessa di essere riconosciuto **nell'anno successivo a quello in cui vengono meno i requisiti** o in cui **il contribuente decide di uscire**.

Nel caso in cui emerga che i requisiti, pur dichiarati, non fossero effettivi, il regime previdenziale agevolato cessa immediatamente, fin dall'inizio, e viene ripristinata l'imposizione contributiva ordinaria sin dall'anno nel quale era stata inizialmente registrata l'adesione al regime agevolato.

Questo ripristino del regime ordinario è quindi retroattivo e ha carattere definitivo e preclude ogni ulteriore possibilità di accesso al beneficio.

Testo della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, art. 1, commi 76-84.

76. I soggetti di cui al comma 54 esercenti attività d'impresa possono applicare, ai fini contributivi, il regime agevolato di cui ai commi da 77 a 84.

77. Per i soggetti di cui al comma 76 del presente articolo non trova applicazione il livello minimo imponibile previsto ai fini del versamento dei contributi previdenziali dall'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, e si applica, per l'accredito della contribuzione, la disposizione di cui all'articolo 2, comma 29, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

78. Nel caso in cui siano presenti coadiuvanti o coadiutori, il soggetto di cui al comma 76 del presente articolo può indicare la quota di reddito di spettanza dei singoli collaboratori, fino a un massimo, complessivamente, del 49 per cento. Per tali soggetti, il reddito imponibile sul quale calcolare la contribuzione dovuta si determina ai sensi dell'articolo 3-bis del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, e successive modificazioni.

79. I versamenti a saldo e in acconto dei contributi dovuti agli enti previdenziali da parte dei soggetti di cui al comma 76 sono effettuati entro gli stessi termini previsti per il versamento delle somme dovute in base alla dichiarazione dei redditi.

80. Ai soggetti di cui al comma 76 del presente articolo e ai loro familiari collaboratori, già pensionati presso le gestioni dell'INPS e con più di 65 anni di età, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 59, comma 15, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

81. Ai familiari collaboratori dei soggetti di cui al comma 54 del presente articolo non si applica la riduzione contributiva di tre punti percentuali, prevista dall'articolo 1, comma 2, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

82. Il regime contributivo agevolato cessa di avere applicazione a partire dall'anno successivo a quello in cui viene meno taluna delle condizioni di cui al comma 54 ovvero si verifica taluna delle fattispecie di cui al comma 57. La cessazione determina, ai fini previdenziali, l'applicazione del regime ordinario di determinazione e di versamento del contributo dovuto. Il passaggio al regime previdenziale ordinario, in ogni caso, determina l'impossibilità di fruire nuovamente del regime contributivo agevolato, anche laddove sussistano le condizioni di cui al comma 54. Non possono accedere al regime contributivo agevolato neanche i soggetti che ne facciano richiesta, ma per i quali si verifichi il mancato rispetto delle condizioni di cui al comma 54 nell'anno della richiesta stessa.

83. Al fine di fruire del regime contributivo agevolato, i soggetti di cui al comma 54 che intraprendono l'esercizio di un'attività d'impresa presentano, mediante comunicazione telematica, apposita dichiarazione messa a disposizione dall'INPS; i soggetti già esercenti attività d'impresa presentano, entro il termine di decadenza del 28 febbraio di ciascun anno, la medesima dichiarazione. Ove la dichiarazione sia presentata oltre il termine stabilito, nelle modalità indicate, l'accesso al regime agevolato può avvenire a decorrere dall'anno successivo, presentando nuovamente la dichiarazione stessa entro il termine stabilito, ferma restando la permanenza delle condizioni di cui al comma 54.

84. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge l'Agenzia delle entrate e l'INPS stabiliscono le modalità operative e i termini per la trasmissione dei dati necessari all'attuazione del regime contributivo agevolato.

###

Tabella limiti ricavi/compensi e coefficiente redditività

(legge 23 dicembre 2014, n. 190 Allegato 4)

Codice attività ATECO 2007	Settore	Limiti compensi	Coeff. redditività
(10 - 11)	Industrie alimentari e delle bevande	€ 35.000	40%
45 - (da 46.2 a 46.9) - (da 47.1 a 47.7) - 47.9	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	€ 40.000	40%
47.81	Commercio ambulante e di prodotti alimentari e bevande	€ 30.000	40%
47.82 - 47.89	Commercio ambulante di altri prodotti	€ 20.000	54%
(41 - 42 - 43) - (68)	Costruzioni e attività immob.	€ 15.000	86%

46.1	Intermediari del commercio	€ 15.000	62%
(55 - 56)	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	€ 40.000	40%
(64 - 65 - 66) - (69 - 70 - 71 - 72 - 73 - 74 - 75) - (85) - (86 - 87 - 88)	Attività professionali, scientifiche, tecniche, sanitarie, di istruzione, servizi finanziari ed assicurativi	€ 15.000	78%
(01 - 02 - 03) - (05 - 06 - 07 - 08 - 0905 - 06 - 07 - 08 - 09) - (12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21 - 22 - 23 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 29 - 30 - 31 - 32 - 33) - (35) - (36 - 37 - 38 - 39) - (49 - 50 - 51 - 52 - 53) - (58 - 59 - 60 - 61 - 62 - 63) - (77 - 78 - 79 - 80 - 81 - 82) - (84) - (90 - 91 - 92 - 93) - (94 - 95 - 96) - (97 - 98) - (99)	Altre attività economiche	20.000	67%

DOMANDA DI ACCESSO ALLE AGEVOLAZIONI PREVIDENZIALI

All'INPS di

Oggetto: Domanda di accesso alle agevolazioni previdenziali previste dall'art. 1 commi 77-84 della L. 23 dicembre 2014, n. 190.

__L__ sottoscritt__ nat_ a _____ il _____, cod. fisc. _____, titolare dell'impresa iscritta al N° REA _____ avente data di inizio attività _____

chiede

di avvalersi delle agevolazioni previdenziali previste dall'art. 1, commi 77-84, della L. 23 dicembre 2014, n. 190.

A tal fine dichiara di essere in possesso dei requisiti previsti dall'art. 1, comma 54 ss. della citata Legge n. 190/14.

__L__ sottoscritt__ dichiara di essere consapevole:

- che l'agevolazione avrà effetto dalla data d'inizio attività, qualora trattasi di nuova iscrizione;
- che l'agevolazione avrà effetto dal mese di gennaio dell'anno di presentazione della presente domanda, qualora trattasi di soggetto titolare di azienda già attiva, purché la presente richiesta venga presentata, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio dello stesso anno;
- che, qualora la domanda sia presentata oltre il predetto termine, l'agevolazione per l'anno in corso non sarà riconosciuta;
- che, ai sensi dell'art. 1 comma 80 e 81 legge n.190/2014, a coloro che scelgono di usufruire dell'agevolazione non si applicano le disposizioni di cui all'art. 59, comma 15 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, né si applica la riduzione contributiva di tre punti percentuali, prevista dall'art. 1, comma 2 della legge 2 agosto 1990, n. 233;
- che, qualora venissero meno i requisiti previsti per usufruire dell'agevolazione, dovrà dare immediata comunicazione a codesto Istituto attraverso l'apposito modello.

