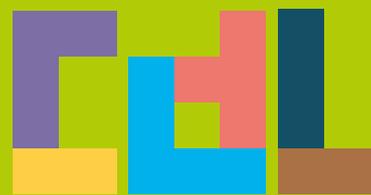


Obiettivo



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
PERIODICO DELL'UNIONE PROVINCIALE DI TORINO



COVER STORY

nella desolazione di corso Vercelli, all'angolo con via Cuneo, tra due fabbriche dismesse delle Officine Grandi Motori, un'edicola anch'essa abbandonata cambia aspetto e colore ogni settimana perché, secondo quanto sostiene l'artista Rosy Gaudiano, ideatrice e curatrice del progetto, «Dove c'è bruttezza portare, con l'arte, la bellezza» ... una dimostrazione che attesta come, anche nel mezzo di un ambiente degradato, ci possa sempre essere un'alternativa di riscatto, un segnale che induca ad una inversione di rotta collettiva ...



Per contattarci:  segreteria@gruppopolaris.org  +39 0121 303768



GRUPPO
POLARIS

ENGINEERING & CONSULTING



www.gruppopolaris.org



Sicurezza sul
Lavoro



Ambiente e
Energia



Sistemi di
Gestione



Consulenza



Verifiche
Periodiche



Laboratorio di
Analisi



Medicina del
Lavoro



Formazione

Obiettivo CdL
n. 1-2018

Publicazione bimestrale
edita dall'ANCL U.P. Torino

Redazione
Corso Sommeiller 21,
10128 Torino
obiettivocdl.torino@anclsu.com

Direttore Responsabile
Alessio Broglio

Registrazione
Tribunale di Torino
n. 3 del 18 febbraio 2014

Chiusa in redazione
13 marzo 2018



3 # L'EDITORIALE *di Massimiliano Gerardi*

scomposizioni composte

4 # LUL ROBOT, LUL ROBOT a cura di Gianluca Bongiovanni

9 # FARE FISCHI NON FACENDO FIASCHI a cura di Mattia Galli

cerchi concentrici

15 # CI SI VEDE ALL'HAPPY HOUR

a cura di Graziella Pagella e Salvatore Verga

21 # UNA SEMPLIFICAZIONE UNILATERALE *a cura di Sonia Alemanni*

24 # NON STRETTAMENTE INCLUSIVA *a cura di Erica Maurino*

28 # LE IMPRESE SALVATE DAI RAGAZZINI *a cura di Sandra Fruci*

sindacal ... mente

32 # PRESUNTUOSISSIMO ED EGOISTISSIMO ME

a cura di Walter Peirone

esterior ... mente

37 # A STELLE E STRISCE VESTIREI (SE NON LO SA TRUMP ...)

a cura di Luigi Rodella

forma ... mente

44 # LA CULTURA DELLA FORMAZIONE *a cura di Massimo Francone*

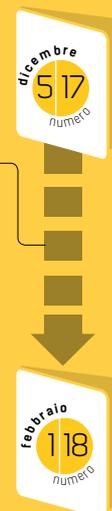
scusa per le mancate letture

46 # L'AMORE QUOTIDIANO *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

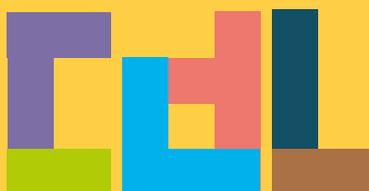
48 # ... CAPOVOLGIMENTI DI SUBCULTURA P'ANCL
SU APPLICATIVI DI DISORDINE INFORMATO

Egregio Destinatario, ai sensi dell'art. 12 del Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003, La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra Associazione, nonché da enti e società esterne ad essa collegati, solo per l'invio di materiale amministrativo, professionale, commerciale derivante dall'attività di Consulenti del lavoro. La informiamo inoltre che ai sensi del titolo II del citato decreto, Lei ha il diritto di conoscere, cancellare, rettificare i suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione di Legge.



il 18 febbraio 2018

alla fine d'una mattinata al Ministero dello sviluppo economico, segnata dal fallimento della trattativa Embraco, il ministro Carlo Calenda definisce 'gentaglia' i responsabili dell'azienda associandone 'i loro consulenti del lavoro italiani che sono quasi peggio' ... la citazione sconcerata ma è stata poi chiarita e conferma la diffusione nel linguaggio comune, d'una professione prima sconosciuta ... il punto è un altro: al di là della successiva sospensione dei 500 licenziamenti, ci troviamo di fronte all'ennesimo caso d'una multinazionale che pretende di colonizzare a piacimento i suoi siti all'estero: ed allora, ben vengano dei ministri che sappiano opporsi con i fatti anche se toppano la semantica ...



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

Massimiliano GERARDI, Presidente;
Sara MURARO, Vice Presidente;
Ginevra CALVI, Segretario;
Michele GIANNONE, Tesoriere;
Gianluca BONGIOVANNI, Consigliere;
Alessio BROGLIO, Consigliere;
Sandra FRUCI, Consigliere;
Laidi KERTUSHA, Consigliere;
Massimo LAIOLO, Consigliere.

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

Sonia ALEMANNI, Presidente;
Aldo DE CRIGNIS, Componente;
Zaira PEGOLO, Componente.

REDAZIONE

Alessio BROGLIO, Direttore responsabile;
Walter PEIRONE, Coordinatore redazionale;
Sonia ALEMANNI, Collaboratore;
Gianluca BONGIOVANNI, Collaboratore;
Simona CARBONE, Collaboratore;
Sandra FRUCI, Collaboratore;
Oriana LAVECCHIA, Collaboratore;
Erica MAURINO, Collaboratore;
Guido MUSSO, Collaboratore;
Simonetta SARTORE, Collaboratore;
Salvatore VERGA, Collaboratore;
Luigino ZANELLA, Collaboratore.

#EDITORIALE

Carissimi Colleghi e Lettori di Obiettivo CdL, di eventi degni di nota accaduti dall'uscita dello scorso numero a questo a Vostre mani, ce ne sono stati parecchi e pertanto, in considerazione della grande importanza che avevo assegnato alle elezioni del 4 marzo, non posso che partire dall'argomento più rilevante, che inciderà sugli scenari futuri con cui la nostra Categoria dovrà confrontarsi, facendo una prima analisi dei risultati.

Un risultato, che personalmente avevo preventivato, ha premiato il Partito e la coalizione che ha avuto la maggiore rappresentanza tra i cittadini, sapendone cogliere le paure e le incertezze più profonde. Sarà ora compito del Movimento 5 Stelle e della Lega Nord portare avanti gli esiti di questa forte rappresentanza diretta che, a mio modo di vedere, può presentare il forte rischio d'ingabbiare i politici nelle loro promesse diffondendo in tempi brevi un diffuso malcontento qualora non si realizzino. Mi riferisco in particolare ai "cavalli di battaglia" dei vincitori: reddito di cittadinanza e flat tax. Sul primo, sarebbe stato più opportuno parlare di stipendio di cittadinanza con livelli sotto i quali la becera concorrenza di cooperative di manodopera, su cui ritornerò, non avrebbe avuto scampo e si sarebbe incentivato un reddito che non avrebbe portato avanti una filosofia da "disoccupati per legge" bensì da "occupati per diritto costituzionalmente garantito" eliminando il sempre più frequente fenomeno di contratti collettivi sottoscritti da fantomatici sindacati che non avrebbero una maggiore rappresentatività neanche se si costituissero nel perimetro di Moncenisio (ridente cittadina montana che mi risulta fare 30 abitanti circa). Sul secondo, reputo la flat tax una riforma fiscale di difficile applicazione se non accompagnata da interventi che riducano drasticamente la spesa pubblica, anche se di certo aumenterebbe consumi ed investimenti su tutto il territorio nazionale.

Abbandonando la politica per temi a noi più consoni, desidero esprimere alcune riflessioni sul tanto atteso Accordo Interconfederale del 28 febbraio 2018 incentrato sulle relazioni industriali e la contrattazione collettiva siglato da Confindustria e da CGIL, CISL e UIL. Intanto lo ritengo significativo perché conferma la volontà delle maggiori confederazioni di procedere unitariamente, con una presa d'atto realistica delle diverse esperienze riscontrate nelle varie categorie in tutti questi anni. Risulta poi fondamentale, in quanto mette in evidenza cause e livelli dei vari trattamenti ulteriori rispetto ai minimi, ponendo l'attenzione alle forme di welfare aziendale. L'importanza dell'accordo è poi ulteriormente dimostrata dall'ufficializzazione

della necessità di disciplinare la somma degli effetti economici tra il primo ed il secondo livello di contrattazione dei diversi trattamenti. Di certo posso affermare che da marzo di quest'anno, si apre uno scenario fondamentale nella concertazione sindacale se si vorrà considerare "un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici d'impresa". Di centro rappresenterà un primo passo verso una migliore misurazione della rappresentatività sindacale e della sua certificazione, nonché un primo tentativo di ricognizione della qualità e degli ambiti in cui spazieranno i contratti collettivi.

Nota invece di certo stonata, circa i recenti accadimenti vicini alla nostra Professione, è l'aver appreso che il TAR del Lazio, con sentenza 2733/2018, abbia accolto il ricorso di una discussa cooperativa multiservizi, annullando il provvedimento dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro. Non possiamo e non dobbiamo accettare che in Italia si legittimino delle politiche salariali al ribasso che, di fatto, precarizzano il mercato del lavoro. Sarà nostro compito proseguire a denunciare queste condotte in ogni sede opportuna.

Mi avvio a concludere augurando buon lavoro a tutti i Colleghi nominati nel nuovo Consiglio di Disciplina Territoriale, riscontrando con grande orgoglio che la Presidenza sia stata attribuita alla Collega Giovanna Carpentieri, Anclista da molti anni, così come lo era il predecessore, il Collega Michele Giannone, ora arruolato a tempo pieno come Consigliere e Tesoriere della nostra U.P. Conoscendo il valore professionale di coloro che sono stati riconfermati, sono certo che sapranno proseguire operando con ottimi risultati e soprattutto nel supremo interesse della nostra Categoria.

Massimiliano Gerardi

CdL in Pinerolo (TO) e Presidente U.P. ANCL Torino

Apprendo con immenso sconforto della prematura scomparsa di Mimmo Rinaldi, sindacalista della CGIL che ho avuto modo di affrontare spesso come controparte nelle trattative sindacali di alcune aziende assistite. Esprimo il massimo cordoglio ai familiari: sei stato un bell'esempio di umiltà e correttezza, unito ad estremo rigore per ciò che attiene la difesa degli iscritti da te rappresentati e mi mancheranno i nostri caffè presi di corsa a Riva di Pinerolo ma, soprattutto, mi mancherà il tuo magnifico accento romano. Ti sia lieve la terra ...

M.G.

#LUL ROBOT, LUL ROBOT

Premessa normativa: l'origine dell'adempimento e le proroghe intervenute

L'articolo 15 del Decreto Legislativo n. 151/2015, cosiddetto "Semplificazioni", attuativo della legge n. 183/2014 "Jobs Act", prevede che a far data dal 1° gennaio 2017 il Libro Unico del Lavoro sia tenuto in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro sulla base di specifiche istruzioni tecniche contenute in un apposito decreto ministeriale.

Tale decreto, che non ha ancora visto la luce, disciplinerà notevoli aspetti operativi e pratici quali l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel Libro Unico del Lavoro.

La norma è rimasta inattuata fino ad oggi in ragione di due proroghe: la prima ad opera dell'articolo 3, comma 3 quater, della legge n. 19 del 27 febbraio 2017 ("Milleproroghe" 2017) e la seconda ad opera della legge di Bilancio per il 2018 (articolo unico, comma 1154) che ne hanno differito l'entrata in vigore prima al 2018 e successivamente al 1° gennaio 2019.

In attesa delle indispensabili norme attuative e operative di dettaglio, ci è concesso del tempo per riflettere sulle reali finalità di questa norma "rivoluzionaria" che intende, con tutta evidenza, cavalcare l'onda delle riforme in chiave tecnologica, già ampiamente sperimentata dalla Agenzia delle Entrate, per ottenere risultati che poco o nulla hanno a che vedere con la reale semplificazione degli adempimenti ma che si prefiggono ben più rilevanti vantaggi in termini di controlli e strumenti a disposizione degli organi di vigilanza della Pubblica Amministrazione.

LA SITUAZIONE ATTUALE

Attualmente, l'articolo 39 del Decreto Legge n. 112/2008, prevede che la tenuta del Libro Unico avvenga per mezzo dell'utilizzo di uno dei seguenti sistemi:

- elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo; si tratta della continuazione di fatto di una delle precedenti modalità di tenuta del Libro Paga che richiedeva la numerazione e vidimazione obbligatoria e preventiva della pagina del libro; a questo proposito, i colleghi più anziani ricorderanno le periodiche vacanze presso le sedi INAIL per l'utilizzo di timbrature manuali o "a caldo" da apporre su numerosi pacchi di costosa modulistica; in alternativa, è ancora possibile procedere con

la numerazione e vidimazione in sede di stampa del modulo continuo da parte di stamperie autorizzate dall'INAIL;

- stampa laser, di gran lunga la modalità oggi più utilizzata: essa necessita della preventiva autorizzazione rilasciata dall'INAIL al Consulente del Lavoro (oltre all'autorizzazione preventiva alla software house per quanto riguarda il layout grafico) e permette la generazione della numerazione automatica direttamente in fase di stampa;
- supporti informatici, soluzione adottata da chi produce elevati volumi di documenti, che consente l'esonero dall'obbligo di vidimazione ed autorizzazione a condizione



PRESENZE IN MODALITÀ TELEMATICA

che le modalità operative siano preventivamente comunicate al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

La norma del Jobs Act determinerà dunque rilevanti modifiche alla modalità di tenuta del Libro Unico del Lavoro, soprattutto se verrà confermato che, come appare dalla lettura letterale dell'articolo 15, la procedura telematica non aggiungerà un'ulteriore modalità di tenuta del LUL rispetto a quelle vigenti, ma sarà l'unica consentita in quanto sostitutiva delle alternative esistenti.

I POSSIBILI SCENARI OPERATIVI

Le reiterate proroghe fanno pensare che anche il Ministero abbia qualche riserva a proposito di quale possa essere la soluzione più idonea; ecco quindi l'idea di proporre il punto di vista del Consulente del Lavoro, utente quotidiano di questa normativa.

Punto 1

Se, diversamente da quanto ad oggi noto, avvenisse un cambio di rotta che prevedesse come unica novità l'obbligo di invio telematico della copia cartacea della pagina del LUL, ci troveremmo di fronte ad un adempimento aggiuntivo che comporterebbe nuovi carichi di lavoro, in maniera del tutto simile a quanto è avvenuto con la Certificazione Unica.

Ricordiamo infatti che, in quel caso, un'esigenza esclusiva della Pubblica Amministrazione (estendere ai redditi da lavoro dipendente e assimilati procedure mirate per effettuare controlli più selettivi) ha dapprima generato una duplicazione degli adempimenti (invio telematico

sia della CU che del modello 770), a cui ha fatto seguito un'auspicata correzione per mezzo della riduzione dei contenuti della dichiarazione dei sostituti d'imposta.

Senza dubbio, questa ipotesi comporterebbe un maggiore carico di attività nei nostri studi, a cui probabilmente seguirebbe un tentativo di ribaltare i maggiori costi sui clienti finali sotto forma di aumento dei compensi; sicuramente, lo scenario che prevede un aumento dei costi amministrativi sopportati dalle aziende non è certo quello auspicato dalla riforma.

Punto 2

Una reale semplificazione degli adempimenti sarebbe possibile se l'onere della archiviazione del LUL cartaceo fosse sostituito dall'invio telematico; tale sostituzione permetterebbe ai professionisti di "terziarizzare" al Ministero l'attività di archivio, oggi gestito per mezzo di supporti informatici (avremmo minori costi di hardware e software) o in modalità cartacea (ciò significherebbe minore quantità carta, meno armadi, affitti più bassi per i locali). Il tutto a fronte di una semplice ricevuta di presentazione.

Punto 3

Al variare della soluzione operativa che il Ministero intende realizzare, possono sorgere dubbi di natura normativa a proposito, ad esempio, del momento in cui deve avvenire la vidimazione e la numerazione della busta paga: prima o dopo l'invio telematico? La busta paga consegnata al lavoratore potrebbe essere non vidimata se prevale la lettura letterale della norma (... il LUL è tenu-

to, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro ...). E' vero che questa è un'ipotesi oggi già in atto, ma per la maggior parte dei lavoratori potrebbe trattarsi di una sgradita sorpresa.

Punto 4

Infine, in un'ottica di contrasto all'abusivismo professionale, sarà assolutamente necessario che il deposito del LUL presso il portale del Ministero costituisca un'attività riservata ai professionisti abilitati. Siamo certi che il nostro C.N.O. vigilerà attentamente a questo riguardo.