__L__ sottoscritt__ _ consapevole delle responsabilità penali e degli effetti amministrativi derivanti dalla falsità in atti e dalle dichiarazioni mendaci (così come previsto dagli artt. 75 e 76 del D.P.R. n. 445 del 28.12.2000), ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 46 e 47 del medesimo D.P.R. n. 445 del 28.12.2000

dichiara

che i dati e le informazioni riportate nella presente richiesta rispondono a verità.

*ODCEC di Bologna

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO NEL JOBS ACT

di Cinzia Brunazzo*

L'11 giugno è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il Decreto Legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (D.Lgs n. 80/2015). Si tratta prevalentemente di interventi al Testo Unico a tutela della Maternità (D.Lgs. 151/2001) ai sensi della delega ricevuta dal Parlamento in dicembre 2014 (Jobs Act L.183/2014). Non tutte le deleghe sono state attuate e nella speranza che, con gli ulteriori schemi di Decreti Legislativi presentati nella stessa data si possano colmare alcune lacune, passiamo ad esaminare gli istituti che variano.

Nel decreto si prevede la possibilità, per la madre che usufruisce del congedo per maternità, di chiedere la **sospensione del congedo di maternità** in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, fino alla data di dimissione del bambino; tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato ad una attestazione medica che attesti la compatibilità della stato di salute della madre con l'attività lavorativa. Viene riconosciuto, anche in caso di licenziamento per colpa grave della lavoratrice madre, il **prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico per l'indennità di maternità** da parte dell'INPS, di cui all'art.24 d.Lgs.151/2001.

Nei casi di **adozione internazionale** viene chiarita la possibilità per il padre lavoratore di fruire del congedo non retribuito previsto per la permanenza all'estero anche quando la madre non sia lavoratrice, per permettere ad entrambi i genitori di recarsi all'estero a seguire la procedura di adozione.

In materia di **Congedo parentale (ex maternità facoltativa)** viene esteso da 8 a 12 anni di vita del bambino il periodo entro il quale si può usufruire di tale astensione, la cui durata rimane invariata. Tale congedo parentale è retribuito per un massimo di 6 mesi fino all'età di 6 anni, mentre da 6 a 12 anni non è retribuito salvo che il reddito individuale del lavoratore non sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO pari nel 2015 a 1.255,97 euro mensili. Medesima estensione, da 8 a 12 anni, viene riconosciuta alla fruibilità del prolungamento del Congedo Parentale in caso di figli minori con handicap in situazione di gravità, la cui durata di tre anni rimane invariata. La previgente normativa prevedeva la possibilità di poter usufruire del **Congedo Parentale a ore**

solo a condizione che la Contrattazione Collettiva ne dettasse i criteri e le condizioni. Ad oggi però pochissimi CCNL hanno recepito tale possibilità (ad es. Studi Professionali, Metalmeccanica Piccola Industria). Ora per legge, se il CCNL non regola la fruizione su base oraria, questa potrà avvenire in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga immediatamente precedente.

Se la fruizione ad ore deriva dal disposto normativo non potrà cumularsi con altri permessi o riposi di cui al D.Lgs. 151/2001, mentre se è frutto di Contrattazione Collettiva verrà dalla stessa regolamentata.

Il Congedo Parentale ad ore è escluso al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

Sempre in merito al congedo parentale lo stesso potrà essere usufruito con un periodo di preavviso più breve, di cinque giorni, ridotti a due in caso di godimento ad ore.

Viene colmata una lacuna in materia di tutela per i genitori adottanti o affidatari, prevedendo anche per loro la non obbligatorietà di **prestare lavoro notturno** nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il 12° anno di età. Si ricorda che la sanzione correlata alla violazione di tale divieto è prevista dal D.Lgs. 66/2003 nella misura variabile da 516 a 2582 euro, e ricorre nel caso in cui tali lavoratori siano adibiti al lavoro notturno, nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

Viene prevista anche per le lavoratrici iscritte alla **gestione separata l'automaticità delle prestazioni**, cioè l'Inps erogherà l'indennità di maternità a prescindere dalla regolarità contributiva del committente. Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata, in recepimento della sentenza della Corte Costituzionale n. 257/2012, in caso di adozione, viene elevato il periodo di indennità di maternità da 3 a 5 mesi uniformandolo all'indennità in caso di nascita.

Viene incentivato il **telelavoro**, anche se non con misure di carattere economico: il datore di lavoro potrà escludere dai limiti numerici previsti dalla legge e dai Contratti Collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, i lavoratori che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Completamente nuovo il **"Congedo per le donne vittime di violenze di Genere"**.

Da un'indagine del dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri emerge che, nel corso del 2014, ci sono state 8739 segnalazioni da parte di vittime di violenza, di cui 8197 sono donne e il 34 % di queste ha un regolare impiego. Per questo viene normato il nuovo **"Congedo per le donne vittime di violenze di Genere"**, le cui destinatarie sono:

- lavoratrici dipendenti di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico;
- lavoratrici titolari di un rapporto di Co.Co.Co.;

inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis D.L. 93/2013. Le caratteristiche di tale congedo sono:

Durata: massimo tre mesi

Preavviso: la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione dei Servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis D.L. 93/2013.

Indennità economica: durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e copertura del periodo medesimo con contribuzione figurativa.

Adempimenti del datore di lavoro: l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nel caso di rapporto di Collaborazione, dato che l'indennità di maternità è corrisposta direttamente dall'INPS e considerato che la norma recita "l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro", senza citare il committente, come riporta invece nel caso di preavviso, si ritiene che l'indennità sarà corrisposta anch'essa direttamente dall'INPS.

Istituti retributivi indiretti: tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della matura-

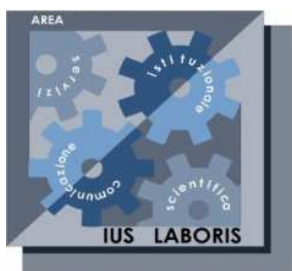
zione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Modalità di godimento: il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Le stesse lavoratrici dipendenti destinatarie del "Congedo per le donne vittime di violenze di Genere" hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Sconcerta il fatto che non sia previsto un termine per la durata del contratto trasformato e che, mentre la trasformazione da tempo pieno in parziale è subordinata alla disponibilità in organico del datore di lavoro, la stessa clausola non sia prevista nel caso di nuova trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, che può invece avvenire su semplice richiesta della lavoratrice.

*ODCEC di Rimini



PROCEDURE CONCORDATE E RAPPORTI DI LAVORO: diritti e doveri dei soggetti coinvolti (l'ingresso in procedura concorsuale)

di Davide Manzelli*

L'apertura della procedura concorsuale produce i suoi effetti nei confronti dei soggetti terzi (e quindi anche dei lavoratori dipen-

denti) a decorrere dal giorno di iscrizione nel Registro delle Imprese della sentenza dichiarativa di Fallimento o del Ricorso per l'ammissione alla procedura di Concordato Preventivo. Questa data rappresenta un punto di riferimento fondamentale in quanto costituisce lo spartiacque tra quanto deve essere considerato "maturato" ante procedura concorsuale e quanto andrà invece a "maturare" in corso di procedura.

Come già abbiamo avuto modo di anticipare nel precedente articolo (nel numero della rivista di maggio 2015), non costituendo l'"ingresso" in procedura concorsuale giusta causa di risoluzione dei contratti di lavoro (ex art. 2119 cod. civ.), venendo meno la continuità di eventuali procedure di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) sia per crisi aziendale sia per cessazione di attività, CIGD o CDS (contratti di solidarietà) attivate ante procedura (che devono quindi essere interrotte), diventa indispensabile nonché prioritario valutare e programmare la gestione dei rapporti di lavoro in essere. Tale attività di programmazione non può prescindere dalla preventiva verifica del livello occupazionale dell'impresa in quanto:

- il superamento della soglia dei 15 lavoratori dipendenti occupati determina l'applicazione della normativa sulla tutela reale del posto di lavoro (ex art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, salvo applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 23/2015) in caso di licenziamenti illegittimi, l'applicazione della normativa sui licenziamenti collettivi (procedura di mobilità, ex artt. 4 e 24 della Legge 223/1991) e l'applicazione della speciale procedura consultiva prevista dall'art. 47 Legge 428/1990 in caso di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda;
- solo l'occupazione media nelle imprese industriali (comprese quelle edili e affini) di più di 15 lavoratori dipendenti nell'arco del semestre precedente alla data di presentazione della richiesta e di più di 50 lavoratori dipendenti nelle imprese esercenti attività commerciali (senza entrare nel dettaglio delle altre ipotesi previste dalla norma, ma meno frequenti al lato pratico) rende possibile, nel rispetto delle ulteriori condizioni che evidenzieremo in seguito, il ricorso alla procedura di CIGS.

Ciò posto, se da un lato Fallimento e Concordato Preventivo, per quanto concerne la materia del lavoro, sono pressoché assoggettate alle medesime disposizioni normative, dall'altro le fasi preliminari e le modalità di accesso alla procedura sono talmente differenti che impongono un'analisi separata delle due procedure.

FALLIMENTO

A seguito del fallimento dell'imprenditore viene affidata al Curatore l'amministrazione del patrimonio fallimentare di una realtà che deve rapidamente arrivare a conoscere pur potendo contare, quantomeno nella fase iniziale e a differenza di quanto accade nel Concordato Preventivo, sulla sospensione dell'attività aziendale e dei rapporti di lavoro in essere (ex art. 72 L.F.), che entrano, quindi, automaticamente in uno stato di quiete determinando la sospensione della retribuzione (diretta e indiretta, nonché della contribuzione) e di ogni altra maturazione e diritto collegati ai contratti di lavoro in essere; dovrà comunque, nel più breve tempo possibile, individuare i rapporti di lavoro ancora in corso, comunicare ai lavoratori l'apertura della procedura e l'interruzione dell'attività e valutare l'eventuale opportunità di subentro o di risoluzione dei contratti in essere.

L'urgenza è strettamente collegata alla delicatezza e alla particolare tutela da riservare ai lavoratori dipendenti, ma anche alla necessità di preservare il patrimonio fallimentare nonché le condizioni per una eventuale prosecuzione/ripresa dell'attività aziendale, ed è ancor più accentuata rispetto al passato se si pensa che, con la riforma degli ammortizzatori sociali disposta dalla Legge 134/2012, il ricorso alla CIGS in corso di Fallimento non può più essere considerato strumento di "automatica" applicazione, essendo ormai attivabile solo nel caso di sussistenza di prospettive di continuazione o ripresa dell'attività produttiva e di salvaguardia dei livelli occupazionali. Senza dimenticare che, se da un lato i rapporti di lavoro preesistenti restano sospesi in attesa che il Curatore decida sulla loro prosecuzione o sul loro definitivo scioglimento, i lavoratori hanno la facoltà di esercitare l'azione interrogatoria ex art. 72 c. 2 della L.F. al fine di mettere in mora lo stesso Curatore chiedendo al Giudice Delegato di assegnargli un termine non superiore a 60 giorni per prendere una decisione, decorso il quale il contratto si intende sciolto; ed è altresì importante segnalare che l'eccessiva e ingiustificata dilatazione dei tempi decisionali per inerzia o negligenza da parte del Curatore può determinare in capo allo stesso una responsabilità risarcitoria nei confronti dei lavoratori.

La scelta per il Curatore di subentrare nei rapporti di lavoro pendenti alla data di apertura della procedura è essenzialmente determinata dalla valutazione circa l'opportunità di preservare la potenzialità produttiva dell'impresa tramite l'esercizio provvisorio (anche solo di un ramo

d'azienda, ex articolo 104 L.F.) o ricorrendo all'affitto e/o cessione d'azienda o di un suo ramo, al fine di salvaguardare gli interessi dei creditori fallimentari nella loro complessità (venendo quindi a mancare uno specifico obiettivo di tutela dei livelli occupazionali). Può anche accadere che, pur non dando corso all'esercizio provvisorio, il Curatore ritenga necessario farsi coadiuvare (ex art. 32 c. 2 L.F.) da taluni lavoratori per il tempo strettamente necessario alla custodia e all'amministrazione delle attività fallimentari (si pensi ad esempio al supporto che può essere fornito da un addetto alle attività contabili/amministrative, dal custode o da un magazziniere).

Determinate, quindi, le eventuali modalità di continuazione dell'attività, a seguito di autorizzazione da parte del comitato dei creditori, il Curatore dovrà valutare le possibilità di intervento della CIGS concorsuale e, nel caso, attivare la procedura sindacale indispensabile alla presentazione della domanda al Ministero del Lavoro; dovrà individuare il personale occorrente in base alle mansioni svolte e agli obiettivi prefissati e informare ciascun lavoratore dell'avvenuta prosecuzione del rapporto contrattuale con conferma del trattamento economico e normativo già in essere; il Curatore non potrà infatti incidere unilateralmente sugli elementi contrattuali già precedentemente definiti, ma ove ritenuto necessario potrà invece, ad esempio, concordare la proroga della scadenza di un contratto a termine o procedere ad una nuova assunzione.

Il subentro nei rapporti di lavoro comporta altresì per il Curatore l'assunzione di tutti gli obblighi collegati:

- alla corretta gestione dei rapporti di lavoro (nel rispetto delle norme di legge e del CCNL applicato) e alla vigilanza sul corretto ed efficiente adempimento delle mansioni affidate;
- al rispetto della normativa in materia di privacy e sicurezza sul lavoro;
- alla corresponsione della retribuzione mensile maturata a decorrere dal giorno di subentro nei contratti, all'elaborazione del LUL, al versamento dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali, a disporre gli accantonamenti della retribuzione differita e del TFR, nonché a predisporre ed inviare telematicamente i modelli CU e 770.