QUAL È LA REALE FINALITÀ DEL LUL TELEMATICO?

Oltre ad immaginare e suggerire al Ministero soluzioni operative, un tema interessante per chi vive nelle province dell'Impero riguarda l'individuazione del fine ultimo di questa ipotesi operativa obbligatoria.

A prima vista sembrerebbe ovvio che la disponibilità in formato elettronico del contenuto della busta paga possa servire a controllare "a distanza" ed in maniera massiva le variabili contributive e fiscali contenute nella busta paga stessa; a parere di chi scrive però la complessità dei calcoli e le molteplici variabili contenute in una busta paga in gioco rendono assai improbabile la realizzazione di questa ipotesi, già naufragata in passato quando fu ipotizzato l'"UniEmens fiscale"; solo una lunga e articolata opera di standardizzazione delle voci renderebbe possibile realizzare un simile progetto, affidato per giunta a software di calcolo piuttosto evoluti.

Anche il controllo delle prestazioni assistenziali conguagliate in busta paga è di fatto inutile, considerato che l'UniEmens è oramai uno strumento affidabile e collaudato.

Resterebbe un tema di grande attualità, dovuto al proliferare di contratti collettivi nazionali e di secondo livello dalla dubbia rappresentatività: il controllo delle voci di retribuzione e del loro ammontare. Anche da questo lato però la strada per raggiungere la meta è ardua considerato che la varietà di voci retributive e le relative definizioni è pressoché infinita. La sola causale della trasferta esente giustificerebbe comunque l'operazione e consentirebbe il recupero di ingenti somme a titolo di imponibile contributivo e fiscale. I "furbetti della trasferta" a 46,48 euro al giorno potrebbero vedere presto la fine della festa.

Ultima, ma forse più probabile, ipotesi è quella secondo la quale il Ministero abbia voluto replicare quanto realizzato dall'Agenzia delle Entrate con la dichiarazione pre-compilata, ovvero un'operazione che vede tutt'ora, dopo molti anni di applicazione, assai lontani gli obiettivi pomposamente dichiarati alla vigilia, ma che la costante applicazione di implementazioni ed il coinvolgimento di sempre nuovi soggetti obbligati sta lentamente avvicinando al traguardo.

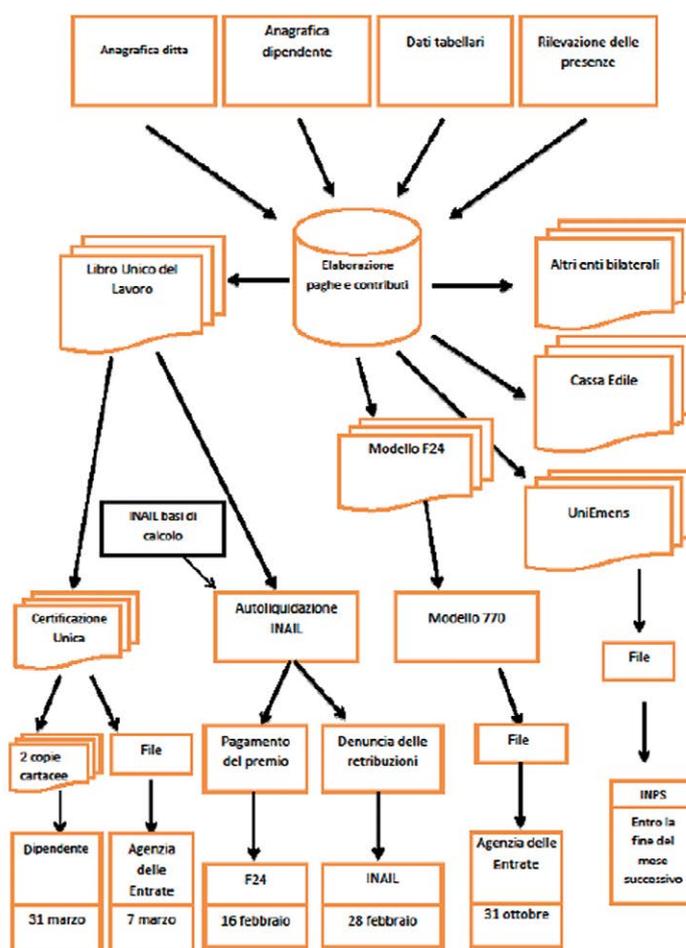
Allo stesso modo, anche il Ministero del Lavoro potrebbe essere interessato a ricevere grandi quantità di dati pre-confezionati per realizzare anch'esso gli "adempimenti annuali pre-compilati".

Per illustrare meglio questa ipotesi

si è sufficiente dare un'occhiata al seguente schema, che ho realizzato (con inevitabili semplificazioni) per rendere più comprensibile al mio praticante il flusso di lavoro annuale della elaborazione di "paghe e contributi":

IL FLUSSO DEI DATI NELLE ELABORAZIONI MENSILI E ANNUALI

Dallo schema è assai evidente che i dati contenuti nel Libro Unico del Lavoro sono la base per redigere sia la "Denuncia dei salari" richiesta in



sede di autoliquidazione del premio INAIL, sia per redigere la "Certificazione Unica" ai fini fiscali.

L'AUTOLIQUIDAZIONE DEL PREMIO INAIL

Considerando che l'adempimento relativo alla autoliquidazione consiste ovviamente nel calcolo e versamento del premio ma soprattutto nell'invio telematico della "Denuncia dei salari", è evidente che l'INAIL, se disponesse dei dati del Libro Unico, avrebbe la possibilità di abolire la denuncia e di fornire agli utenti un calcolo del premio pre-compilato.

Resterebbero certamente da risolvere alcune particolarità, quali le retribuzioni convenzionali e di ragguaglio di soggetti non gestiti per mezzo della busta paga, ma la dichiarazione dei redditi precompilata ci insegna che la nostra Pubblica Amministrazione sarebbe capace di non derogare davanti ad ostacoli di secondo piano pur di realizzare ciò che è stato annunciato.

Ai Consulenti del Lavoro resterebbe un adempimento semplificato nelle formalità ma inalterato nella sostanza: è facile pensare che potrebbe consistere nella verifica del

premio pre-calcolato dell'Istituto con l'eventuale necessità di rettificare o implementare i dati resi disponibili dall'INAIL. Sempre invece a nostro carico resterebbe il difficile compito di far intendere ai nostri clienti che l'impegno e le competenze necessarie non sarebbe affatto diminuite; si verificherebbe dunque la medesima situazione che già oggi esiste a proposito della dichiarazione 730.

LA CERTIFICAZIONE UNICA

Allo stesso modo, i progressivi fiscali (reddito imponibile, imposta

CAMBIA GESTIONALE,
CON NOI ANCHE L'ASSISTENZA FA LA DIFFERENZA
RISPOSTE VELOCI E TECNICI COMPETENTI



SOFTWARE PER COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO E AZIENDE

RANOCCHI TORINO - VIA SANTORELLI, 15 GRUGLIASCO - TORINO - 011.3141361 - INFO@RANOCCHITORINO.COM

GIS Com **GIS** Paghe

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com



lorda, detrazioni fiscali di vario tipo, etc.) sarebbero a disposizione dell'Agenzia delle Entrate per la realizzazione di una "Certificazione Unica pre-compilata" utile per formare una "Dichiarazione 730 pre-compilata". L'ipotesi forse fa sorridere, ma è del tutto coerente con l'attuale impostazione operativa dell'Amministrazione Finanziaria.

IL MODELLO 770

Dall'analisi dello schema precedente emerge ancora un altro dubbio: a me resta ancora ignoto il motivo per cui il modello 770 continua a richiedere la compilazione dei quadri ST ed SV relativi ai modelli F24 ed alle relative date di versamento; l'attuale esigenza di ottenere tali dati dal contribuente sotto forma di "dichiarazione" non giustifica a mio parere un adempimento arcaico a cui si potrebbe porre facilmente rimedio con una modifica normativa di basso costo.

Resterebbe dunque il solo quadro SX a giustificare la presenza del modello 770, ancora necessario per rendere conto delle compensa-

zioni effettuate ed il controllo della origine dei crediti fiscali e del loro corretto utilizzo.

CONSIDERAZIONI FINALI

Dunque, in piena sintonia con l'arrivo imminente degli anni venti del ventunesimo secolo, c'è dunque ancora ampio margine per la telematizzazione degli adempimenti in tema di lavoro ed una completa gestione digitale.

Dobbiamo considerare queste novità tecnologiche con favore o con sospetto?

Si tratta certamente di novità in grado di modificare consolidate consuetudini pluridecennali che modificheranno (chiudendo e/o aprendo) alcuni spazi professionali che noi attualmente occupiamo.

Credo che le pagine della rivista del nostro sindacato siano un ottimo veicolo per trattare di questo argomento. In ogni caso, a mio giudizio, è senz'altro necessario coglierne qualche aspetto positivo come l'alleggerimento del peso degli adempimenti annuali (che alcune volte

comportato dei veri e propri stati d'ansia in prossimità delle scadenze) e la possibilità di dedicare il tempo risparmiato ad altre opportunità professionali lucrative o, perché no, al tempo libero. Non a caso, la cinematografia di fantascienza ha spesso giocato su questo tema: il film di animazione "Wall-e" del 2008 ne è un esempio.

Ed allora sarà quella proposta a lato l'immagine tipo del Consulente del Lavoro nel 2100? Avremo anche noi un piccolo robot che conferma per conto nostro i dati proposti dal computer centrale dell'astronave?

Gianluca Bongiovanni
CdL in Rivalta (TO)

#FARE FISCHI NON FACENDO FIASCHI È LEGGE LA TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*



Con il termine *whistleblowing* si intende la segnalazione di reati o irregolarità di cui i lavoratori siano venuti a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro.

Il 28 ottobre 2014 la professoressa Maria Cristina Torchia, docente di linguistica italiana all'Università degli Studi di Firenze e consulente dell'Accademia della Crusca, rispondendo alla domanda «come si traduce in italiano la parola *whistleblower*», cioè «il soffiatore di fischietto», ha risposto che «al momento, nel lessico italiano non esiste una parola semanticamente equivalente al termine angloamericano» aggiungendo che «l'assenza di un traduttore adeguato è [...] il riflesso linguistico della mancanza, all'interno del contesto socio-culturale italiano, di un riconoscimento stabile della "cosa" a cui la parola fa riferimento» dovuto al fatto che «per ragioni storiche, socio-politiche, culturali [...] in Italia, ciò che la parola *whistleblower* designa non è stato oggetto di attenzione specifica, riflessione teorica o dibattito pubblico, almeno fino a tempi recentissimi».

In effetti, non solo l'Italia ma più in generale i paesi di *civil law*, hanno tardato a recepire nel proprio ordinamento giuridico un istituto che è da sempre stato considerato nei paesi anglosassoni di *common law*, in particolar modo gli Stati Uniti d'America, uno strumento utile a migliorare l'attività di prevenzione degli illeciti all'interno delle pubbliche e private organizzazioni, in considerazione del fatto che le forme di controllo esterne non siano del tutto sufficienti e che conseguentemente una qualche forma di segnalazione dei reati da parte dei membri di quelle organizzazioni sia necessario, auspicabile e meritevole di tutela. Il modello americano è stato espressione di questa impostazione socio-culturale, ancor prima che giuridica, con il *Lloyd-La Fayette Act* del 1912 e il *False Claims Act* del 1986, attraverso la previsione di un premio in denaro quale corrispettivo, commisura-

to non alla sanzione ma al danno erariale o d'immagine, in favore dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni che segnalino illeciti o reati.

L'evoluzione dell'istituto è stata indolente nel Vecchio Continente sino all'ultimo decennio e alle recenti sollecitazioni europee l'Italia ha risposto, sia pure limitatamente all'ambito della Pubblica Amministrazione, con la legge 6 novembre 2012, n. 190, introducendo le prime forme di tutela del dipendente pubblico che segnala atti o fatti illeciti, civili o penali, nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione di appartenenza.

Avallando, altresì, il dettato costituzionale di cui all'art. 97 della Costituzione, la disposizione di legge del 2012 ha novellato il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introducendo l'art. 54-bis che al comma 1 così recitava (l'imperfetto e la citazione sono d'obbligo a fronte di una sua riformulazione ad opera della legge n. 179/2017 di cui si discuterà): «fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». Pertanto, al di fuori dei



casi di segnalazione volutamente calunniosa, ingiuriosa o diffamatoria, il lavoratore che denunci un illecito non può essere, per questo solo motivo, sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura – di qualsiasi tipologia – configurabile come discriminatoria; del medesimo tenore il testo del successivo D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in base al quale il lavoratore «fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza».

Nel periodo storico in cui il D.Lgs. n. 165/2001 veniva riformato, nel settore privato vigeva un mero obbligo di informazione e segnalazione, nei confronti del superiore gerarchico o dell'organismo di vigilanza per le imprese che soggiacciono alla disciplina del D. Lgs. n. 231/2001, gravante sul lavoratore dipendente che veniva in possesso di informazioni circa la commissione di reati o irregolarità internamente all'Ente, da intendersi a titolo esemplificativo la violazione non tanto dei regola-

menti aziendali, quanto dei c.d. codici etici che le imprese, solitamente ma non necessariamente quelle più strutturate a livello dimensionale, sono solite adottare. Tuttavia una tale previsione rientra, fuor d'ogni dubbio, nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui al combinato disposto degli artt. 2104 e 2105 Codice Civile, imperniato intorno ad una obbligazione contrattuale che inibisce l'obbligatorietà della segnalazione alla pubblica autorità o ad altro ente preposto da parte del lavoratore; residuale, nel filone narrativo trattato, l'ipotesi di operatività del delitto di corruzione tra privati ex art. 2635, c. 3 Codice Civile.

Orbene, con l'introduzione dell'istituto del *whistleblowing* nelle Pubbliche Amministrazioni, si è andato sempre più configurando in seno all'opinione pubblica un diritto del lavoratore a prestare la propria opera non solo più in un ambiente sicuro, ma anche rispettoso delle regole etiche, civili e penali. Conseguentemente si è assistito, sotto il profilo giuridico, ad un graduale

processo di estensione della tutela prevista dall'art. 2087 Codice Civile. Ciò nonostante, a comprova della mancanza di una vera e propria cultura della legalità in molte imprese private e dell'assenza di una efficace strategia di contrasto ai reati nell'amministrazione pubblica, il *whistleblowing* è stato ancora definito non entusiasticamente nel 2014, a pagina 70 delle Linee guida di Confindustria, come il «fenomeno del riporto di rumor interni».

Nell'ambito di questo dibattito intervenne, per la prima volta in maniera così incisiva, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) con riferimento al tema della segretezza del segnalante, affermando che il *whistleblowing* avrebbe dovuto incontrare un crescente favor legislativo anche nel settore privato oltre che in quello pubblico e, in questa prospettiva, altresì avrebbe dovuto essere ammessa la legittimità delle segnalazioni anonime e garantito l'anonimato del segnalante: nell'ottica di far prevalere il contributo informativo e non la modalità di provenienza dell'informazione, l'ANAC ha affermato che avrebbe preso in considerazione le segnalazioni provenienti non necessariamente da persona identificata, ma semplicemente identificabile o anonima, purché circostanziate e rese con dovizia di particolari tale da far presupporre legittimamente la commissione di fatti illeciti penalmente rilevanti.

In questa breve cronistoria dell'evoluzione normativa dell'istituto, deve essere menzionato il Consiglio dei

Ministri del 4 settembre 2015, nel quale oltre ad essere approvati i decreti legislativi dal 148 al 151 attuativi del *Jobs Act*, venne dato il via libera alla ratifica e all'esecuzione delle ultime Convenzioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori, approvate dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). La ratifica delle convenzioni OIL rappresentò indubbiamente uno stimolo all'organica regolamentazione del *whistleblowing* sia nel settore pubblico che privato, regolamentazione edificata intorno a quattro architravi: premio in denaro, onnicomprensività del contenuto della segnalazione, inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro, segnalazioni anonime per i *whistleblower*. Questo il contenuto della proposta di legge n. 1751/2015, approvata dalla Camera dei Deputati il 21 gennaio 2016 – a seguito di esame in Commissione e successiva discussione assembleare – con esclusione dell'ammissibilità delle segnalazioni del tutto anonime, che è discorso diverso dalla mancata garanzia di anonimato per il segnalante, e brusca retromarcia sulla corresponsione di premi in denaro, sostituiti da generiche forme di premialità da definirsi in sede contrattuale.