Nel caso di mancato ricorso alla CIGS concorsuale, l'interruzione dei rapporti di lavoro nei quali il Curatore non è intenzionato a subentrare resta assoggettata alla normale disciplina sui licenziamenti, che potranno quindi legittimamente avvenire solo per giusta causa o per giustificato motivo.

Particolare attenzione dovrà, pertanto, essere posta nel valutare le dimensioni dell'azienda fallita in termini di organico, la normativa applicabile in ragione della data di assunzione dei lavoratori (contratti a tutele crescenti), la tipologia di licenziamento da porre in essere (individuale o collettivo) e le procedure da attivare (incontro presso la DTL, apertura della procedura di mobilità) prima di poter procedere alla comunicazione con atto scritto della risoluzione del contratto di lavoro.

Una ulteriore ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro in corso di procedura fallimentare è quella di scioglimento quale conseguenza della messa in mora del Curatore da parte del lavoratore ai sensi dell'art. 72 L.F.; la realizzazione di detta ipotesi dovrà essere valutata con estrema attenzione da parte del Curatore per evitare che un uso distorto, strategico e/o colpevole possa portare a ledere il rispetto dell'obbligo di buona fede sancito dall'articolo 1358 del codice civile e quindi il rischio di un'azione di responsabilità di tipo risarcitorio da parte del lavoratore.

CONCORDATO PREVENTIVO

L'imprenditore intenzionato a ricorrere all'istituto del Concordato Preventivo, sia esso liquidatorio o in continuità, "con riserva" o meno, dovrà, in ragione del percorso e degli obiettivi delineati nel piano di concordato depositato o "in costruzione", valutare per tempo l'impatto sull'occupazione, informare i lavoratori e le rappresentanze sindacali e definire le modalità di impiego dei lavoratori in fase di procedura.

Con l'apertura del Concordato non si realizza infatti, contrariamente a quanto accade nella procedura fallimentare, l'automatica sospensione dei rapporti di lavoro in essere, che proseguono invece senza soluzione di continuità.

L'attivazione della procedura di ricorso alla CIGS concorsuale (utile non solo al fine di garantire una tutela ai lavoratori, ma beneficiare di un'immediata riduzione del costo del lavoro), per la quale è sufficiente l'ammissione al Concordato (e la sua decorrenza potrà essere richiesta dalla data di deposito in Cancelleria del Decreto di ammissione) e non l'omologazione, dovrà prevedere il coinvolgimento del Commissario Giudiziale già nella fase sindacale, e sarà suo onere procedere alla presentazione della domanda al Ministero del Lavoro. Nel solo Concordato Preventivo in continuità è altresì ammesso il ricorso ai Contratti di Solidarietà.

Nell'ipotesi di presentazione di un Concordato Preventivo "con riserva" è bene tener presente che fino alla data di ammissione al Concordato (che avviene solo a seguito del successivo deposito della proposta di Concordato) non potrà essere attivata una CIGS concorsuale e quindi, nel frattempo, potranno essere attivate o proseguite (se già in corso) procedure di CIGS per "crisi aziendale" o "cessazione attività" o Contratti di Solidarietà; solo una volta disposta l'ammissione al Concordato il Commissario Giudiziale dovrà provvedere all'interruzione degli ammortizzatori in corso e potrà procedere all'attivazione di una nuova CIGS con causale "procedura concorsuale".

Per quanto afferente la gestione della risoluzione dei rapporti di lavoro si richiamano le stesse considerazioni già espresse per la procedura Fallimentare.

CIGS CONCORSUALE

Per quanto concerne il ricorso agli ammortizzatori sociali (CIGS) in corso di procedura concorsuale è da sottolineare che l'art. 2 c. 70 della Legge 92/2012, così come modificato dal DL 83/2012 e dalla Legge 134/2012, ha disposto:

- la modifica dell'art. 3 della Legge 223/1991 a far data dal 12/08/2012, **limitando il ricorso alla CIGS nei casi di dichiarazione di Fallimento** ai soli casi nei quali "*sussistono prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi ...*" poi identificati dal DM 70750 del 04/12/2012 nella previsione, all'interno dell'istanza di concessione del trattamento: (a) di misure volte all'attivazione di azioni miranti alla prosecuzione dell'attività aziendale o alla ripresa dell'attività medesima (adottate o da adottarsi nel corso della procedura concorsuale), (b) nella manifestazione di interesse da parte di terzi (anche conseguenti a proposte di affitto o cessione, anche parziale, dell'azienda), (c) all'attivazione di tavoli (in sede governativa o regionale) finalizzati all'individuazione di soluzioni operative tese alla continuazione o alla ripresa dell'attività (anche mediante affitto o cessione, anche parziale, dell'azienda), (d) di piani volti al distacco dei lavoratori presso imprese terze, (e) alla stipula di contratti a tempo determinato con datori di lavoro terzi, (f) alla predisposizione di piani di ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori interessati; questi vincoli pare (ma permangono dubbi in dottrina che richiamano alla prudenza) invece non siano imposti in caso di ammissio-

ne al Concordato Preventivo consistente nella cessione dei beni (ma anche in continuità, come da risposta all'interpello del Ministero del Lavoro n. 23/2013), limitandosi la norma a sancire che, in caso di mancata omologazione del Concordato, il periodo di integrazione salariale fruito dai lavoratori sarà detratto da quello previsto nel caso di dichiarazione di Fallimento;

- l'abrogazione del medesimo art. 3 a decorrere dal 01/01/2016; sarà infatti possibile ricorrere alla CIGS in corso di procedura concorsuale solo se entro il 31/12/2015 viene stipulato l'accordo in sede istituzionale e sia presentata istanza al Ministero, con decorrenza della sospensione dei lavoratori fissata entro la fine del 2015 (circolare 12/2015 del Ministero del Lavoro).

Senza voler entrare nel dettaglio dell'iter collegato all'apertura della procedura di CIGS concorsuale, si segnala: a) l'obbligo di dare tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali; b) l'obbligo di presentare domanda di esame congiunto all'ufficio competente della Regione o al Ministero del Lavoro; c) la possibilità di richiederne la decorrenza (con effetto retroattivo) dalla data di iscrizione nel Registro Imprese della sentenza dichiarativa di Fallimento o del deposito del decreto di ammissione alla procedura di Concordato Preventivo e l'esonero dal versamento del contributo addizionale ex art. 8 bis Legge n. 160/1988.

Giova altresì ricordare che la CIGS concorsuale non soggiace al consueto termine di scadenza per la presentazione dell'istanza (25° giorno successivo a quello in cui termina la prima settimana di utilizzo della CIGS) e che, in caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell'Inps dell'integrazione salariale ai lavoratori (cosa assai frequente per ovvi motivi di carattere finanziario), il termine ancor più stringente per la richiesta della CIGS (anche concorsuale) stabilito in 20 giorni dall'inizio della sospensione (ex art. 7 ter c. 2 DL 5/2009) è di carattere ordinatorio e non perentorio.

*ODCEC di Parma



GRADO DI APPLICABILITA' DEL JOBS ACT NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

di Isabella Marzola*

Con l'entrata in vigore della legge delega n. 183/2014 (Jobs act) e dei primi decreti delegati, non ultimo il decreto legislativo riguardante le misure relative alla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, il quale ha ottenuto il via libero definitivo del Consiglio dei Ministri ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale lo scorso 24 giugno 2015, ed entrato in vigore il 25 giugno 2015, è necessario capire se la riforma si applica alla Pubblica Amministrazione. E' lecito domandarsi qual è il grado di applicabilità, sia nell'ambito oggettivo che soggettivo, del Jobs act alla Pubblica Amministrazione. La risposta non è semplice. In molti casi non è facile capire se e in quale misura le norme della riforma si possono applicare ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. In particolare in tema di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, di ammortizzatori sociali, revisione delle tipologie contrattuali e conciliazione vita-lavoro e maternità, è interessante capire il grado di applicabilità delle norme alla Pubblica Amministrazione.

Contratto a tutele crescenti

L'articolo 1, rubricato Campo di applicazione, del Decreto Legislativo 23/2015 dal titolo Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, entrato in vigore il 7 marzo 2015, prevede quanto segue:

"1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, in licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente

a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto."

Pertanto, nonostante gli interventi contrari del Ministro della Funzione Pubblica e Lavoro, se ci limitiamo ad una lettura letterale della norma, ne deriva che le norme in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti sono applicabili a qualsiasi assunzione di personale con qualifica di operai, impiegati o quadri. Non esiste un'esplicita deroga per la Pubblica Amministrazione. Si rende pertanto necessaria una rivisitazione delle norme per rendere esplicita l'esclusione della loro applicabilità.

Ammortizzatori sociali

L'articolo 2 del Decreto Legislativo 22/2015 dal titolo Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, in vigore dal 7 marzo 2015, dispone quanto segue:

"1. Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni..."

In questo caso è chiarissimo l'intento del legislatore di escludere l'applicazione delle norme ai dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Il legislatore è invece meno esplicito quando all'art. 15 del Decreto Legislativo 22/2015 prevede quanto segue:

"1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL."

In questo caso non c'è esclusione esplicita ai dipendenti della Pubblica Amministrazione. Pertanto sembrerebbe che anche i collaboratori delle amministrazioni pubbliche possano fruire dell'indennità di disoccupazione per i collaboratori (DIS-COLL).

Revisione della disciplina organica dei contratti di lavoro

Il decreto legislativo riguardante le misure relative alla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, che ha ottenuto il via libero definitivo del Consiglio dei Ministri ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale lo scorso 24 giugno 2015, ed entrato in vigore il 25 giugno 2015, prevede in maniera esplicita le misure applicabili alla Pubblica Amministrazione. Viene esplicitamente previsto che le pubbliche amministrazioni non potranno stipulare nessun tipo di contratto di **collaborazione** a far data dal 1° gennaio 2017. In particolare lo schema di decreto all'articolo 2 prevede:

"3. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei loro confronti. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare le collaborazioni di cui al comma 1."

Inoltre in tema di **lavoro part time** l'articolo 12 rubricato "Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche" detta i termini e le modalità di estensione delle norme sul part time alle pubbliche amministrazioni e prevede quanto segue:

"1. A norma dell'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con esclusione di quelle contenute negli articoli 10 e 6, commi 5 e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia."

Infine in tema di **lavoro accessorio**, lo schema di decreto all'articolo 48 prevede:

"4. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno."

Conciliazione vita-lavoro e maternità

Lo schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro è molto ampio e variegato, risulta pertanto difficile comprendere il grado di applicabilità alla Pubblica Amministrazione, anche alla luce del fatto che le norme in esso contenute andranno a modificare il Testo Unico 151/2001 il quale, ove non diversamente stabilito, si applica anche ai dipendenti delle Pubbliche amministrazioni.

Ciò significa che anche le future norme, salvo esplicita esclusione, saranno applicabili

alle Pubblica Amministrazione.

Le uniche previsioni normative che in maniera esplicita limitano il proprio campo di applicazione ai datori di lavoro privato sono quelle relative alla tutela dei lavoratori autonomi o liberi professionisti e quelle relative al telelavoro.

**ODCEC di Ferrara*

L'OBBLIGO CONTRIBUTIVO IVS NEL COMMERCIO E NELL'ARTIGIANATO: PERSONA FISICA IMPRESA FAMILIARE SOCIETA' DI PERSONE E DI CAPITALI

di Cristina Costantino e Marco Sambo***

Nel secondo numero di quest'anno abbiamo affrontato, con un breve excursus storico la nascita e la dinamica dello sviluppo della previdenza italiana dei lavoratori esercenti un'impresa artigiana o commerciale e dei lavoratori autonomi² senza cassa di previdenza. Abbiamo proseguito, nel terzo numero, affrontando la compilazione del quadro RR nel modello unico PF e proseguiamo quindi in quest'articolo ad approfondire la contribuzione che viene generalmente identificata come la previdenza di commercianti ed artigiani. L'obbligo contributivo per gli esercenti attività commerciale decorre dal 1° gennaio 1965 istituito dalla Legge 613 del 22 luglio 1966. L'assetto complessivo della gestione commercianti è stato successivamente ridisegnato dalla legge 662 del 23 dicembre 1996 che ha esteso la possibilità (*rectius* l'obbligo) di iscrizione a nuove attività e a soggetti che erano esclusi dalla precedente normativa.

L'imprenditore commerciale e l'artigiano devono obbligatoriamente iscriversi alla gestione IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti) presso l'Inps e versare i contributi.

Un soggetto per essere iscrivibile all'Inps, presso la gestione c commercianti, deve però possedere alcuni requisiti quali:

- avere la piena responsabilità dell'impresa ed assumere tutti gli oneri ed i rischi relativi alla sua gestione (tale requisito non è richiesto per i soci di S.r.l.);
- partecipare personalmente al lavoro aziendale in modo abituale e prevalente;

- essere legittimato all'esercizio dell'attività commerciale da licenza o autorizzazione se richiesta.

L'attività può essere esercitata sotto forma di impresa individuale, impresa familiare,³ società di persone (Snc o Sas) o società di capitale (esclusivamente S.r.l.: sia unipersonale che pluripersonale).

Anche l'imprenditore artigiano⁴, che svolge un'attività di produzione di beni o di prestazione di servizi con esclusione delle attività agricole e commerciali, deve possedere i seguenti requisiti:

- avere compiuto il 18° anno di età;
- esercitare l'attività anche manuale personalmente in qualità di titolare dell'impresa artigiana, con il lavoro proprio ed eventualmente con l'ausilio dei famigliari;
- svolgere in modo abituale e prevalente il lavoro manuale;
- assumere la piena responsabilità dell'impresa;
- non superare i limiti dimensionali previsti dalla L.443/1985⁵.