Una delle principali questioni intorno alle quali ha ruotato la regolamentazione del *whistleblowing* in Italia è sempre stato il temperamento di due esigenze contrastanti quali, da un lato l'interesse dell'impresa a non incentivare possibili denunce verso l'esterno da parte dei propri dipendenti, il principio di riservatezza, la libertà di espres-

sione dei lavoratori e, contestualmente, la tutela di interessi pubblici giuridicamente rilevanti: sino a che punto fatti o situazioni illecite sono rilevanti sotto il profilo civile e penale da non poter essere più gestite *intra moena*, con un obbligatorio coinvolgimento dell'autorità giudiziaria? Va precisato che l'obbligo di riservatezza gravante sul lavoratore non può costituire un deterrente nell'ambito della scelta di effettuare o meno la segnalazione, al pari di qualsivoglia clausola contrattuale stipulata tra le controparti del rapporto di lavoro, e la proposta di legge in parola mirava ad agevolare le imprese nell'individuare, istituire e regolare il fenomeno delle segnalazioni, prediligendo e antepo- nendo procedure interne volte a segnalare gli illeciti ai superiori gerarchici e, solo in caso di valutazione negativa o assenti garanzie di imparzialità nel giudizio, interpellando l'autorità giudiziaria o un diverso ente preposto quale l'ANAC.

Il bilanciamento tra interessi contrapposti, con riferimento alla posizione del lavoratore rispetto al datore di lavoro e al rapporto contrattuale tra essi intercorrente, è stato d'altronde tema già dibattuto in giurisprudenza, in particolare con riferimento ai confini di applicazione della clausola di esclusione della punibilità, di cui all'art. 384 Codice Penale, prevista per chi ha commesso un fatto illecito per essersi visto costretto dalla necessità di salvare sé stesso o un prossimo congiunto da un nocimento grave ed inevitabile nella libertà e nell'onore; in questi casi, è emerso in seno alla giurisprudenza di legitti-

mità l'astratta ipotesi di ammettere come configurabile la non punibilità del lavoratore che corre il rischio di compromettere il proprio rapporto di lavoro (cfr. sentenza Cassazione, sez. VI, 20 aprile 2015, n. 16443).

Il testo della proposta di legge è confluito nel disegno di legge n. 2208 approvato, con modificazioni, dal Senato il 18 ottobre 2017, in dipendenza del quale è stata promulgata la legge n. 179/2017. La disciplina in materia di segnalazioni di reati o irregolarità nel lavoro pubblico o privato, che ha oltrepassato il vaglio delle due Camere, si propone nell'attuale quadro normativo di tutelare da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio il lavoratore che segnali illeciti e irregolarità, da indirizzarsi all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile. Segnatamente, è fatto divieto di sanzionare, assegnare a mansioni inferiori – pur mantenendo fermo il trattamento economico – trasferire, licenziare o danneggiare sotto qualsiasi profilo, materiale o morale, il lavoratore denunciante; la tipizzazione normativa dei comportamenti ritorsivi e discriminatori è analoga alla *ratio legis* che ha animato il Legislatore delegato del 2003 (D. Lgs. n. 215/2003 e D. Lgs. n. 216/2003), in materia di discriminazione razziale, etnica e di genere. La portata della tutela si esplica in particolar modo – ed è qui che la norma innova rispetto al precedente impianto legislativo vigente esclusivamente per il pubblico settore – con riferimento all'onere della prova gravante sul datore di lavoro nelle cause disciplinari, attraverso la dimo-



strazione in capo a quest'ultimo di un fatto negativo, rappresentato dall'assenza di correlazione tra l'atto posto in essere nei confronti del lavoratore e la segnalazione che questi abbia effettuato, dovendo essere il primo estraneo da ragioni di carattere discriminatorio o ritorsivo. Si ribadisce, inutilmente a parere di chi scrive, la nullità del licenziamento discriminatorio, così come il mutamento di mansioni ex art. 2103 Codice Civile adottato con finalità ritorsiva o discriminatoria.

Sotto il profilo soggettivo e con riferimento al campo di applicazione, la disciplina è estesa ai lavoratori del settore privato oltre che ai lavoratori pubblici diversi dai lavoratori dipendenti, ai lavoratori, collaboratori e consulenti degli enti pubblici economici, ai dipendenti degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico. In relazione al

profilo sanzionatorio, nell'ipotesi di adozione di una misura discriminatoria è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro, a carico del soggetto che abbia adottato la misura; ente competente a comminare la sanzione è l'ANAC, che è altresì il soggetto incaricato dell'accertamento della misura discriminatoria posta in essere. Con una marginale modifica del testo originario approvato dalla Camera, si è previsto un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, ancorché non ammesse segnalazioni anonime come nel testo del previgente disegno di legge, oltre alla possibilità di denunciare gli illeciti anche all'Ispettorato nazionale del lavoro per l'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

La legge n. 179/2017 pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 30 novembre 2017, ed in vigore dal 29 dicembre 2017, ha introdotto all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 i nuovi commi dal 2-bis al 2-quater, imponendo inoltre ai datori di lavoro di integrare e modificare i modelli organizzativi interni predisposti ai sensi della normativa in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni. Tali modelli, con l'entrata in vigore della legge sul *whistleblowing*, debbono individuare uno o più canali, di cui almeno uno di matrice informatica, che consentano al personale dipendente di presentare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto quali a

titolo esemplificativo, la violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente; trattasi, nello specifico, di adeguare le procedure interne aziendali ai principi della tutela della segretezza dell'identità del segnalante, di costruire un apparato sanzionatorio – da formalizzare tanto nel codice disciplinare quanto, verosimilmente, in quello etico – che incida nei confronti di chi ometta di dare seguito alla segnalazione ricevuta e, parimenti, nei confronti dei soggetti che segnalino fatti o atti artificialmente, al fine di un proprio personale interesse ovvero per cagionare scientemente un danno ingiusto ad altro soggetto. Si delinea, infatti, un quadro normativo duplice che, da un lato, connota come discrezionale per il datore di lavoro l'adozione ovvero l'implementazione di modelli organizzativi che impongano forme interne di segnalazione, eventualmente sollecitate da garanzie premiali a favore del lavoratore che si assuma la responsabilità morale e giuridica di segnalare situazioni di illiceità, prevedendo «misure idonee [...] a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio» (art. 7 comma 3 D. Lgs. n. 231/2001); dall'altro, esclude dall'alveo della negoziazione tra le parti l'obbligatorietà, che si traduce in un diritto legislativamente tutelato per il prestatore o per l'organizzazione sindacale che lo rappresenta (art. 6 comma 2-ter), di adire l'autorità giudiziaria. Al di fuori del campo di applicazione della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231 del 2001, così come nel pubblico settore, le tutele si applicano indistintamente a tutti i dipendenti.

Appendice, di tutt'altro che marginale rilevanza, alla legge sul *whistleblowing* è rappresentata dalla introduzione, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, della giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, del segreto professionale, del segreto scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà in capo al lavoratore, disciplinati rispettivamente dagli artt. 326, 622, 623 Codice Penale e 2105 Codice Civile; la finalità risponde al perseguimento del superiore interesse – non nell'accezione fascista, ma costituzionale, della locuzione – all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché all'emersione di condotte rilevanti, *in primis, sotto il profilo penale*. Tuttavia, se la segnalazione è effettuata con modalità eccedenti rispetto all'eliminazione dell'illecito, come nel caso in cui avvenga al di fuori dei canali di comunicazione espressamente contemplati dalla normativa vigente, costituisce violazione degli obblighi di segretezza ivi richiamati; parimenti, la violazione opera sempre ed indistintamente nei rapporti di consulenza o di assistenza.

Pare opportuno aprire una breve parentesi sui dati, anche per contestualizzare il valore e la portata della norma in oggetto, richiamando una relazione dell'ANAC con riferimento al periodo da settembre 2014 a maggio 2016, nel quale le segnalazioni all'Ente sono state complessivamente 299 ed hanno interessato dipendenti pubblici che hanno denunciato assunzioni irre-

golari, affidamenti di appalto senza gara, etc. Recentemente anche l'Agenzia delle Entrate, con comunicato stampa del 5 maggio 2017, ha reso noto che le procedure interne sono state attivate in 223 casi, fino a coinvolgere, nelle ipotesi più gravi, l'autorità giudiziaria. Queste fonti, ancorché riconducibili al pubblico impiego e riferite ad un arco temporale limitato, sembrano testimoniare che la normativa in materia di *whistleblowing* rappresenti una disposizione di principio, incapace di espletare efficacia giuridica sebbene non nel senso strettamente tecnico che l'espressione imporrebbe: trattasi di uno dei numerosi casi di sterilità del diritto positivo sul diritto reale.

È espressione del fatto che la discussione intorno al *whistleblowing* abbia una rilevanza culturale d'impronta mediatica ancor prima che giuridica, la vicenda di Andrea Franzoso, narrata in prima persona nelle pagine de "Il disobbediente". Ex dipendente della società Ferrovie Nord Milano, denunciò internamente all'azienda, almeno in una prima fase, l'allora presidente Norberto Achille per l'utilizzo di denaro pubblico a fini personali. A seguito dell'infruttuosa segnalazione interna, Franzoso si rivolse alle forze dell'ordine con un esposto, che innescò un'indagine della Procura di Milano per peculato e truffa aggravata; la Società rispose trasferendolo e demansionandolo, ponendo quindi in essere quei comportamenti discriminatori e ritorsivi oggi oggetto di espressa condanna ad opera della legge n. 179/2017, sino a che quest'ultimo non rasse-

gnò le dimissioni.

I fatti risalgono al febbraio 2015, in un frangente storico nel quale la disciplina del *whistleblowing* per il settore privato era ancora nella penna del Legislatore, e funsero da impulso alla proposta di legge n. 1751/2015 a firma della deputata Businarolo (M5S). Nella postfazione dell'opera, a cura del presidente dell'ANAC, il dottor Raffaele Cantone, Franzoso viene definito come colui che «incarna alla perfezione l'archetipo del vero *whistleblower*: disinteressato e mosso soltanto dalla coscienza civica», capace di anteporre l'interesse collettivo a quello personale.

Giova ricordare, in conclusione, che è ancora l'ANAC a giocare un ruolo determinante anche in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, tra i quali i Consigli nazionali e locali degli Ordini professionali, in attuazione del



contenuto della riforma di cui al D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97; la disciplina impone anche al nostro Ordine professionale di categoria la messa a disposizione di informazioni, documenti e dati che garantiscano la trasparenza dell'Ente, sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee guida dell'ANAC, ratificate con Delibera n. 241/2017. In un contesto rinnovato dalle disposizioni di legge in materia di *whistleblowing* è auspicabile che il CNO provveda a rivedere anche sotto questo profilo i propri modelli organizzativi e gestori interni, a fronte di una mutata sensibilità, ampliando il campo di applicazione della norma alla totalità degli iscritti alla categoria.

Mattia Galli
CdL in Pinerolo (TO)



LA SECONDA DI COPERTINA

Che cosa succede se un dipendente decide di non volgere lo sguardo altrove quando si accorge che il capo della sua azienda ruba? Se di fronte al dilemma: salvare la propria carriera o la propria coscienza, opta per quest'ultima? Nel febbraio 2015 Andrea Franzoso, all'epoca funzionario dell'internal audit di Ferrovie Nord Milano, scopre che il suo presidente utilizza denaro pubblico per i propri interessi. Fra le spese folli c'è veramente di tutto: materiale porno, viaggi, abiti firmati, poker online, oltre 180 mila euro di multe accumulate da suo figlio con l'auto aziendale. Ma ci sono anche tre quadri per l'ex presidente della Regione Lombardia, una stampa antica per il comandante dei Carabinieri, consulenze a politici amici, e così via. Franzoso segnala il tutto internamente, ma gli dicono: «lascia stare». Decide di andare alle forze dell'ordine e presenta un esposto. Parte allora un'inchiesta della Procura di Milano per peculato e truffa aggravata: il presidente è costretto a dimettersi ed è rinviato a giudizio. Andrea Franzoso, invece, subisce ritorsioni e un trasferimento in un altro ufficio, senza più alcun compito di controllo. Attorno a lui si fa il vuoto: i colleghi gli voltano le spalle e lo evitano. Infine, perde il lavoro. Questo libro è il racconto di quella vicenda, con una riflessione sul senso di quella scelta e sulle questioni che ne discendono: vale la pena essere onesti?

#CI SI VEDE ALL'HAPPY HOUR

Rinnovo CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo

In data 8 febbraio 2018, dopo una lunga e complessa contrattazione evidentemente "all'ultimo drink", durata oltre quattro anni, tra le parti sociali interessate è prevalso il senso di responsabilità ed è stato stipulato l'accordo per il nuovo CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo.

L'Accordo – sottoscritto da Fipe, Angem, Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi, Concooperative, Agci Servizi, in rappresentanza dei datori di lavoro e da Filcams CGI, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, in rappresentanza dei lavoratori – rappresenta il primo contratto autonomo e svincolato rispetto ai precedenti CCNL del settore Turismo e sostituisce il precedente contratto stipulato il 20 febbraio 2010 (rinnovato, limitatamente ai settori alberghi e campeggi, con intesa del 18 gennaio 2014).

La sfera di applicazione interessa qualsiasi rapporto di lavoro subordinato nelle aziende esercenti attività di pubblici esercizi, ristorazione collettiva, ristorazione commerciale, stabilimenti balneari, alberghi diurni, rifugi alpini.

Rimangono invece escluse dall'applicazione del nuovo contratto le aziende alberghiere, i complessi turistico ricettivi all'aria aperta e le imprese di viaggio e turismo, i porti e gli approdi turistici.

L'accordo coinvolge un importante

ed ampio settore (che rappresenta l'immagine dell'Italia) con un fatturato annuo che si aggira intorno agli 80 miliardi di euro, nel quale operano più di 300.000 imprese e che coinvolge un milione di persone.

Il CCNL, ha validità quadriennale, decorre dal 1° gennaio 2018 ed avrà efficacia fino al 31 dicembre 2021, sia per la parte economica che per quella normativa, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti contrattuali.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 2017 rimane valido il trattamento economico e normativo del precedente CCNL Turismo - Commercio del 20 febbraio 2010.

Andiamo ora ad individuare le principali novità introdotte dall'accordo.

Retribuzione

Il CCNL retroagisce al 1° gennaio 2018 e prevede un aumento della paga base nazionale conglobata mensile di 100,00 euro, a regime, calcolato al IV livello contrattuale, da riparametrare per gli altri livelli, ed erogato in 5 tranche così suddivise:

- 25 euro dal 1° gennaio 2018;
- 20 euro dal 1° gennaio 2019;
- 20 euro dal 1° febbraio 2020;
- 15 euro dal 1° marzo 2021;
- 20 euro dal 1° dicembre 2021.

Gli aumenti in questione sono stati dichiarati non assorbibili salvo

che non sia stato diversamente ed espressamente previsto dalle parti interessate.

L'accordo fornisce tutte le informazioni necessarie per calcolare i trattamenti economici, articolati anche per le aziende c.d. minori, spettanti ai singoli livelli contrattuali.

Ricordiamo che:

- la retribuzione mensile è costituita dai seguenti elementi: paga base nazionale conglobata, eventuali trattamenti salariali integrativi di comparto, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità;
- la quota di retribuzione giornaliera si ottiene suddividendo la retribuzione mensile per 26 mentre la quota oraria si ottiene utilizzando il divisore 172 (190 nel caso di orario di 44 ore settimanale).

La retribuzione mensile deve essere corrisposta non più tardi della fine del mese e con una tolleranza massima di sei giorni successivi al mese di competenza. In presenza di ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dei servizi amministrativi, con conguaglio nei 10 giorni successivi, deve essere corrisposto un acconto pari al 90% della presumibile retribuzione.

Vitto

Il prezzo del pasto, in atto nelle varie provincie, a carico del lavoratore che usufruisce del servizio di vitto viene incrementato con le seguenti gradualità:

- euro 0,20 a pasto dal 1° gennaio 2018;
- euro 0,20 a pasto dal 1° gennaio 2019;
- euro 0,20 a pasto dal 1° gennaio 2020;



■ euro 0,20 a pasto dal 1° gennaio 2021.

Il lavoratore che non voglia usufruire del servizio per l'anno successivo lo deve comunicare entro il dicembre precedente e, solo per il 2018, entro il 31 marzo 2018.

Riduzione dell'orario di lavoro (R.O.L.)

Nuove regole anche per la maturazione e fruizione dei permessi R.O.L.

Ai lavoratori sono confermate le 104 ore (che negli stabilimenti balneari diventano 108) all'anno di permessi retribuiti (compreso le 32 ore relative alle festività religiose abolite dal combinato disposto della Legge n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985 e delle 24 ore di cui all'art. 52, c. 2 del CCNL Turismo dell' 8 luglio 1982).

Il nuovo CCNL prevede per i lavoratori assunti dopo il 1 gennaio 2018 (sulla falsariga di quanto previsto dal CCNL del Terziario) una maturazione graduale dei permessi per riduzione di orario di lavoro.

L'Accordo stabilisce, infatti, che ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 (ad esclusione dei contratti a tempo determinato stipulati nelle aziende di stagione e di quelli stipulati nei casi di intensificazione dell'attività) saranno riconosciute, per i primi 2 anni di lavoro, 32 ore di permessi retribuiti per le festività abolite e successivamente ulteriori 36 ore (per un totale di 68 ore).