3 Tutti i componenti dell'impresa familiare sono obbligati al versamento dei contributi previdenziali alla Gestione Commercio, in quanto la sua costituzione presuppone, ai sensi dell'art. 230 bis cod. civ. e del d.p.r. 597/73 art. 5 e d.p.r. 917/86 art. 5 (disciplina fiscale) che titolare e coadiuvanti della impresa stessa svolgano la propria attività con carattere di abitualità e prevalenza (circ. n.80/93).

4 Imprenditore commerciale è chiunque eserciti un'attività di cui all'articolo 2195 del c.c.. Secondo la dottrina prevalente la figura dell'imprenditore commerciale si ottiene per esclusione considerando tale, quell'imprenditore che non svolge attività agricola definita dall'art. 2135 c.c.. Secondo Galgano l'art. 2195 al punto 1 indica "... un'attività industriale diretta alla produzione di beni o servizi." e l'aggettivo industriale avrebbe la sola funzione di escludere dal novero delle imprese commerciali quelle attività, anch'esse dirette al fine della produzione secondo l'art. 2082 dl c.c., che trovano la propria collocazione nella categoria delle imprese agricole.

5 Rispetto ai seguenti limiti dimensionali:

- da 18 a 22 dipendenti per l'impresa che non lavora in serie
- fino a 12 dipendenti per l'impresa che lavora in serie purché con lavorazione non del tutto automatizzata
- da 32 a 40 dipendenti per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche tradizionali e dell'abbigliamento su misura
- 8 dipendenti per l'impresa di trasporto
- da 10 a 14 dipendenti per l'impresa edile

Per determinare il numero dei dipendenti è necessario:

- non considerare gli apprendisti passati in qualifica (ai sensi della Legge 25/55) e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana per un periodo di 2 anni
- non considerare i lavoratori a domicilio (ai sensi della Legge 877/73) se non superano 1/3 dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana
- non considerare i portatori di handicap fisici, psichici e sensoriali
- considerare i familiari dell'imprenditore che svolgono la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana (articolo 230-bis del codice civile)
- considerare i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana, tranne uno
- considerare i dipendenti, qualunque sia la mansione svolta.

2 Intendendo i soggetti che producono reddito di cui all'articolo 53 del TUIR

Anche per l'imprenditore artigiano l'attività può essere svolta sotto forma di impresa individuale, impresa familiare o con le medesime forme societarie sopra indicate per l'imprenditore commerciale.

La Legge Regionale n.7 del 18 aprile 2012 ha abolito l'Albo delle Imprese Artigiane. La Camera di Commercio, verificato il possesso dei requisiti, conferisce all'impresa la qualifica di "impresa artigiana" e la iscrive nell'apposita sezione speciale del Registro Imprese.

L'iscrizione comporta l'inserimento negli elenchi previdenziali (INPS) del titolare, dei soci partecipanti al lavoro e degli eventuali collaboratori familiari.

Per quanto concerne l'iscrizione dei soci di S.r.l. l'art. 1, comma 203, della legge 662/1996 (che ha sostituito il 1° comma dell'art. 29 della legge 160/1975), ha ridefinito i requisiti dei soggetti iscrivibili nella gestione Commercianti ed ha introdotto l'iscrivibilità della figura del socio di società a responsabilità limitata, in presenza degli altri requisiti, fra i quali la partecipazione personale al lavoro aziendale con carattere di abitualità e di prevalenza, pur in assenza di piena responsabilità giuridica. Di fatto restano esclusi dalla possibilità di iscriversi alla gestione previdenziale i soci di S.p.A. (per mancanza dei requisiti) e, per quanto concerne le società in accomandita semplice, mentre è obbligatoria l'iscrizione di tutti i soci accomandatari in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, il socio accomandante che presta attività lavorativa non è iscrivibile mancando il requisito della responsabilità. Può eventualmente essere iscritto come familiare coadiutore o come dipendente.

Per quanto concerne le modalità operative di iscrizione l'art. 9 del decreto legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito con modificazioni nella legge 2 aprile 2007, n. 40, ai commi 1 e 2 ha previsto che ai fini dell'avvio dell'attività d'impresa gli interessati debbano assolvere tutti gli adempimenti richiesti presentando, per via telematica o su supporto informatico, la Comunicazione Unica all'ufficio del registro delle imprese (al sito www.registroimprese.camcom.it - rif. msg. 4226 del 19/02/2008).

La Comunicazione Unica vale quale assolvimento di tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione al Registro delle Imprese ed ha effetto, sussistendo i presupposti di legge, ai fini previdenziali e assistenziali, nonché per l'ottenimento del codice fiscale e della partita IVA. Tale modalità denominata generalmente "ComUnica" deve essere utilizzata in via obbligatoria a

decorrere dal 1 aprile 2010 (art. 9 D.L. 31/01/2007 n. 7, modificato dall'art. 23, comma 13, D.L. 1/07/2009 n. 78) da tutti i soggetti che presentano domanda di iscrizione al Registro delle Imprese e per i quali sorge l'obbligo d'iscrizione alla Gestione previdenziale dei Commercianti (quadro AC).

L'utilizzo del nuovo sistema di comunicazione è obbligatorio per tutte le notizie che hanno rilievo al fine di un aggiornamento delle informazioni contenute negli archivi del Registro delle imprese quali:

- iscrizione e dichiarazione di inizio attività;
- cessazione dell'impresa;
- variazione dell'indirizzo dell'impresa;
- variazione dell'indirizzo di residenza del titolare o del socio;
- variazione dei dati anagrafici del titolare o del socio;
- iscrizione della società con contestuale inizio attività del socio ai fini previdenziali;
- cessazione della società;
- cessazione dalla carica di socio;
- variazione di forma giuridica;
- variazione dell'attività svolta.

Inoltre, posto che la nascita dell'impresa non è il presupposto automatico per il sorgere dell'obbligo contributivo nella Gestione previdenziale dei Commercianti, ma ad essa deve essere collegato l'esercizio dell'attività in via abituale e prevalente, tramite il quadro "AC" di ComUnica deve essere effettuata una dichiarazione di "iscrivibilità" o di "non iscrivibilità" del soggetto.

I casi per i quali è prevista la "non iscrivibilità" sono lo svolgimento di attività da lavoro dipendente a tempo pieno; la partecipazione alla realizzazione dello scopo sociale esclusivamente tramite conferimento di capitale, l'aver un'altra attività prevalente con iscrizione alla relativa gestione previdenziale o svolgere un'altra attività d'impresa. In quest'ultimo caso l'inizio di una nuova attività non dà luogo ad un'ulteriore iscrizione ma i contributi su tutte le attività d'impresa svolte concorreranno a determinare la base imponibile previdenziale su cui conteggiare i contributi eccedenti il minimale.

Durante la "vita" dell'impresa devono essere comunicate direttamente all'Inps tutte le informazioni relative alla modifica della posizione contributiva del titolare o del coadiuvante che non siano di interesse del Registro delle Imprese. E', tuttavia, possibile (ma non obbligatorio) utilizzare ComUnica nei casi di iscrizione di un coadiuvante in un

momento successivo alla nascita dell'impresa.

La cessazione di una impresa può non far venir meno l'obbligo contributivo per il titolare o socio che contemporaneamente eserciti la propria attività in altra impresa. Tale circostanza (che tecnicamente è denominata "continuità contributiva") deve essere evidenziata sul quadro AC della ComUnica. Qualora, a seguito della presentazione della ComUnica, emergano delle incongruenze tali da non consentire il perfezionamento della iscrizione, l'Istituto invierà all'interessato un invito a presentarsi presso gli uffici della Sede Inps competente territorialmente, al fine di chiarire la propria posizione assicurativa.

*ODCEC di Reggio Calabria

**ODCEC di Venezia

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

*a cura dell'avv. Bernardina Calafiori
(Socio fondatore dello Studio Legale
Daverio & Florio)*

Cass. Civ. Sez. lav., 15 maggio 2015, n. 10037

Mobbing – Azioni persecutorie e condotta mobbizzante posta in essere da un superiore gerarchico – Inerzia del datore di lavoro – Responsabilità per colpa – Responsabilità ex art. 2049 c.c.

La circostanza che la condotta di mobbing provenga da altro dipendente in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, non vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro su cui incombono gli obblighi di cui all'art. 2049 c.c., ove questo sia rimasto colpevolmente inerte alla rimozione del fatto lesivo e la durata e le modalità con cui è stata posta in essere la condotta mobbizzante sono tali da far ritenere la sua conoscenza anche da parte del datore di lavoro, che l'ha comunque tollerata.

La fattispecie in esame riguardava una lavoratrice che aveva ottenuto in esito al giudizio di primo grado, con decisione confermata in appello, la condanna del proprio datore di lavoro al risarcimento del danno alla salute e alla professionalità quale conseguenza di una condotta mobbizzante. In particolare era stato accertato che la condotta lesiva era stata posta in essere da un superiore gerarchico della lavoratrice con la " sottrazione delle mansioni, la conseguente emarginazione, lo spostamento senza plausibili ragioni da un ufficio all'altro, l'umiliazione di essere subordinati a quello che prima era un proprio sottoposto, l'assegnazione ad un ufficio aperto al pubblico senza possibilità di

poter lavorare, così rendendo ancor più cocente la propria umiliazione”.

Interessante è notare che nella vicenda era stata valorizzata la perizia, eseguita in sede di giudizio penale, dalla quale risultava “la presenza contestuale di tutti e sette i parametri tassativi di riconoscimento del mobbing che sono l'ambiente, la durata, la frequenza, il tipo di azioni ostili, il dislivello tra gli antagonisti, l'andamento secondo fasi successive, l'intento persecutorio”.

La Corte di Cassazione ha confermato la decisione dei giudici di merito, respingendo in particolare, tra le numerose altre, la censura relativa al preteso difetto di motivazione in merito alla responsabilità diretta del datore di lavoro, a fronte di un condotta posta in essere da un superiore gerarchico della lavoratrice *mobbitizzata*.

Nel confermare la sussistenza nella specie di un'ipotesi di responsabilità per mobbing la Corte richiama anche l'art. 2049 c.c., relativo alla responsabilità di “padroni e committenti” per fatti illeciti commessi da “commessi e domestici” (e quindi anche lavoratori dipendenti) nell'esercizio delle loro incombenze. Come noto, si tratta di una forma di responsabilità particolarmente rigorosa, e che spesso, nell'ambito dei doveri di sicurezza gravanti sul datore di lavoro, finisce per declinare verso una forma di responsabilità oggettiva “per fatto altrui”.

A tale ultimo proposito interessante è invece notare come la Corte, nella sentenza in commento, abbia confermato la responsabilità del datore di lavoro anche sulla base della ravvisata “colpa” del medesimo e sulla base della inevitabile conoscenza di fatti gravi e reiterati posti in essere da un superiore nei confronti del mobbitizzato. Fatti che per la loro natura e la loro durata non potevano non essere noti anche al datore di lavoro e non erano stati impediti.

Con la sentenza in esame la Suprema Corte finisce per confermare il principio consolidato in base al quale i doveri di protezione ex art. 2087 c.c. vanno letti (e riempiti di contenuto) in combinato disposto con l'art. 2049 c.c., essendo preciso dovere del datore di lavoro porre in essere tutte le misure idonee a prevenire un danno alla salute sul luogo di lavoro, garantendo un ambiente di lavoro “salubre” in senso lato ed impedendo ogni condotta lesiva che possa essere riconducibile anche ad atteggiamenti e comportamenti di colleghi, superiori e, in generale, di terzi.

Cass. Civ. Sez. lav., 12 marzo 2015, n. 4992

Infortuni e malattie professionali – Eziologia professionale - Fattori concausali

ed extra lavorativi – Responsabilità del datore di lavoro – Sussistenza – Principio di equivalenza delle condizioni ex art. 41 c.p. - Applicazione

L'esistenza di fattori concausali extra lavorativi non rilevano per escludere il valore causale accertato dei fatti lavorativi, atteso che è del tutto consolidato il principio secondo il quale, in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, trova applicazione la regola contenuta nell'art. 41 c.p., per cui il rapporto causale tra evento e danno è governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni, secondo il quale va riconosciuta l'efficienza causale ad ogni antecedente che abbia contribuito, anche in maniera indiretta e remota, alla produzione dell'evento, salvo che il nesso eziologico sia interrotto dalla sopravvenienza di un fattore sufficiente da solo a produrre l'evento, tale da far degradare le cause antecedenti a semplici occasioni.

Nel caso in esame i giudici di merito avevano accertato “la progressiva emarginazione della lavoratrice dal ruolo lavorativo ricoperto, la privazione di mansioni e di strumenti di lavoro e la perdita di credibilità della lavoratrice (quali conseguenze dei contrasti con la titolare della azienda ...), nonché un uso strumentale e persecutorio del potere disciplinare datoriale”; veniva accertato altresì che “dalla detta condotta datoriale era derivato uno stato di malattia della lavoratrice”.

Avverso tale decisione il datore di lavoro proponeva ricorso per Cassazione, deducendo vizio di motivazione per la “mancata valutazione nell'eziologia del danno di fattori causali concomitanti ed extra lavorativi”.