Decorsi 4 anni dall'assunzione saranno riconosciute le ore di ROL nella misura intera prevista per i lavoratori nei rispettivi comparti (104 e 108 ore). Sono esclusi da tale nuova progressiva maturazione gli assunti a seguito di cambio di appalto, per i quali si considererà l'anzianità di settore.

In sintesi, avremo la seguente situazione di maturazione dei ROL: per i Pubblici Esercizi, la ristorazione collettiva e commerciale e per gli alberghi diurni

- nei primi due anni: 32 ore;
- nel 3° e 4° anno: 68 ore;
- dal 5° anno: 104 ore;

per gli stabilimenti balneari

- nei primi due anni: 32 ore;
- nel 3° e 4° anno: 70 ore;
- dal 5° anno: 108 ore.

Con tale meccanismo di progressione si è cercato di ridurre i costi a carico del datore di lavoro all'inizio del rapporto quando la produttività dei lavoratori si presume sia inferiore.

Rammentiamo, inoltre, che la fruizione dei permessi deve avvenire a rotazione tra i lavoratori (sia vecchi che nuovi assunti), in modo da non ostacolare la normale attività produttiva ed in ogni caso in periodi di minore attività, mediante la concessione di mezze giornate o giornate intere di riposo.

Anche questo meccanismo di pianificazione della fruizione dei permessi comporterà una positiva razionalizzazione dei costi aziendali.

In presenza di particolari esigenze produttive aziendali, possono essere attuate modalità di godimento diverse da quelle di cui sopra, fino ad un massimo di 72 ore annuali.

I permessi potranno essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione e quelli non goduti entro settembre dell'anno successivo a quello di maturazione dovranno essere pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corrispondenza di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario nonché per

la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

I permessi non matureranno per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Orario di lavoro multi-periodale

Ferma restando la normale durata del lavoro settimanale in 40 ore, viene definita una nuova disciplina delle flessibilità dell'orario di lavoro con una distribuzione multi-periodale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa in azienda, con superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane, nel rispetto delle norme relative al riposo giornaliero e settimanale.

Per altrettante settimane, ci dovrà essere una corrispondente riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti.

L'adozione del regime multi-periodale dovrà essere preceduta da un esame congiunto con le rappresentanza sindacali.

Le parti, inoltre, hanno convenuto di demandare alla contrattazione territoriale od aziendale inclusa la possibilità di trasformare i rapporti di lavoro part-time, anche temporaneamente, a tempo pieno.

Scatti di anzianità

Il contratto prevede la maturazione di sei scatti per l'anzianità di servizio prestata, senza alcuna interruzione di rapporto di lavoro, presso la stessa azienda o gruppo aziendale.

Gli scatti decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza quadriennale e non più triennale.

Lo scatto in corso di maturazione al 31 dicembre 2017 resta disciplinato da quanto previsto dal CCNL Turismo del 20 febbraio 2010 e maturerà, quindi, ancora in tre anni.

Gli importi degli scatti sono confermati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle misure di seguito indicate:

Livelli	Importi
Livello QA	euro 40,80
Livello QB	euro 39,25
Livello 1	euro 37,70
Livello 2	euro 36,15
Livello 3	euro 34,86
Livello 4	euro 33,05
Livello 5	euro 32,54
Livello 6S	euro 31,25
Livello 6	euro 30,99
Livello 7	euro 30,47

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti già maturati è ricalcolato in base ai valori riportati nella tabella senza operare la liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

Nel caso in cui nel corso di un triennio o quadriennio siano intervenuti passaggi al livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento della maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Per la gioia dei Consulenti del Lavoro, dei programmatori di softwa-

re paghe e per andare in direzione opposta alla semplificazione, le Parti stipulanti hanno previsto che gli importi degli scatti maturati dal 1° gennaio 2018 devono essere esclusi dal computo ai fini della 14ª mensilità. Inoltre gli stessi non concorreranno alla determinazione della quota annua di retribuzione utile al calcolo del T.F.R. ma solo per il periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 ottobre 2021.

Quindi, per tale periodo, dobbiamo considerare che:

- la retribuzione mensile ordinaria dovrà essere calcolata **considerando gli scatti** ... sia quelli maturati ante 1° gennaio 2018 che quelli maturati dopo;
- la quattordicesima mensilità dovrebbe essere calcolata valutandola in dodicesimi mensili pro-quota: con i ratei mensili relativi al 2017 **con gli scatti** e quelli relativi al 2018 **senza gli scatti**;
- la tredicesima mensilità dovrà essere calcolata **con l'incidenza degli scatti**.

Ma un dubbio ci assale ... come dovremo conteggiare la R.A.L. e qualsiasi altra voce retributiva, quantificata sulla base della retribuzione ordinaria mensile?

Ma non sarebbe stato preferibile scorporare, con una semplice proporzione, l'incidenza percentuale dell'importo economico degli scatti sul T.F.R.?

Premi di risultato e elemento economico di garanzia (EEG)

L'Accordo, con l'obiettivo di indirizzare le aziende a stipulare accordi di 2° livello, conferma la previsione, già contenuta nel CCNL del 20

febbraio 2010, di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993.

A tal fine, sono stati stanziati importi lordi massimi, definiti per livello, da erogare al raggiungimento degli obiettivi individuati con accordo integrativo, aziendale o territoriale, come di seguito elencati:

Livelli	Importi
A e B	279,00
1, 2 e 3	237,00
4 e 5	210,00
6S, 6 e 7	168,00

La corresponsione del premio:

- compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita dagli accordi integrativi, iscritti nel LUL da almeno 6 mesi;
- sarà quantificato dall'azienda in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa svolte nell'anno precedente presso la stessa azienda;
- spetta anche ai lavoratori part-time in proporzione all'entità dell'attività lavorativa.

Il premio, definito "omnicomprensivo", non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto legale o contrattuale, ivi compreso il TFR ed è assorbito, fino a concorrenza, da trattamenti economico individuali o collettivi aggiuntivi rispetto alle previsioni contrattuali riconosciuti successivamente al 1° gennaio 2018.

L'azienda è esonerata dall'erogazione del premio in presenza di

situazioni di difficoltà economico produttive che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento.

Tuttavia, i lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori al Fondo di previdenza Fon.Te.

In mancanza di definizione di un accordo integrativo riguardante il premio di risultato, entro la data del 31 ottobre 2020, il datore di lavoro dovrà erogare, con la retribuzione relativa al mese di novembre 2021, un elemento economico di garanzia (EEG), riparametrato per livello e riproporzionato per i lavoratori part-time, nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
A e B	186,00
1, 2 e 3	158,00
4 e 5	140,00
6S, 6 e 7	112,00

In alternativa all'erogazione del EEG, come sopra descritto, l'azienda, a seguito di accordo aziendale/territoriale, potrà destinare la somma di 140,00 euro (riproporzionata per i part-time) a strumenti di welfare aziendale.

Cambi di appalto e subentri in concessione

L'accordo stabilisce l'iter procedurale in capo alle imprese interessate e definisce le condizioni e le modalità di garanzia con le quali avvengono i cambi di appalto nella ristorazione collettiva.

Tra le varie novità in materia, evidenziamo il termine dei sei mesi

minimi di permanenza dei lavoratori sull'appalto per poter beneficiare della cd. clausola sociale e tempistiche più certe per il confronto tra azienda uscente, subentrante e Organizzazioni Sindacali.

Relativamente ai subentri nelle attività di concessione autostradale è stato definitivamente inserito nel CCNL il Protocollo realizzato nell'agosto del 2016 che riconosce tale fattispecie come cessione di ramo di azienda, pertanto, soggetta alle tutele previste dall'art. 2112 Codice Civile.

Per quanto riguarda i subentri in rapporti di concessioni/sub-concessioni o di locazione nei centri commerciali, si garantisce la salvaguardia occupazionale attraverso le norme contrattuali per il cambio di gestione.

Tempo determinato

La normativa è stata rivisitata alla luce del D. Lgs n. 81/2015. Sono ipotesi di legittima apposizione del



termine, in aggiunta alle attività stagionali ex D.P.R. n. 1525/1963:

- la sostituzione e il relativo affiancamento (quest'ultimo limitatamente ad un periodo pari alla metà della durata della sostituzione) di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, ferie, etc.;
- l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno:
 - connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
 - di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
- in fase di avvio di nuove attività, limitatamente al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non oltre i 12 mesi, elevabili a 24 in sede di contrattazione integrativa (territoriale e/o aziendale);
- per cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali.

Ulteriori casi possono essere indicati in sede di contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale.

Limiti quantitativi alle assunzioni a tempo determinato:

Possono essere stipulati in ciascuna azienda (non più rispetto all'unità produttiva) contratti a termine nei seguenti limiti (ampliabili dalla contrattazione integrativa):

Computo azienda Lav. termine

Fino a 4	4
Da 5 a 9	6
Da 10 a 25	7
Da 26 a 35	9
Da 36 a 50	12
Oltre 50	20%

La base di computo è costituita dagli assunti a tempo indeterminato e dagli apprendisti in forza in azienda al momento dell'assunzione (la frazione di unità si computa per intero).

I limiti quantitativi non si applicano alle aziende di stagione ed ai contratti a termine stipulati per le ipotesi di nuove attività, sostituzione e affiancamento, stagionalità, intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e cause di forza maggiore.

L'accordo prevede la non applicazione al settore della regola sulla trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato nei casi di successione di più rapporti di lavoro che superino il limite temporale di 36 mesi (nei casi di stagionalità e per intensificazione attività) e la non applicazione dei termini previsti in caso di riassunzione (c.d. stop and go), nei casi di nuove attività, sostituzioni, stagionalità ed intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Somministrazione a tempo determinato

Viene ampliato il ricorso alla somministrazione a tempo determinato, fino ad un massimo del 10%, con un minimo di tre lavoratori somministrati, per unità produttiva. Sono escluse dalla percentuale le somministrazioni attivate per sostituzione e per eventi e fiere.

Il ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari. L'accordo prevede anche specifiche regole di risoluzione anticipata dei contratti a tempo determinato nelle aziende di stagione, con il pagamento di specifiche indennità.

Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale può essere realizzato con orario giornaliero ridotto rispetto al tempo pieno, con prestazioni a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno o come combinazione delle due precedenti modalità.

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione del periodo di prova (per i nuovi assunti), della durata della prestazione ridotta e le relative modalità e del trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione, della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, settimana, mese e anno.

I lavoratori part-time possono essere impiegati in attività con sistemi di lavorazione a turno, con modalità stabilite dalla contrattazione di secondo livello.

La prestazione a tempo parziale è reversibile in tempo pieno in relazione ad esigenze aziendali. I lavoratori in forza a tempo pieno hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo parziale e viceversa, per le stesse mansioni.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della

prestazione. In attesa di tali previsioni, la durata della prestazione è stabilita in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a) 15 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
- b) 64 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
- c) 600 ore, nel caso di orario annuale ridotto.

Potranno, inoltre, essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimana, con gli studenti e con i percettori di forme di sostegno al reddito.

Apprendistato

Il nuovo CCNL contiene una disciplina dell'apprendistato aggiornata alle modifiche introdotte dal Jobs Act specifica anche per l'apprendistato di primo e terzo livello.

La percentuale di conferma in servizio al termine del periodo formativo – lavorativo, per l'assunzione di nuovi apprendisti, che in precedenza era fissata al 70%, al fine di poter assumere ulteriori lavoratori in apprendistato, viene ora stabilita nel 50% degli apprendisti considerando il triennio precedente.

La nuova proporzione numerica, per i datori di lavoro che occupano un numero pari o superiore a 10 unità è di 3 apprendisti ogni due qualificati, mentre rimangono invariate le percentuali della retribuzione degli apprendisti rispetto a quella del personale qualificato di pari livello (I° anno 80%, II° 85%, III° 90%, IV° 95%).

Il nuovo contratto conferma inoltre l'impianto del welfare contrattuale

esistente e l'adesione al sistema della bilateralità di settore.

Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti stipulanti aderiscono al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, Fondo Est, presso il quale devono essere iscritti i lavoratori a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che a tempo parziale) inclusi gli apprendisti ed esclusi i quadri, ai quali si applica la specifica normativa.

La quota di iscrizione al Fondo Est è a carico del datore di lavoro ed è pari a 15 euro per i lavoratori a tempo pieno e di 8 euro per i lavoratori part time.

È consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto.

In tal caso, la quota di iscrizione e la contribuzione sono pari a quelle previste per i lavoratori full time e part time.

La contribuzione a carico del datore di lavoro è di:

- 11 euro mensili, per 12 mensilità, dal 1° febbraio 2018;
- 12 euro mensili, per 12 mensilità, dal 1° gennaio 2019.

La contribuzione e la quota di iscrizione sono parte integrante del trattamento economico previsto dal CCNL, e sono sostitutive di un equivalente aumento salariale. Il

lavoratore ha diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi in questione è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, dichiarato non assorbibile, pari ad 16 euro per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto.

Inoltre, la corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Enti bilaterali

Per il funzionamento degli Enti bilaterali è previsto un contributo dello 0,40% (di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore) di paga base e contingenza, per 14 mensilità.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi agli Enti bilaterali deve erogare ai lavoratori aventi diritto un E.D.R., non assorbibile, di importo pari a 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità. Fermo restando l'obbligo dell'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente per il sostegno al reddito.

Graziella Pagella, CdL in Torino
Salvatore Verga, CdL in Torino

#UNA SEMPLIFICAZIONE UNILATERALE VERSO LA FATTURAZIONE ELETTRONICA

La legge di Bilancio 2018 prevede l'adozione, a partire dal 1° gennaio 2019, della cosiddetta fattura in formato elettronico e quindi la definitiva messa a riposo della fattura cartacea; la novità riguarderà due ordini di fattori: i soggetti coinvolti e le modalità di utilizzo.

Per quanto concerne i soggetti coinvolti, l'obbligo della fatturazione elettronica si estende sia alle cessioni di beni che alle prestazioni di servizi rese nei confronti dei soggetti passivi IVA sia nei confronti dei consumatori finali. Mentre, prima della legge di Bilancio, l'utilizzo della fattura elettronica era obbligatorio solo per le operazioni verso le Pubbliche Amministrazioni, ora l'obbligo è esteso a 360 gradi verso tutti gli operatori economici, a condizione che siano residenti o stabiliti nel territorio dello Stato, e verso tutte le operazioni soggette ad IVA. Infatti, restano escluse dal dettato normativo le operazioni "transfrontaliere", cioè le cessioni e prestazioni effettuate o ricevute verso e da soggetti non stabiliti nel territorio dello Stato, con riferimento alle quali rimane l'obbligo di trasmissione dei dati entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di emissione delle fatture o di ricezione delle stesse. Tale obbligo, che però non si estende alle operazioni documentate da bolletta doganale e a quelle veicolate attraverso il Sdl, costringerà le imprese alla doppia gestione dei documenti, una per quelle "domestiche" e l'altra per quelle "estere".

Nessun obbligo di fatturazione elettronica riguarderà le operazioni per le quali è previsto l'esonero dalla fatturazione ordinaria ai sensi dell'art. 22, D.P.R. n. 633/1972 (ad esempio cessioni certificate da corrispettivo), salvo che la fattura non

sia espressamente richiesta dall'acquirente.

Inoltre, sono esonerati dal predetto obbligo coloro che rientrano nel regime forfetario o che continuano ad applicare il regime fiscale di vantaggio.

Per quanto concerne il secondo fattore la disposizione prevede che: "al fine di razionalizzare il procedimento di fatturazione e registrazione ... sono ammesse esclusivamente fatture elettroniche utilizzando il sistema di Interscambio", cioè quello già in uso per le operazioni fatturate nei confronti della Pubblica Amministrazione. Le fatture emesse, invece, verso consumatori finali, non saranno trasmesse direttamente al soggetto persona fisica, bensì messe a disposizione di quest'ultimo mediante i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate.

Le nuove disposizioni rientrano nel più ampio quadro del Governo le cui finalità si possono identificare nella volontà di investire sulla digitalizzazione del fisco riducendo i costi della Pubblica Amministrazione e incentivando la lotta all'evasione fiscale con metodi più efficienti e garantendo allo stesso tempo i diritti del cittadino.

A parere della gran parte degli operatori economici sembra, però, difficile poter condividere l'operato del Legislatore pensando che l'effetto della fattura elettronica sia quello della semplificazione e della volon-

tà di rendere i rapporti tra fisco e contribuente meno tesi, volto alla collaborazione reciproca favorendo l'adempimento spontaneo del contribuente.