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso e confermato la decisione dei giudici di merito, applicando il principio espresso nella massima. La Corte ha ribadito che in materia di infortuni e malattie professionali, in presenza di un fattore eziologico riconducibile al rapporto di lavoro, la presenza di concause o di concomitanti fattori di natura extra lavorativa non vale, di per sé, ad escludere la responsabilità datoriale. Ciò in quanto in tale materia trova costante applicazione l'articolo 41 c.p. che, come noto, stabilisce che “il concorso di cause preesistenti o simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione od omissione del colpevole, non esclude il rapporto di causalità fra l'azione od omissione e l'evento”. Si tratta del cd. principio di equivalenza delle condizioni, in base al quale, in concomitanza di un nesso eziologico con il rapporto e l'ambiente di lavoro, la presenza di un fattore “causale” extra lavorativo non esclude la responsabilità del datore di lavoro. E' da escludere invece il nesso eziologico con la condotta del datore di lavoro (e la responsabilità di quest'ultimo) solo quando il fattore estraneo all'attività lavorativa sia di per sé solo sufficiente a causare l'infermità, facen-

do degradare gli altri eventi connessi all'attività lavorativa a semplici occasioni di danno.

Le motivazioni della sentenza richiamano due recenti pronunce conformi sul punto: Cass. 11 novembre 2014 n. 23990 e Cass. 19 giugno 2014 n. 13954 (fattispecie nella quale è stata confermata la responsabilità del datore di lavoro e l'eziologia professionale della patologia denunciata, pur sulla base di una consulenza tecnica di ufficio che aveva fatto riferimento solo ad una “possibile” imputabilità dell'infermità all'attività lavorativa, ciò in quanto “per il principio dell'equivalenza delle concause dell'evento morbigeno è sufficiente la connessione, nel determinismo causale, con il servizio espletato, affinché possa essere riconosciuta la causa di servizio”).

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



**SCHEDA
DE IL COMMERCIO@LISTA**

**JOBS ACT: ASDI
di Graziano Vezzoni***

Tra gli istituti introdotti nel nostro ordinamento dai decreti di attuazione del Jobs Act (legge 10 dicembre 2014, n. 183) c'è l'ASDI, l'Assegno di Disoccupazione destinato a coloro che, dopo aver fruito della Naspi per la sua intera durata, entro il 31 dicembre 2015, risultino ancora privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno. Di seguito illustriamo brevemente quali sono le sue caratteristiche. Riferimento: D.Lgs n.22/2015

ASDI:

L'Asdi avrà la funzione di fornire un sostegno al reddito a chi ha esaurito l'intera Naspi.

Decorrenza:

A decorrere dal 1 maggio 2015.

Destinatari:

Sono destinatari dell'Asdi i lavoratori che hanno fruito entro il 31.12.2015 di tutta la Naspi. Per il primo anno gli interventi verranno prioritariamente riservati ai lavoratori: con nuclei familiari con minorenni; in età prossima alla pensione

Requisiti:

L'Asdi è riconosciuta ai lavoratori che:
- Siano in stato di disoccupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

Importo:

L'importo dell'assegno è pari al 75% dell'ultima indennità Naspi percepita, e comunque, in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale.

Durata:

L'Asdi è corrisposta mensilmente, per una durata massima di 6 mesi.

Condizione:

La corresponsione dell'Asdi è condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva del lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro.

Decadenza:

Il lavoratore decade dall'Asdi se non partecipa alle iniziative proposte dai servi per l'impiego.

*ODCEC di Lucca



Affidavit Commercialisti®

INDICE

Articolo	Pag.
Editoriale di Maria Luisa De Cia	1
Dove stiamo Andando? di Domenico Calvelli	2
Intervista al Prof. Pasquale Sandulli di Maurizio Centra	2
L'impiego temporaneo dei lavoratori stranieri in Italia in occasione dell'EXPO di Monica Bernardi	4
Le collaborazioni nell'epoca del Jobs Act di Paolo Giorgiutti e Mauro De Santis	6
Iscrizione IVS del socio lavoratore nelle cooperative artigiane di Graziano Vezzoni Marco Nelli e Umberto Giordano	9
Sulla responsabilità solidale in materia di appalti di Luigi Andrea Cosattini	10
Offerta di conciliazione in caso di licenziamento di Fabrizio Paragallo	12
Il Mod.770/2015: tutte le novità di Ermelindo Provenzani	13
Gestione previdenziale degli artigiani esercenti attività commerciale. (Regime contributivo agevolato introdotto dalla Legge 23 dicembre 2014 n.190) di Bruno Biasini	14
Jobs Act – decreto su conciliazione vita e lavoro di Cinzia Brunazzo	17
Procedure concorsuali e rapporti di lavoro: diritti e doveri dei soggetti coinvolti. L'ingresso in procedura concorsuale di Davide Manzelli	18
Grado di applicabilità del Jobs Act nella pubblica amministrazione di Isabella Marzola	20
La contribuzione ivs nel commercio e nell'artigianato persona fisica, impresa familiare, società di persone e di capitali di Cristina Costantino e Marco Sambo	21
Rassegna di giurisprudenza di Bernardina Calafiori	22
Scheda Pratica n. 5 Jobs Act: ASDI di Graziano Vezzoni	23

Il Commerci@lista®

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

Direttore responsabile
Domenico Calvelli

Redattore capo
Alfredo Mazzocato

Redattore capo area lavoro
Martina Riccardi

Comitato di redazione area lavoro

Bruno Anastasio;
Maurizio Centra;
Cristina Costantino;
Ermelindo Provenzani;
Marco Sambo;
Graziano Vezzoni;
Paride Barani.

Redattori anno 2015

Pietro Aloisi Masella, Paride Barani, Loris Beretta, Monica Bernardi, Bruno Biasini, Cinzia Brunazzo, Bernardina Calafiori, Domenico Calvelli, Gianfranco Cassano, Salvatore Catarraso, Maurizio Centra, Luigi Andrea Cosattini, Cristina Costantino, Maria Luisa De Cia, Sabina De Micco, Mauro De Santis, Lorenzo Di Pace, Maurizio Falcioni, Stefano Ferri, Antonio Fiorillo, Luisella Fontanella, Umberto Giordano, Paolo Giorgiutti, Alessandro La Rosa, Riccardo Lari, Luca Lemmetti, Davide Manzelli, Isabella Marzola, Maria Teresa Majmone, Marco Nelli, Giovanni Panatta, Fabrizio Paragallo, Ermelindo Provenzani, Rodolfo Rosso, Marco Sambo, Paolo Soro, Salvatore Tomaselli, Graziano Vezzoni.

redazionegruppoarealavoro@gmail.com

Con la collaborazione di:

- Coordinamento Interregionale ODCEC Piemonte e Valle d'Aosta;
- Unione Italiana Commercialisti;
- Gruppo Nazionale Odcec Area Lavoro;
- Affidavit Commercialisti®;
- Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Biella;
- Alberto Galazzo;
- Silvano Esposito;
- UP Beduca-Università Popolare Biellese per l'educazione continua;
- Giornale *Il Biellese*;
- Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella;
- Unione Italiana Commercialisti di Biella;
- Associazione Biellese Dottori Commercialisti.
- Associazione Nazionale Commercialisti di Biella

giornale
il Biellese



Università Popolare Biellese
per l'educazione continua