Sono emersi subito molti dubbi anche da parte dei rappresentanti dei dottori commercialisti ed esperti contabili che vedono l'ennesima manovra, più che volta alla semplificazione degli adempimenti dei cittadini, all'abbattimento del lavoro della Pubblica Amministrazione che avrà a disposizione in tempo reale tutti i dati per poter effettuare i controlli più celermente.

Non solo l'Ordine dei commercialisti ed esperti contabili ma anche varie associazioni di categoria hanno espresso chiaramente l'opinione che le novità introdotte dalla legge di Bilancio andranno a gravare sull'operato delle piccole e medie imprese che dovranno affrontare l'impatto con la digitalizzazione mediante l'aggravio di lavoro ma soprattutto di costi, per tralasciare i "privati consumatori" che si troveranno costretti a ricevere le fatture in formato digitale.

Inoltre, l'obbligo di emettere la fattura elettronica anche verso i soggetti privati, secondo il dettato normativo, espone il singolo a vari problemi operativi: il contribuente persona fisica utilizza le fatture emesse da taluni professionisti, quali ad esempio medici e notai, per beneficiare delle detrazioni per oneri in sede di dichiarazione dei redditi. Tuttavia come farà una volta ricevuta la fattura in formato digitale a trasformarla in modalità cartacea per poter esercitare il diritto alla detrazione?

La risposta del Legislatore a tale domanda sembra non essere esaustiva; per ora tra le soluzioni prospettate pare ci sia quella di "obbligare" i cittadini alla dotazione di una Pec o, in alternativa, la dotazione di un'identità digitale. Al momento sembra che ci si stia adoperando per trovare soluzioni alternative meno onerose e che, al fine di semplificare il processo di digitalizzazione, sarà possibile utilizzare per i soggetti "privati" i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate per l'acquisizione delle fatture elettroniche.

Le novità sulla fattura elettronica non finiscono qui: dal 1° luglio 2018 gli acquisti di carburante per autotrazione effettuati presso gli impianti stradali di distribuzione da parte di soggetti passivi IVA dovranno essere documentati con la fattura elettronica. Si tratta di una manovra, nell'ambito delle nuove misure messe in atto da parte dell'amministrazione finanziaria, diretta al contrasto alle frodi IVA su idrocarburi e carburanti che negli ultimi anni sono aumentate notevolmente.

Dopo 40 anni, con l'abrogazione delle norme che la disciplinavano (art. 2, Legge n. 31/1997 e D.P.R. n. 444/1997), la scheda carburante raggiunge il pensionamento; alcuni non più giovani commenterebbero: beata lei!

Al contempo è prevista anche l'abrogazione della norma che prevedeva la stesura della scheda carburante, quale documento sostitutivo della fattura, ponendo fine all'ansia da esatta compilazione della scheda che da anni assilla i soggetti titolari di partita IVA.

Inoltre, viene anche introdotto l'ob-

bligo, ai fini della detraibilità IVA e della deduzione del costo, di acquistare il carburante esclusivamente con mezzi di pagamento tracciabili. Pertanto, con l'introduzione dell'art. 19-bis 1, comma 1, lettera d), D.P.R. n. 633/1972, è previsto che le spese per carburante saranno deducibili solo se effettuate sempre esclusivamente mediante carte di credito, carte di debito o carte prepagate. Non sarà, quindi, più possibile pagare in contanti a pena di indebitabilità IVA e indeducibilità del costo del carburante stesso.

L'obbligo generalizzato della fatturazione elettronica dal 1° gennaio 2019 è anticipata al 1° luglio 2018 per le prestazioni rese da subappaltatori e subcontraenti della filiera delle imprese che partecipano ai contratti di appalto di lavori, servizi o forniture stipulati con un'amministrazione pubblica. Essendo che tutti i fornitori delle Pubbliche Amministrazioni sono tenuti all'emissione della fattura elettronica sin dal 31 marzo 2015 la finalità della manovra è quella di estendere l'obbligo in rassegna all'intera filiera, comprendendo anche le operazioni rese da subappaltatori e subcontraenti. In sostanza, si tratta di tracciare la totalità dei soggetti destinatari della normativa riguardante la tracciabilità dei flussi finanziari ai fini dell'antiriciclaggio (art. 3, Legge n. 136/2010). L'ambito applicativo della novità è molto esteso non solo per ciò che riguarda il profilo soggettivo, ma anche quello oggettivo. Sono tenuti al nuovo obbligo i soggetti che intervengono a qualunque titolo anche con prestazioni aventi per oggetto il noleggio e le forniture di beni e prestazioni di servizi, ivi

comprese le prestazioni intellettuali, indipendentemente dall'importo dei contratti o dei subcontratti.

Sicuramente, con l'avvento delle novità prospettate in questo inizio del nuovo anno ci si aspettava che l'introduzione dell'obbligo generalizzato della fatturazione elettronica fosse supportato dalla volontà di una generalizzata semplificazione degli adempimenti IVA.

Di fatto, ad oggi, se si pensa che le uniche semplificazioni previste dalla legge di Bilancio sono l'abrogazione dal 2019 dell'invio dello spesometro e la riduzione dei termini dell'accertamento da parte dell'amministrazione finanziaria che da 5 passano a 3 anni (ma solo nel caso in cui i pagamenti effettuati e ricevuti di importo superiore a 500,00 euro avvengano attraverso canali tracciati) pare chiaro a tutti che così non è stato.

Rimanendo in tema di pareri, Confindustria ha rilevato come le attese di semplificazione che erano state paventate dal Governo erano ben più grandi rispetto alle agevolazioni introdotte dalla legge di Bilancio e avrebbero dovuto riguardare l'intero sistema IVA. Inoltre, l'introduzione di un sistema generalizzato di fatturazione elettronica, che consente l'immediata disponibilità dei dati relativi a tutte le operazioni rilevanti ai fini dell'imposta, dovrebbe far venire meno la finalità anti-frode perseguita mediante alcuni meccanismi di fatturazione quali il reverse charge e lo split payment.

Per concludere con le novità, a partire dal 2019, a favore dei soggetti passivi IVA, esercenti arti e professioni e delle imprese ammesse al

regime di contabilità semplificata, sono previste alcune riduzioni degli adempimenti amministrativi e contabili. In particolare, a fronte dell'acquisizione dei dati in formato elettronico da parte dell'amministrazione finanziaria, nei confronti dei soggetti passivi IVA, quali esercenti arti e professioni e delle imprese ammesse al regime di contabilità semplificata, compresi coloro che hanno esercitato l'opzione per la trasmissione telematica dei dati dei corrispettivi di cui all'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 471/1997, l'Agenzia delle Entrate metterà a disposizione:

- i dati per la predisposizione dei prospetti di liquidazione periodica dell'IVA;

- una bozza di dichiarazione annuale dell'IVA e di dichiarazione dei redditi, con i relativi prospetti riepilogativi dei calcoli effettuati;
- le bozze dei modelli F24 già predisposti con le cifre delle imposte da versare, compensare o richiedere a rimborso.

Inoltre, per tutti coloro che si avvarranno degli elementi messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate verrà anche meno l'obbligo di tenuta dei registri IVA delle fatture emesse e degli acquisti. Aspettando che si insedi il nuovo Governo restiamo in attesa, da spettatori inerti, di che cosa accadrà nei prossimi mesi nella speranza che il Legislatore operi con la volontà di semplificare effet-

tivamente non solo la "burocrazia", che comporta un costo notevole alle finanze statali, ma anche l'operato quotidiano dei cittadini e di noi intermediari che dobbiamo rapportarci con le problematiche operative delle nuove norme prescritte senza che si tengano in considerazione i nostri competenti pareri.

Sonia Alemanni
CdL in Torino

salute ambiente lavoro

www.grupposal.com

La tua medicina del lavoro

**A tua disposizione
per la gestione
della sorveglianza
sanitaria dei
tuoi lavoratori**

Via Pininfarina, 8 - 10095 Grugliasco (TO)

Tel. 011.7708445

Fax 011.7708040

info@grupposal.com

Numero Verde
800 910 472
Chiamata gratuita

#NON STRETTAMENTE INCLUSIVA



Per NASpi, acronimo di Nuovo Assegno Sociale per l'Impiego, s'intende l'indennità mensile di disoccupazione, istituita dall'art. 1 del D.Lgs. n. 22 del 4 marzo 2015 per sostituire i precedenti trattamenti, ASpi e Miniaspi, e nasce con la funzione di fornire ai lavoratori sostegno al reddito nei 24 mesi successivi dalla fine del rapporto di lavoro subordinato che abbiano perso involontariamente la propria occupazione.

I destinatari della NASpi sono tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, i soci di cooperativa e il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni; non si applica inoltre nei confronti degli operai agricoli a tempo sia determinato che indeterminato. Per i collaboratori coordinati e continuativi è prevista una specifica tutela denominata DIS-COLL.

Il diritto all'erogazione della NASpi si ottiene al raggiungimento di tre requisiti, ovvero:

- essere in stato di disoccupazione involontaria;
- poter far valere, nei quattro anni precedenti lo stato di disoc-

pazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione;

- avere almeno 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio dello stato di disoccupazione.

Al fine del raggiungimento del requisito contributivo delle 13 settimane sono valide tutte le settimane, purché risulti accreditata una retribuzione non inferiore ai minimi settimanali, che per l'anno 2018 ammonta ad euro 200,76. La contribuzione deve risultare dalle denunce mensili Uniemens. Sono utili al fine del perfezionamento del requisito i contributi previdenziali, i contributi figurativi, i periodi

di congedo parentale intervenuti in costanza di rapporto di lavoro, i periodi di lavoro all'estero in paesi facenti parte dell'Unione Europea o convenzionati dove sia possibile la totalizzazione e, infine, i periodi di astensione per malattia dei figli fino ad 8 anni di età nel limite di 5 giorni nell'anno solare.

Il messaggio INPS n. 710/2018 nel fornire i chiarimenti necessari, ha precisato che, ai fini della determinazione dei requisiti di spettanza della NASpi, sono da considerarsi utili i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria ed i periodi di congedo parentale. I contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria sono utili se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione contro la disoccupazione, sia che l'astensione inizi in costanza di rapporto di lavoro, sia che nell'ipotesi in cui inizi entro 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto.

I periodi di congedo parentale si considerano utili purché regolarmente indennizzati ed intervenuti in costanza di rapporto di lavoro.

Lo stato di disoccupazione deve essere involontario, quindi restano esclusi i lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per dimissioni o, salvo in determinati casi, la risoluzione consensuale. Le dimissioni per giusta causa comportano uno stato di disoccupazione involontaria, pertanto non escludono la corresponsione dell'indennità ordinaria di disoccupazione.

Tra le ipotesi individuate dalla giurisprudenza configuranti le dimissioni per giusta causa, annoveriamo:

LA NASPI ED I CRITERI DI COMPATIBILITÀ

- mancato pagamento delle retribuzioni;
- omessi versamenti previdenziali;
- mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- molestie e mobbing;
- comportamento offensivo del datore di lavoro o di un superiore;
- variazione delle condizioni di lavoro "in peius" a seguito della cessione d'azienda, ad eccezione delle legittime ipotesi di demansionamento previste dal Job Act e nei casi di inidoneità accertata dal medico competente ed assegnazione a mansioni inferiori con la conservazione del medesimo trattamento economico;
- trasferimento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive;
- inadempimenti in materia di sicurezza sul lavoro comportanti pregiudizi allo stato di salute del lavoratore.

Anche in caso di dimissioni per giusta causa è dovuto il contributo di licenziamento, pagato dal datore di lavoro, pari al 41% del massimale mensile di NASpi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Ricordiamo inoltre che, il ticket di licenziamento raddoppia, dal 2018, esclusivamente per i licenziamenti collettivi, passando all'82% del massimale mensile di NASpi.

Le dimissioni rappresentano un atto unilaterale recettizio e devono essere obbligatoriamente rassegnate attraverso la compilazione del modello telematico, direttamente dall'interessato oppure attraverso

uno dei soggetti intermediari, indicando in questo caso come motivazione: "dimissioni per giusta causa". Tali dimissioni comportano il diritto ad effettuare la richiesta di indennità NASpi, da presentarsi entro il termine di decadenza di 68 giorni decorrenti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Possono essere considerate valide ai fini del diritto alla percezione della NASpi le dimissioni avvenute per giusta causa o durante il periodo tutelato dalla maternità (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio).

La risoluzione consensuale non è ostativa al riconoscimento della prestazione qualora sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro secondo le modalità previste dall'art. 1 c. 40 legge 92/2012, modificante l'art. 7 Legge 604/66.

Come già accennato un ulteriore requisito, affinché si abbia diritto alla percezione della NASpi, consiste nel poter far valere 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione; per giornate di lavoro effettivo si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria.

L'INPS è tornato ad occuparsi di cumulabilità e compatibilità della NASpi con altri redditi da lavoro dipendente, autonomo e accessorio nella circolare 174 del 2017. L'Istituto ha individuato i casi nei quali, in presenza di una concomitante attività di lavoro, il soggetto percettore di NASpi conserva il diritto alla presta-

zione previdenziale, in misura intera o ridotta. In alcune ipotesi è obbligatorio inoltrare apposita comunicazione all'INPS di avvio attività, pena la decadenza della prestazione previdenziale.

Analizziamo più a fondo le diverse tipologie reddituali e la loro cumulabilità con la prestazione assistenziale:

- borse di studio, stage e tirocini professionali comportano la percezione di redditi che, sotto il profilo fiscale, sono assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50 comma 1 lett. c) del D.P.R. n.917/86); tuttavia, poiché non si tratta dello svolgimento di una vera e propria attività lavorativa, è prevista l'intera cumulabilità con l'indennità. Invece, nei casi di assegnisti o dottorandi di ricerca titolari di borse di studio o assegni, coperti anche dalla prestazione di sostegno DIS-COLL, essendo ricondotta allo svolgimento di una vera e propria prestazione lavorativa, l'importo spettante di NASpi viene ridotto. I compensi derivanti da queste attività non possono superare il limite annuo di 8.000,00 euro e il beneficiario della prestazione deve, a pena di decadenza, informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività a cui si riferiscono i compensi, o dalla presentazione dell'istanza di NASpi se l'attività era preesistente;
- prestazione di lavoro intermittente: in caso di prestazione senza obbligo di risposta alla chiamata, la prestazione di NASpi viene sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa, mentre



può essere riconosciuta nei periodi non interessati da una prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra. In caso invece di prestazione di lavoro intermittente con erogazione dell'indennità di disponibilità, la prestazione potrà essere riconosciuta solamente se il reddito percepito dal lavoratore è di importo inferiore agli 8.000,00 euro annui. Il percettore di NASpi è obbligato a comunicare all'INPS il reddito che prevede di percepire;

- attività sportive dilettantistiche, i premi e i compensi erogati dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo che persegua finalità sportive dilettantistiche, costituiscono redditi diversi (art. 67, lett. m del D.P.R. n. 917/86). È prevista la piena cumulabilità con l'indennità e il beneficiario non è tenuto ad effettuare

alcuna comunicazione all'INPS;

- attività professionale esercitata da liberi professionisti iscritti a specifiche casse previdenziali: con la mera finalità di evitare ingiustificate disparità di trattamento, in esplicitazione delle previsioni di cui al comma 1 dell'art. 10 D.Lgs. 22/2015, la percezione ordinaria è consentita fino al reddito limite di 4.800,00 euro annui. Il beneficiario della prestazione deve, a pena di decadenza, informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività cui si riferiscono i compensi, o entro un mese dalla presentazione della domanda se l'attività era preesistente, dichiarando il reddito presunto anche se pari a zero;

- amministratore, consigliere e sindaco di società: i loro compensi sono assimilati a redditi di lavoro dipendente in presenza dei quali l'importo della prestazione viene erogata in misura ridotta entro il limite reddituale pari a 8.000,00 euro annui (art. 50, comma 1 lett. c) bis del D.P.R. 917/86). Il beneficiario deve, a pena di decadenza della prestazione della domanda di NASpi, informare l'INPS entro un mese dell'inizio attività a cui si riferiscono i compensi, oppure entro un mese dalla presentazione della domanda se l'attività era preesistente;

- socio di società di persone: ai soci e i familiari e per i soci accomandatari che svolgono la loro attività con carattere di abitualità e prevalenza e che sono iscritti alle gestioni speciali degli Artigiani e Commercianti, la NASpi viene erogata in misura ridotta in applicazione della disciplina di

cui all'art. 10 del D.Lgs. 22/2015. Il limite di reddito entro il quale è da considerarsi consentita l'attività in questione è pari a 4.800,00 euro annui. Il beneficiario deve, a pena di decadenza, inviare apposita comunicazione entro un mese dall'inizio dell'attività;

- soci di società di capitale: i redditi da capitale non sono assimilati a redditi da lavoro dipendente, o ad altra attività lavorativa in forma autonoma. Il beneficiario della NASpi titolare di redditi di capitale può quindi percepire la prestazione senza riduzioni non trovando applicazione la previsione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 22/2015;

- prestazioni di lavoro occasionali autonome, disciplinate dal D.L. n. 50/2017, convertito con la Legge n. 96/2017, danno luogo nel corso di un anno civile (1 gennaio -31 dicembre) per ciascun prestatore ad un compenso di importo non superiore a 5.000,00 euro annui. Tali compensi sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione del prestatore. In beneficiario di NASpi non è tenuto a comunicare all'INPS i compensi derivanti da questa attività;

- lavoro accessorio dove l'indennità è interamente cumulabile se il compenso percepito per anno civile non supera i 3.000,00 euro, se i compensi percepiti per lavoro accessorio superano i 3.000,00 euro ma restano sotto il limite dei 7.000,00 euro per anno civile, la prestazione NASpi sarà ridotta di un importo pari all'80% del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio

dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità. Il beneficiario è comunque tenuto a darne comunicazione all'INPS, entro i consueti termini di un mese dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio o se preesistente entro un mese dalla data di presentazione della domanda.

Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpi, può richiederne la liquidazione anticipata dell'importo residuo del trattamento spettante a titolo di incentivo per l'avvio di una nuova attività lavorativa autonoma. Tale incentivo, ovvero la liquidazione in un'unica soluzione della NASpi residua spettante, può essere riconosciuto per:

- lo svolgimento di attività libero professionale, indipendentemente dalla cassa previdenziale di appartenenza;
- l'avvio di attività di impresa individuale commerciale, artigiana o agricola;
- la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio;
- ingresso o costituzione di società di persone in quanto il reddito derivante dall'attività svolta dal socio nell'ambito della società è qualificato come reddito d'impresa;
- la costituzione di società unipersonali caratterizzate dalla presenza di un unico socio (s.r.l., s.r.l.s., s.p.a.);
- la costituzione di società di capitali in caso di svolgimento dell'attività a titolo di socio lavoratore.

Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione anticipata della prestazione deve presentare all'INPS, pena decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dall'inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa; si precisa inoltre che per data di inizio dell'attività si intende la data di invio al Registro Imprese della Comunicazione Unica.

L'INPS, con circolare n. 177 del 2017, ha fornito chiarimenti a seguito del parere espresso dal Ministero del Lavoro sui casi di beneficiari del sopra citato sostegno al reddito che, espatriano o che, soggiornano in un Paese comunitario o non comunitario. Le istruzioni dell'Istituto in particolare sono relative alle nuove modalità operative a cui gli interessati debbono attenersi. Il Ministero ha formulato il principio secondo il quale la previsione legislativa di cui agli articoli 20 e 21 del D.Lgs. n. 150/2015 è idonea ad impedire un allontanamento dal territorio nazionale per lunghi periodi. Ne consegue che, una volta acquisito il diritto alla percezione della NASpi, il soggetto beneficiario potrà recarsi all'estero in un Paese comunitario o extra-comunitario senza giustificare le ragioni, ma permangono tuttavia, in assenza di una specifica normativa sull'argomento, i vincoli connessi ai meccanismi di "condizionalità" della prestazione la cui violazione e l'inadempimento comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie consistenti nella decurtazione o nella decadenza della prestazione e dallo stato di disoccupazione. L'Istituto, sempre nella medesima circolare

precisa quanto segue: nei confronti dei beneficiari NASpi che si recano in un altro paese dell'Unione Europea alla ricerca di un'occupazione, trova applicazione il regime di sicurezza sociale, definito dagli articoli 7, 63, 64, e 65 del Regolamento CE n. 883/2004 che permette, una volta esplicitati gli adempimenti, l'esportabilità dell'indennità con il conseguente diritto a continuare a percepire all'estero, la prestazione ottenuta in Italia, per un periodo massimo di 3 mesi. Di conseguenza, i percettori di NASpi che si recano in un altro paese dell'Unione Europea alla ricerca di un lavoro possono continuare a beneficiare della prestazione di disoccupazione per tre mesi non dovendosi attenere alle regole di condizionalità previste per la generalità dei lavoratori. Dal primo giorno del quarto mese, conservano solo il diritto a percepire la prestazione ma tornano ad essere obbligati ai principi di condizionalità previsti dalla normativa italiana.

Erica Maurino

CdL in Pinerolo (TO)

#LE IMPRESE SALVATE DAI RAGAZZINI

I tirocini sono stati introdotti dall'articolo 18 della Legge n. 196 del 24 giugno 1997 (Legge Treu) e regolamentati dal Decreto Ministeriale di attuazione n. 142 del 25 marzo 1998 e riformati dalla Legge n. 148 del 14 settembre 2011, dalla Legge n. 92 del 28 giugno 2012 e dagli accordi sottoscritti in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Provincie autonome di Trento e Bolzano del 24 gennaio 2013 e del 25 maggio 2017.

Conosciuti altrimenti con il termine "stage" (termine francese), come riportato nelle linee guida sono "una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra soggetto ospitante e tirocinante per favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento e il reinserimento lavorativo" e costituiscono un inserimento temporaneo all'interno del mondo produttivo che non configura un rapporto di lavoro, purché avvenga nel rispetto dei termini previsti dalla norma.

Il periodo di tirocinio può essere considerato dall'impresa anche come un'opportunità utile per selezionare del personale, attraverso la valutazione delle conoscenze tecniche, delle abilità e delle competenze relazionali dimostrate dal tirocinante. Per quest'ultimo, invece, può rappresentare un'opportunità per arricchire e integrare le sfere della sua conoscenza mettendosi alla prova nel settore professionale scelto, considerandolo oltre che un momento formativo anche un percorso di orientamento personale che, meglio di ogni altra esperienza, può aiutarlo ad acquisire una maggiore consapevolezza delle sue potenzialità, dei suoi limiti e delle sue aspettative di inserimento la-

vorativo, ricordando, inoltre, che al termine di una esperienza positiva, l'azienda ospitante può decidere di inserirlo nella propria organizzazione aziendale come lavoratore.

La normativa distingue due categorie di tirocini, quelli **curricolari** che sono inseriti in piani di studi e quelli **extra curricolari**, i quali sono rivolti a persone in cerca di occupazione e finalizzati a favorire il contatto diretto tra impresa e soggetto ospitato.

Tirocinio curricolare

In passato, tra scuola e impresa, non era previsto un dialogo che permettesse ai giovani di rendere operativo il bagaglio di conoscenze acquisito nel percorso scolastico. Oggi, per mezzo dei tirocini curricolari, i giovani possono rendere operative le loro conoscenze grazie all'alternanza tra lo studio e il lavoro.

Il tirocinio curricolare, in base alla nuova riforma della scuola, è un percorso di formazione incluso nel piano di studi delle università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari inserite all'interno di un percorso normale di istruzione o di formazione con la finalità di affinare il processo di apprendimento. Esso è esplicitamente escluso dalla disciplina introdotta dalla Conferenza Stato-Regioni .

Per l'attivazione del tirocinio curricolare i soggetti promotori sono:

- università o istituto di istruzione universitaria abilitato al rilascio di titoli accademici;
- istituzione scolastica che rilasci titoli aventi valore legale;
- centro di formazione professionale operante in regime di convenzione con Provincia o Regione.

I tirocini curricolari sono limitati ai soli studenti universitari o di scuola secondaria superiore e allievi di istituti professionali del percorso di studi in cui i tirocini sono inseriti. Il periodo di tirocinio deve essere collocato all'interno del periodo di frequenza del corso di studi, anche se non direttamente collegato al riconoscimento di crediti formativi. La durata viene determinata dal soggetto promotore in base al progetto formativo ed in funzione degli ordinamenti didattici.

Tirocinio extra curricolare

La disciplina dei tirocini extra curricolari, poiché riguarda la formazione professionale, è di competenza delle Regioni e delle Provincie autonome come ribadito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 287 del 2012. Al fine di valorizzare lo strumento e contrastare l'abuso di questo istituto, è nata la necessità di una regolazione uniforme su tutto il territorio nazionale tramite la definizione di livelli essenziali di tutela.

A tale fine la conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni e le Provincie autonome di Trento e Bolzano hanno sottoscritto un accordo sulle "linee guida in materia di tirocini formativi e di orien-

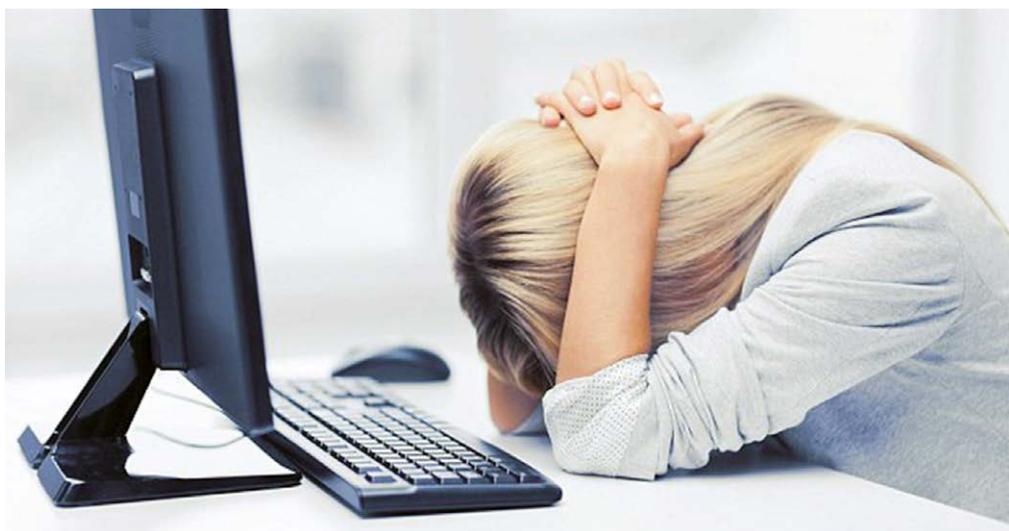
LIMITI ED OPPORTUNITÀ DEI TIROCINI

tamento” il 24 gennaio del 2013, integrato successivamente il 25 maggio del 2017. Le linee guida del 2017, che attengono esclusivamente ai tirocini extracurricolari, non sono immediatamente operative ma sono considerate standard minimi che devono essere recepiti dalle Regioni e dalle Province autonome. Anche il tirocinio extracurricolare non è considerato un rapporto di lavoro ma un periodo di orientamento al lavoro e di formazione che si basa su di un progetto formativo individuale, concordato tra un soggetto promotore, un soggetto ospitante ed un tirocinante e che definisce gli obiettivi formativi da conseguire nonché le modalità di attuazione.

I tirocini si differenziano in base alle finalità che intendono perseguire e alle categorie dei destinatari:

- **tirocini formativi e di orientamento**, hanno la finalità di agevolare le scelte professionali dei giovani nel percorso di transizione tra la scuola e il lavoro mediante il contatto diretto con il mondo del lavoro; i destinatari sono i giovani che hanno conseguito il titolo di studio da non più di 12 mesi;
- **tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro**, hanno la finalità di collocare o ricollocare i soggetti inoccupati, disoccupati, lavoratori sospesi in cassa integrazione;
- **tirocini di orientamento e formazione o inserimento/reinserimento**, rivolti a persone svantaggiate, disabili e richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale.

In base alle nuove linee guida del 2017, la durata del tirocinio deve essere congrua rispetto agli obiet-



tivi formativi da conseguire indicati all'interno del piano formativo e, comunque, non deve superare 12 mesi. Unica eccezione riguarda i tirocini promossi nei confronti dei soggetti disabili e svantaggiati, per i quali la durata complessiva potrà arrivare a 24 mesi (le Regioni possono prevedere una durata diversa purché rispettino tali limiti massimi); nel piano formativo deve essere indicato anche il numero di ore giornaliere e settimanali che il tirocinante è tenuto ad osservare e la durata minima del tirocinio non può essere inferiore a due mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è di un solo mese.

Nelle nuove linee guida del 2017 viene prevista anche la possibilità di una sospensione del tirocinio in caso di maternità, infortunio o malattia di lunga durata, pari o superiore a 30 giorni solari e periodi di chiusura aziendale della durata di almeno 15 giorni solari. Detto pe-

riodo di sospensione fa slittare in avanti la scadenza del tirocinio, per una durata pari alla sospensione stessa, mentre nelle linee guida del 2013 era prevista la sospensione del tirocinio per eventi di durata pari a 1/3 della durata del tirocinio.

Per quanto riguarda la conclusione, il tirocinio può risolversi al termine stabilito nella convenzione oppure essere interrotto dal tirocinante con una comunicazione indicante i motivi ed indirizzata al tutor del soggetto ospitante e del soggetto promotore. Può anche essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti o per di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto.

Di seguito verranno esaminati i soggetti coinvolti nel tirocinio.

I soggetti promotori di un tirocinio formativo possono essere diversi e le Regioni e le Province Autonome possono integrare o modificare i soggetti ammessi.

Il soggetto promotore deve svolgere un'attività di supporto sia per il tirocinante che per il soggetto ospitante, deve monitorare lo svolgimento del tirocinio, predisporre il piano formativo individuale e rilasciare l'attestazione finale; inoltre deve segnalare al soggetto ospitante l'eventuale mancato rispetto degli obiettivi contenuti nel Piano formativo individuale e delle modalità attuative del tirocinio, nonché ai competenti servizi ispettivi i casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività non previste dal Piano formativo individuale o comunque svolga attività riconducibile ad un rapporto di lavoro.

Il soggetto ospitante è la persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, presso il quale viene realizzato il tirocinio.

Il soggetto ospitante per poter realizzare il tirocinio deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, deve essere in regola con la normativa sulle assunzioni obbligatorie per i disabili, non deve aver effettuato nei 12 mesi precedenti licenziamenti di lavoratori con attività lavorativa equivalente a quella del tirocinante, non deve avere procedure di Cig straordinaria e procedure concorsuali in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.

I compiti del soggetto ospitante sono quelli di stipulare la convenzione con il soggetto promotore, trasmettergli le comunicazioni ef-

fettuate e le comunicazioni di proroga, di interruzione e di infortunio; designare un tutor con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il piano formativo e garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e qualora prevista la sorveglianza sanitaria ed infine assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal piano formativo.

Il tirocinio non può essere attivato nell'ipotesi in cui il tirocinante abbia avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico di servizio con il medesimo soggetto ospitante negli ultimi 2 anni precedenti all'attivazione del tirocinio stesso.

Viceversa, può essere attivato nell'ipotesi in cui il tirocinante abbia svolto prestazioni di lavoro accessorio presso il medesimo soggetto ospitante per non più di 30 giorni, anche non consecutivi, nei 6 mesi precedenti l'attivazione.

Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, salvo proroghe. La richiesta di proroga, che comunque dovrà rispettare la durata massima prevista per quella tipologia di tirocinio, deve essere adeguatamente motivata dal soggetto ospitante.

Il Legislatore, al fine di evitare l'abuso di questo istituto, ha previsto che le Regioni debbano stabilire il numero massimo di tirocini extracurricolari attivabili contemporaneamente, in proporzione alle dimen-

sioni della singola unità operativa del soggetto ospitante, nel rispetto dei seguenti principi:

- 1 tirocinante nelle unità operative con non più di 5 dipendenti;
- 2 tirocinanti nelle unità operative con un numero di dipendenti da 6 a 20;
- 10% di tirocinanti nelle unità operative con un numero di dipendenti superiore a 20, purtuttavia per queste aziende è prevista la possibilità di sfiorare la percentuale del 10% se stipulano contratti di lavoro subordinato con i tirocinanti attivati.

Da detti limiti sono esclusi i tirocini in favore di soggetti disabili e svantaggiati ed i tirocini curricolari.

Il tirocinante

Soggetto che detiene l'obbligo di attenersi a quanto previsto nel Piano formativo individuale svolgendo le attività concordate con i tutor.

Per la partecipazione al tirocinio è prevista la corresponsione di una indennità mensile non inferiore a 300,00 euro lordi che le Regioni potranno implementare.

L'indennità è erogata per intero a fronte di una partecipazione minima al tirocinio del 70% su base mensile. Tuttavia non è dovuta l'indennità di partecipazione durante il periodo di sospensione del tirocinio e nel caso di tirocinanti percettori di forme di sostegno al reddito. Dal punto di vista fiscale l'indennità di partecipazione è considerata reddito assimilato a quelli di lavoro dipendente.

Al termine del tirocinio, sulla base del piano formativo individuale, è rilasciata, al tirocinante, una atte-

stazione finale, firmata dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante.

Tutor

La convenzione deve prevedere due tutor, i quali devono collaborare tra di loro:

- **il tutor organizzativo** il quale, nominato dal soggetto promotore, deve elaborare il Piano formativo in collaborazione con il soggetto ospitante, coordinare l'organizzazione del tirocinio, programmare il percorso di tirocinio, monitorare l'andamento del tirocinio a garanzia del rispetto di quanto previsto nel Progetto con l'obiettivo di assicurare la soddisfazione da parte del soggetto ospitante e del tirocinante;
- **il tutor tecnico** che, nominato dal soggetto ospitante, ha la responsabilità circa l'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro, per tutto il periodo di tirocinio e può seguire, contemporaneamente, al massimo 3 tirocinanti.

Attivazione della convenzione

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni predisposte su modelli definiti dalle Regioni e stipulate tra i soggetti promotori e i soggetti ospitanti, le quali dovranno prevedere gli obblighi del soggetto promotore e del soggetto ospitante, le modalità di attivazione, valutazione e attestazione degli apprendimenti, il monitoraggio, la decorrenza e durata della convenzione.

Alla convenzione deve essere allegato un Piano formativo individuale che deve contenere l'indicazione degli obiettivi formativi previsti per

il singolo tirocinio e deve essere sottoscritto da tutte le parti coinvolte.

In particolare, il Piano formativo, il cui format è stato predisposto, ed è presente, nell'Accordo Stato-Regioni, contiene:

- la durata, con l'indicazione delle ore giornaliere e settimanali;
- l'indennità di partecipazione;
- le garanzie assicurative;
- le attività previste come oggetto del tirocinio.

L'attivazione dei tirocini deve essere preceduta da una comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego effettuata dal soggetto ospitante. La mancata comunicazione prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 500,00 euro.

Per quanto riguarda le garanzie assicurative, al tirocinante deve essere garantita un'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro ed un'assicurazione per la responsabilità civile verso i terzi. La copertura assicurativa deve comprendere anche eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e comunque rientranti nel Piano formativo individuale. La convenzione stabilisce il soggetto obbligato a provvedervi tra il soggetto ospitante, il soggetto promotore o anche la stessa Regione.

Conclusioni

Il tirocinio è uno degli strumenti che ha permesso non solo di avvicinare il mondo del lavoro a quello della scuola ma soprattutto di avvicinare i lavoratori all'impresa favorendo l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, realizzando così uno degli obiettivi del Legislatore; tut-

tavia non bisogna dimenticare che a volte tale strumento si presta a mascherare un rapporto di lavoro subordinato e per questo motivo lo stesso Legislatore ha previsto la vigilanza sulla corretta gestione dei tirocini formativi. In caso di mancato rispetto della disciplina il soggetto ospitante può incorrere nella riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato e anche nell'interdizione dell'attivazione di nuovi tirocini. A parere di chi scrive rappresenta uno strumento sicuramente positivo in quanto costituisce un'opportunità per i soggetti coinvolti ma, se non adeguatamente gestito, può essere un limite per gli stessi soggetti in cerca di occupazione.

Sandra Fruci
CdL in Torino

#PRESUNTUOSISSIMO ED EGOISTISSIMO ME

Questo è un articolo presuntuoso: prima che lo dica qualcun altro lo afferma già l'estensore e così ci togliamo d'imbarazzo.

Non solo: è anche un articolo estremamente egoista, quindi con molti torti e qualche (miserrima) ragione.

Diretta derivazione di un sabato mattina di pioggerellina sottile, quello del 24 febbraio 2018, appena rientrati dall'Urbe dopo la cena del Ringraziamento (senza tacchino ...) inerente il Festival del Lavoro 2017.

Nella stessa settimana la segreteria del nostro C.P.O. aveva inoltrato un invito aperto a tutti gli iscritti, ossia oltre 700 cristiani, da parte della santa Alleanza tra 'Rete Professioni Tecniche' e 'Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali'.

Naturalmente i reattivi colleghi torinesi l'hanno recepito in armonia ad un understatement tipicamente subalpino ed al ritrovo del Cafè Muller di via Sacchi 18/D eravamo rap-

presentativi quanto un CCNL pirata depositato al CNEL cioè, ad essere pignoli, 2 cristiani, precisamente la collega Presidente, Luisella Fassino, ed il vostro scrivano.

Tra l'altro, il locale è di recente trasformazione in area teatrale poiché nel suo utilizzo precedente era un noto cinema a luci rosse (anzi 'porno', come ha ricordato letteralmente nella fase di presentazione l'architetto Laura Porporato, il coordinatore RPT Piemonte). Personalmente non ci avevo mai messo piede, né prima, né dopo: ho domandato a Luisella se lei avesse avuto frequentazioni temporali diverse e mi ha rassicurato negativamente.

Il dibattito, ad un soffio dal voto del 4 marzo 2018, verteva sul tema **'Le professioni incontrano la politica'** e i candidati locali hanno trattato, peraltro senza la possibilità d'intervenire dal pubblico e con modalità eccessivamente generaliste, tematiche relative ad equo compenso, anticorruzione, mancati pagamenti ai professionisti, imprenditoria applicata alla politica e codice appalti.

Prima del congedo, la Presidente mi ha consegnato un plico cartaceo in sfondo blu cobalto. Era il manifesto di **'Professionisti per l'Italia'**, dalla copertina che vedete accanto, presentato il 21 febbraio scorso durante l'assemblea programmatica presso il centro congressi Roma Eventi, proprio a cura della santa Alleanza di cui sopra.

S'invitano i colleghi interessati a reperirne il contenuto sul sito www.cuprofessionisti.it, linkando 'manifesto': troverete la sintesi di proposte in materia di investimenti pubblici, sussidiarietà, semplificazione fisca-



IL MANIFESTO 'IDEE PER LA MODERNIZZAZIONE DEL PAESE'

le, percorsi formativi, gestione del rischio e sicurezza, tutela dei diritti dei cittadini, integrazione ed accoglienza sociale, ingresso e permanenza nel mercato del lavoro, ruolo della rappresentanza e sussidiarietà degli Ordini professionali.

Sulla seconda facciata del volantino, dette proposte sono elencate in punti, 11 come una squadra di calcio, poi sviluppate in altrettante pagine dopo una introduzione riguardante la ridefinizione degli obiettivi.

Torniamo quindi alla presunzione dello scrivano: come dovrebbe fare ogni collega che respira l'universo delle libere professioni, ho letto i predetti obiettivi e scribacchiato qualche appunto qua e là. Come invece farebbe solo un egoista mi sono preso successivamente la briga di tradurli in pensiero in libertà dalla prospettiva esclusiva del mio minuscolo giardino, quello di singolo professionista e cittadino, non proprio immodestamente tra i peggiori in verità, di un Paese dove si vincono le elezioni proponendo una oscenità satellitare come quella del reddito di cittadinanza, sino ad arrivare alla presunzione di divulgarli. Come credo chiunque, su alcuni argomenti dispongo di qualche competenza, su altri certamente no e saranno recepiti alla stregua di chiacchiericci da bar; pertanto chi ha avuto la pazienza di arrivare fin qui si ritenga perfino libero di fermarsi.

Per chi prosegue, si avverte che gli 11 punti sono trascritti pedissequamente in grassetto, inframmezzati di volta in volta da quei pensiero in libertà: se sempre chi legge vuole però affibbiarmi la patente di presuntuoso ed egoista (o altro ...) a ra-

gion veduta mi sa che è costretto a riandare per un raffronto al già citato sito www.cuprofessioni.it, linkare 'manifesto', rivisitandone gli sviluppi e così, mal che vada, non mi si potrà accusare di non aver contribuito all'opera di proselitismo della santa Alleanza.

1) Garantire la salute ed il benessere dei cittadini

Salute e benessere dei cittadini per quanto mi riguarda vogliono dire innanzitutto il funzionamento del primo contatto emergenziale percepito dalla popolazione, quindi il Pronto Soccorso. A Torino, come altrove, chi ha avuto la sventura di accompagnare un malato all'ospedale ha perfettamente contezza che significa consegnarsi in balia agli eventi di corsia per ore, se non notti, criticità che per delle persone già fortemente provate non sono accettabili. In secondo luogo, la stessa popolazione invecchia senza che l'allungamento della vita media corrisponda minimamente ad un mantenimento della qualità. Assistere un anziano con una malattia degenerativa significa, al di là di esasperanti situazioni emotive, affrontare delle spese che non sono alla portata di tutti i nuclei familiari. Per una convivenza occorre disporre di risorse economiche che superano i 1500 euro al mese in aggiunta ad una abitazione adeguata e se invece le condizioni fisiche non sono gestibili, non resta che la casa di riposo con tariffe che oscillano intorno alle 100 euro giornaliere: tradotto, 3000 euro al mese e la triste consapevolezza che le famiglie sono lasciate da sole dinanzi al loro dramma e, se ci sono, all'inesorabile azzeramento dei risparmi faticosamente accumulati.

mento dei risparmi faticosamente accumulati.

2) Una giustizia lenta è un'ingiustizia

Giustizia lenta significa per un consulente del lavoro delle cause che si trascinano per anni con fattori di aleatorietà inaudita sia per l'azienda che naviga nell'incertezza, sia per il lavoratore convinto di non ottenere quanto di sua spettanza. La circostanza che persino dinanzi alla piena ragione, ovviamente possibile da entrambe le parti, si preferisca trovare una soluzione conciliativa per evitare un contenzioso infinito e l'impennata delle spese legali, rappresenta già di per sé una sonora sconfitta per la giustizia. Gli strumenti alternativi di soluzione delle controversie, fra i quali la mediazione, non risolveranno nulla se non accompagnati da un contemporaneo snellimento della legislazione, non solo quella in materia di lavoro, con l'abolizione di una normativa sovente sovrapponibile e contraddittoria e processi che si nutrono di prescrizione.

3) Più servizi pubblici di qualità: la sussidiarietà per rendere efficiente la Pubblica Amministrazione

Ben venga la sussidiarietà, con possibilità di verifica da parte di noi consulenti del lavoro della compliance giuslavoristica negli appalti pubblici ma la precedenza va assegnata ad accrescere la qualità del servizio della Pubblica Amministrazione e quindi, per la categoria diventa essenziale il confronto con gli Istituti con cui la professione si rapporta. Non è concepibile che, per

esempio, un Ispettore non conosca i termini di un ricorso dopo aver redatto il verbale, non è plausibile che agevolazioni contributive vengano prima concesse e poi negate con relativa imposizione di restituzione e sanzioni a causa delle inefficienze di un sistema che non dispone di una banca dati attendibile. C'era poi una volta un tipo, mi pare che portasse il nome di un evangelista, che promise entro il giorno del suo onomastico di estinguere i debiti delle varie Amministrazioni Pubbliche nei confronti di aziende private: il buio oltre la siepe ammonta ancora oggi a 30 miliardi di euro e non si vede come si possa cambiare rotta.

4) Allargare la base occupazionale, incentivare il lavoro, rafforzare i sistemi di previdenza per i lavoratori

Incentivare il lavoro e ridurre la disoccupazione significa essenzialmente agire in una unica direzione: tagliare il costo di quello dipendente riducendo l'invereconda forbice tra lordo e netto, tra le più elevate al mondo, quando poi i servizi offerti sono quelli inesistenti accennati al punto 1). Battaglia complicata, soprattutto in un paese a due velocità dove il ricorso al lavoro nero è ancora stanziale e l'avvento della NASpl, con l'introduzione dell'estensione della copertura contributiva a 24 mesi e l'allegria concessione in contesti dove l'involontarietà della perdita del posto occupato da parte del lavoratore pare discutibile, ha generato solo nuovi spazi all'assistenzialismo più sfacciato. A proposito di welfare è prematuro poter affermarne una spiccata percorribilità futura mentre sulla previdenza integrativa i margini sono ridotti prati-

camente al lumicino perché non si tratta d'incrementarne o meno la deducibilità fiscale ma di mutare la mentalità di un Paese che pare abbia l'innata vocazione di vivere alla giornata.

5) Un nuovo ciclo degli investimenti per una crescita equa, inclusiva e sostenibile

Si apprende che dal 2013 si è verificata l'inversione del ciclo degli investimenti, con l'incremento della spesa complessiva. Del resto lo sperpero di denaro pubblico è sotto gli occhi di tutti e per ammirarne un splendido capolavoro è sufficiente recarsi sulla direttiva dell'autostrada (!?) Asti – Cuneo, altrimenti detta l'eterna incompiuta, con un viadotto troncato a metà che permette ad eventuali automobilisti nostalgici di Hazzard un'emozionante balzo nel vuoto con annesso atterraggio nei campi. Migliorare le infrastrutture dei trasporti significa non costringere i cosiddetti 'pendolari' a trascorrere, tra attese in stazioni di servizio, percorrenze e ulteriori spostamenti, un tempo che supera il 50% del loro normale orario di lavoro. Nel promuovere invece un più semplice accesso al credito occorre dare fiducia all'iniziativa imprenditoriale seria e soprattutto sostenerla dinanzi alle difficoltà iniziali senza chiudere i rubinetti favorendo l'intervento di strozzini ed affini travestiti da società finanziaria.

6) Attuare la rivoluzione digitale per il Paese

La scorsa settimana sulla rivista 'Il venerdì di Repubblica' è stato proposto un servizio sull'Estonia, il paese più digitalizzato del mondo. Dalle parti del Baltico la burocrazia

sta a zero, grazie a una informatizzazione invidiabile. In pratica, una carta di identità elettronica si trasforma in un lasciapassare unico per la vita amministrativa di ogni abitante. Personalmente però faccio ammenda e, stante la mia scarsa propensione alla tecnologia, mi sa che non rischierò d'emigrare a Tallinn. Comunque, in proposito, è essenziale che l'intero territorio abbia a disposizione un accesso alla linea Internet sufficientemente veloce. Per quanto concerne le scuole e l'insegnamento primario un vetusto pregiudizio (corroborato recentemente dall'esperienza in qualità di commissario d'esame) mi lega ancora ad associare indissolubilmente le capacità di una fluidità di scrittura espressiva all'utilizzo della penna che graffia la carta.

7) Una formazione di qualità

Pensiamo alla nostra FCO che ha cambiato radicalmente la professione del consulente del lavoro. Infatti nulla più della formazione obbligatoria è stata utile per contaminare la categoria e diffondere la cultura dell'appartenenza in un mondo che ciononostante sconta ancora l'individualismo più spinto. Posto che ogni professione impone un costante allineamento delle conoscenze e un cambiamento delle strategie formative in ingresso, uscire dallo studio, incontrare i colleghi, confrontarsi con i relatori e cimentarsi nel ruolo stesso, intervenire nelle pubblicazioni di settore, ha rappresentato la primaria opportunità di crescita e quelli che lo ritengono sia una perdita di tempo, tanto peggio per loro. E se ha funzionato per noi perché non dovrebbe funzionare per

gli altri lavoratori soprattutto in un ottica di reinserimento? Indubbiamente occorre intervenire con maggior efficacia nel campo delle politiche attive e, richiamando il punto 4), il controllo sui corsi deve essere stringente e monitorato, tramite verifiche intermedie che prevedano la perdita della NASpl nel caso di abusi e violazioni all'obbligo di frequenza.

8) Valorizzare e tutelare il patrimonio ambientale, paesaggistico e culturale per nuovi percorsi di crescita

L'Italia è un museo a cielo aperto, non ci sarebbe da aggiungere null'altro. Pur non dimenticando la storia di Paese tra più industrializzati al mondo e, senza offesa, non potendoci trasformare in ogni caso in un paese di baristi e camerieri, se adeguatamente sfruttato il patrimonio globalmente definito 'geografico' garantirebbe incrementi occupazionali inimmaginabili. Invece si ostacolano, a volte semplicemente per un passaporto che non parla italiano, direttori di strutture che, a fronte di risultati già lusinghieri, chiedono impegni supplementari agli addetti al fine di migliorare ulteriormente l'offerta turistico-culturale. Se poi si ponesse rimedio agli scempi effettuati in particolare nei deliranti anni '70, infarciti di speculazioni edilizie ovunque, incluse le vallate delle nostre montagne, con centri funzionali soggetti a fallimenti e sequestri ed ora ridotti ad orrori fatiscanti, sarebbe cosa buona e giusta.

9) Rigenerare le città, curare le periferie urbane, valorizzare e tutelare il patrimonio edilizio per una migliore qualità della vita

Torino è stata urbanisticamente e favorevolmente stravolta dalle opere di preparazione ai giochi olimpici invernali del 2006 ed adesso c'è chi fa mancare il numero legale in Consiglio Comunale per la votazione all'ipotesi di candidatura nel 2026 (gli stessi del reddito di cittadinanza, ma chiudo effettivamente parentesi). Riflettiamo allora sulla copertina di questo numero: corso Vercelli è una delle arterie più malfamate della città eppure da quando vi è l'iniziativa denominata 'Edicolarte' non si è mai verificato alcun imbrattamento vandalico da parte di chicchessia, residenti in primis che, senza generalizzare, non rappresentano proprio l'eccellenza della popolazione cittadina. Significa che la politica del cosiddetto 'rammendò', compresi i 'non luoghi' degradati può essere decisiva per una riqualificazione delle periferie e dei quartieri definiti dormitorio, dove i rappresentanti delle istituzioni si

fanno vivi solo in campagna elettorale e poi permettono che bombe ad orologeria d'implosione sociale come quella del villaggio ex MOI degenerino senza freni.

10) Gestione del rischio, gestione della sicurezza, tutela della salute

Non c'è molto da dire: sappiamo tutti che, sempre la già citata speculazione edilizia, ha determinato danni enormi ed ognuno di noi conserva nei propri occhi la fotografia di edifici costruiti sulla riva di un fiume e scantinati e garage che s'allagano dopo minime precipitazioni piovose. Quindi, prima di progettare opere faraoniche, sarebbe opportuno porre in sicurezza quelle che già ci sono, private e pubbliche, ricordando che parte del territorio nazionale, non Torino a dire il vero, è comunque area ad elevato rischio sismico. Sarebbe necessario intervenire, sin dalle scuole elementari, insegnando



prima la cultura dell'educazione e poi della sicurezza, un bagaglio che in anni successivi si possa riflettere sul comportamento dell'individuo, in particolare quando si troverà ad operare in un contesto produttivo, mettendo a repentaglio non solo la propria incolumità ma anche quella degli altri.

11) Modernizzare la rappresentanza degli interessi, rendere più efficiente ed efficace il ruolo degli Ordini professionali

Un professionista non è migliore o peggiore di altri milioni di cittadini. Però, se esercita coscientemente la sua professione, non è solito alle perenni lamentazioni, all'elemosinare agevolazioni e prestazioni e, facendo il fuoco con la legna di cui dispone, trasferisce quanto di sua competenza, in luogo dei suoi dipendenti e per se stesso, nelle varie casse dello Stato. E' altresì avvezzo ad inquadrare regolarmente i suoi collaboratori, dispensando gratuitamente insegnamenti e, operando attivamente nel tessuto sociale, facendo da vero e proprio ammortizzatore in periodi non felici. A patto che gli stessi Ordini sappiano modernizzarsi, inclusa la tolleranza zero nei confronti di delinquenti codificati tra gli iscritti, per porre una chiara distanza da quell'aura di casta di cui a sproposito vengono accusati. Ed allora varrebbe quasi la pena di affidargli quegli incarichi sussidiari che possano far recuperare efficienza alla struttura pubblica: senza alcun aggravio, per carità, tanto ci siamo abituati ...

Pensierino in libertà conclusivo, coerentemente impegnato di presunzione ed egoismo, per i nostri prossimi ed immediati governanti. Fare politica, in fondo, significa innanzitutto adoperarsi per risolvere i problemi che angustiano la totalità della popolazione: e siccome lo si deve fare con risorse economiche solitamente insufficienti, è indispensabile individuare gli obiettivi e soprattutto stilare un ordine di priorità poi da rispettare.

Walter Peirone
CdL in Torino



La neo squadra dell'Alleanza RPT-CUP deve scendere immediatamente in campo affrontando scontri diretti. Non c'è il tempo materiale di sperimentare alchimie e sofismi tattici ed allora abbiamo scelto un protettivo 3-5-2 dove l'uomo in più crea sempre superiorità dietro e riduce la necessità delle diagonali di chiusura facendo ricominciare l'azione con l'ausilio di due esterni che sappiano agire nella doppia proposizione, naturalmente uno più difensivo e l'altro più offensivo. La cerniera a cinque in mezzo consente la copertura quando si è in fase di protezione e facilita l'inserimento degli interni in transizione quando si è in fase di possesso. Delle due punte, una più fisica che agisca da boa e l'altra più agile che attacchi la profondità in assenza di trequartista. Schema di gioco tutto sommato di semplice applicazione con un dogma assoluto: mai abbassarsi restando corti tra le linee che non devono distanziarsi di più di dieci metri l'una dall'altra altrimenti si annulla il vantaggio dei tre difensori. E gli avversari di noi liberi professionisti non aspettano altro che spazi scoperti per infilarci in contropiede ...

#A STELLE E A STRISCE VESTIREI (SE NON LO SA TRUMP...)

ASPETTI NORMATIVI, PREVIDENZIALI E FISCALI DEI LAVORATORI ITALIANI NEGLI U.S.A.

In una precedente occasione, sulle colonne della rivista, ho avuto modo di commentare la sentenza della Cassazione n. 17646/2016 che riguarda il distacco USA e la modalità di versamento dei contributi sulle retribuzioni reali. In questa sede vorrei invece esaminare le procedure che le realtà imprenditoriali italiane devono affrontare nelle ipotesi di distacco di lavoratori negli Stati Uniti d'America e, più nello specifico, quali sono le ricadute fiscali e previdenziali in capo alle aziende ed ai lavoratori.



AMBITO PREVIDENZIALE

In merito all'ambito previdenziale, trattandosi di Paese extracomunitario dovremo applicare la normativa EXTRA CEE, tenendo però in considerazione l'accordo italo-statunitense di sicurezza sociale.

La peculiarità di tale accordo, consiste nella previsione da parte del lavoratore interessato, di esercitare una opzione circa la legislazione sociale a lui applicabile in materia pensionistica.

Tale scelta è estremamente importate ed interessa non solo il lavoratore, ma anche la propria azienda italiana, in quanto ben diversi sono gli oneri contributivi che essa dovrà sostenere, a seguito di tale opzione.

Il distacco negli Stati Uniti non è soggetto a limitazioni temporali, per cui viene meno il problema relativo alla eventuale proroga, essendo già la previsione iniziale a tempo indeterminato. Il lavoratore distaccato, deve nel corso dei primi tre mesi del distacco, esercitare la propria opzione sull'applicazione della legislazione sociale italiana o di quella statunitense. Secondo la scelta fatta, diversi sono i criteri di versamento dei contributi all'INPS in Italia.

Il formulario da utilizzare per il distacco è: IT/USA 4.

Lavoratori distaccati negli USA che optano per la legislazione sociale italiana

Si attribuiscono i codici 4Z e 1C per l'esclusione del contributo CUAF.

Contribuzione dovuta e codici DM2013

	IVS	ASpl	TFR	Malattia	Maternità
OPERAI	101E	104C	106E	108C	109C
IMPIEGATI	201E	204C	206E	208C	209C
DIRIGENTI	301E	304C	306E	-	309C
DIRIGENTI*	901E	904C	906E	-	909C

*Ind. post 1.1.2003

Lavoratori distaccati negli USA che optano per la legislazione sociale americana.

Si attribuiscono i codici 4Z e 1C per l'esclusione del contributo CUAF.

Contribuzione dovuta e codici DM2013

	ASpl	TFR	Malattia	Maternità
OPERAI	104C	106C	108C	109C
IMPIEGATI	204C	206C	208C	209C
DIRIGENTI	304C	306C	-	309C
DIRIGENTI*	904C	906C	-	909C

*Ind. post 1.1.2003

Occorre rilevare che la convenzione si applica alla legislazione in materia di pensioni di invalidità, vecchiaia e superstiti. Non si applica alla legislazione concernente gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la malattia e la tubercolosi, la disoccupazione e gli assegni familiari.

L'ASSICURAZIONE INFORTUNI PER I LAVORATORI DISTACCATI ALL'ESTERO

Per i lavoratori italiani occupati in Paesi extracomunitari non convenzionati, la tutela assicurativa è realizzata mediante la normativa nazionale contenuta nella legge 398/1987.

Sono obbligati all'obbligo assicurativo:

- datori di lavoro residenti, domiciliati e aventi la propria sede, anche secondaria, nel territorio nazionale;
- società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ai sensi dell'art. 2359 primo comma, del Codice Civile;
- società costituite all'estero, in cui persone fisiche e giuridiche di nazionalità italiana partecipano direttamente, o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad un quinto del capitale sociale;
- datori di lavoro stranieri.

Unitamente ad altre forme di tutela previdenziale, l'art. 1 della Legge n. 398/1987, in conseguenza della sentenza di incostituzionalità n. 369/85, ha previsto una specifica disciplina per tali lavoratori operanti all'estero, a decorrere dal 9 gennaio 1986, consistente in un premio, da corrispondere all'INAIL, determinato sulla base delle quattro tariffe vigenti in Italia per tutti gli altri lavoratori, e di una base imponibile costituita da specifiche retribuzioni convenzionali.

La legge garantisce una serie di tutele; in particolare, l'art. 3, comma 3 della Legge n. 398/87 prevede che, nel caso in cui per la malattia o l'infortunio o la malattia professionale venga corrisposta al lavoratore una prestazione da parte dell'ente straniero presso il quale è obbligatoriamente iscritto in forza della legge locale, l'Istituto previdenziale italiano erogatore di analoga prestazione economica riduce quest'ultima in maniera corrispondente.

Qualora, nello Stato estero fosse obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, ed il datore di lavoro dimostri di aver ottemperato ai relativi obblighi, i predetti valori possono essere ridotti, in misura corrispondente, con Decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro (art. 4 comma 2 lettera c), Legge 398/1987).

È previsto, inoltre, che la tabella delle malattie professionali vigente in Italia, possa essere aggiornata con apposito Decreto del Ministro del Lavoro in relazione alle tecnopatie proprie delle aree geografiche dove i lavoratori svolgono la propria attività (art. 3, comma 1, lett. a), Legge n. 398/1987).

Infine, ai sensi dell'art. 3, comma 4, Legge n. 398/1987, i datori di lavoro devono anticipare le prestazioni economiche di malattia e maternità (che sono poi conguagliate in conformità della legislazione nazionale dal datore di lavoro con i contributi dovuti), nonché le prestazioni economiche di indennità temporanea e assoluta dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali che sono rimborsate dall'INAIL.

Per i lavoratori "temporaneamente distaccati" nei predetti Paesi non è dovuto alcun supplemento di premio all'INAIL, in quanto detti lavoratori, per il periodo di distacco (la cui durata è variamente stabilita negli Accordi), rientrano, come tutti gli altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro che dispone il distacco, nell'assicurazione ordinaria già operante in Italia, sia ai fini contributivi che ai fini risarcitivi. Il distacco normalmente non supera la durata di dodici mesi, salvo proroga per un periodo di altri dodici mesi o per un periodo più lungo con il consenso dell'autorità amministrativa competente del Paese di lavoro, cui il datore di lavoro deve rivolgere apposita istanza. Nella presente ipotesi, in considerazione del fatto che l'accordo Italia - Usa non è soggetto a limiti temporali, il lavoratore continua ad essere assicurato all'Inail, per tutto il periodo di permanenza negli Usa.

L'INAIL (nota INAIL del 4/08/2008) deve comunque ricevere comunicazione dell'avvenuto distacco dei lavoratori all'estero, sia per consentire di valutare se la lavorazione che i lavoratori distaccati svolgeranno all'estero, rientri nel rischio per il quale è stata costituita la posizione assicurativa, sia perché in caso di

infortunio o malattia professionale verificatisi durante il distacco, l'INAIL, ricevuta la denuncia, deve attestare alla ASL la qualità di lavoratore assicurato ai sensi del TU affinché l'ASL possa notificarlo all'Istituto straniero, preposto alle prestazioni sanitarie ed assumerle a proprio carico.

PROCEDURE IN CASO DI TRASFERIMENTO O DISTACCO

Il lavoratore rimane in carico alla Società italiana, dove vengono versate le contribuzioni previdenziali ed assistenziali in base alle modalità sopra descritte.

In precedenza, per poter procedere al trasferimento di un lavoratore italiano in un Paese extracomunitario, seppur legato da un accordo bilaterale, era indispensabile ottenere una autorizzazione preventiva da parte del Ministero del Lavoro. Questo era previsto dall'articolo 2 della Legge 398/1987. Occorre ricordare che l'articolo 18 del Decreto Legislativo n. 151/2015 (Decreto semplificazioni) ha abrogato questo adempimento.

L'articolo 18 del Decreto Legislativo 151/2015, ha modificato parzialmente la procedura di distacco dei lavoratori subordinati in ambito extra Ue; l'aspetto più rilevante di questa modifica riguarda sicuramente l'abrogazione della normativa in materia di autorizzazioni al lavoro all'estero, procedura che i datori di lavoro

dovevano compiere, al momento in cui assegnavano lavoratori subordinati in Paesi extracomunitari.

Il voler rendere meno gravose le numerose procedure poste in capo alle aziende, è sicuramente un fatto da recepire con soddisfazione, a condizione che l'opera di semplificazione non debba incidere negativamente sullo svolgimento del rapporto di lavoro all'estero, essendo venuta meno l'attività di verifica propedeutica al distacco, svolta dal Ministero del Lavoro e dal Ministero degli affari Esteri. Nei Paesi extracomunitari, il distacco è disciplinato dalla Legge 398/1987, legge che, sotto un profilo sistematico, ha voluto rendere obbligatoria l'assicurazione sociale nei confronti dei lavoratori residenti in Italia ed inviati all'estero in Paesi non comunitari, privi di convenzioni sulla sicurezza sociale, nonché disciplinare i criteri di controllo. Ora, in base alle recenti modifiche legislative, l'aspetto collegato ai controlli, propedeutici all'assunzione è stato molto attenuato.

Il rinnovato articolo 2 della Legge 398/1987, ora intitolato "Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero" lascia intendere che a monte debba esserci un contratto di espatrio, sottoscritto dal datore e dal lavoratore, definito dalla norma "Il contratto dei lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero".



Il contratto deve contenere:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
- un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- il tipo di sistemazione logistica;
- idonee misure in materia di sicurezza.

Il fatto di essere venuti meno gli adempimenti collegati all'abrogazione della richiesta di autorizzazione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, non ha fatto venir meno la comunicazione all'assunzione tramite il modello Unilav.



A questo proposito, in precedenza il Ministero del lavoro, prima con l'interpello n. 13/2014 e poi con la successiva nota ministeriale n. 10039/2014, aveva precisato che la richiesta di autorizzazione numerica per l'assunzione e/o il trasferimento dei lavoratori italiani o comunitari all'estero deve essere accompagnata anche dalla comunicazione telematica di assunzione o di trasferimento attraverso il modello Unilav.

Laddove il rapporto, a prescindere dal luogo di instaurazione, è regolato dal diritto nazionale, il datore di lavoro deve infatti inviare il Modello Unilav; invece, qualora il rapporto si instaura all'estero ed è regolato dal diritto locale, non c'è né la richiesta di autorizzazione (oggi abrogata dal D.Lgs. 151/2015), né il modello Unilav.

PROBLEMATICHE FISCALI NELLA IPOTESI DI DISTACCO

In merito alla tassazione da applicarsi al lavoratore durante il periodo di distacco, occorre verificare principalmente:

- la residenza fiscale del lavoratore;
- rimborso delle imposte pagate all'estero;
- l'aspetto temporale della residenza all'estero. Il periodo d'imposta;
- le Convenzioni stipulate fra i due Stati per evitare le duplici imposizioni, esame dell'articolo 15 della Convenzione Italia – Stati Uniti d'America.

La residenza fiscale del lavoratore

L'importanza attribuita al concetto di residenza fiscale del lavoratore, emerge nel momento in cui il datore di lavoro si appresta a distaccare per lunghi periodi ovvero a trasferire il proprio dipendente all'estero; in quella occasione egli dovrà tenere in considerazione il fattore relativo alla residenza fiscale, disciplina contenuta negli articoli 2 e 3 del D.P.R. 917/1986.

Nel nostro ordinamento tributario le imposte sui redditi si applicano sia alle persone fisiche "residenti", nel territorio dello Stato che alle persone "non residenti", ma la base imponibile per le due categorie di contribuenti presenta notevoli differenze.

Il principio di tassazione, comune a quasi tutti gli or-

dinamenti tributari maggiormente evoluti è quello del worldwide taxation principle, in base al quale i soggetti fiscalmente residenti in Italia sono tassati sulla base del reddito globalmente prodotto, a prescindere dalla natura e dal luogo di produzione del medesimo.

Per i "residenti" concorrono a determinare la base imponibile tutti i redditi posseduti, sia in Italia che all'estero, secondo il principio poc'anzi accennato della tassazione del reddito mondiale; per i "non residenti" solo quello prodotto nel territorio dello Stato, secondo il principio della territorialità.

Esaminando questo ultimo aspetto, se dovessimo applicare il sistema rigido della territorialità, per i cittadini residenti che abbiano prodotto un reddito all'estero, si applica necessariamente una duplice tassazione: nel Paese di destinazione (in base al principio della territorialità) ed in Italia in base al principio della tassazione mondiale.

L'adozione del principio della tassazione del reddito complessivo ovunque prodotto, ha imposto, al fine di poter superare le difficoltà pratiche derivanti dalla duplice tassazione, due rimedi: il primo consiste nella sottoscrizione di convenzioni internazionali che mirano a definire reciprocamente le modalità di tassazione in base ad uno dei due Paesi; il secondo, in mancanza di accordi internazionali prevede l'attribuzione di un credito di imposta, da riconoscersi al lavoratore che ha subito il duplice prelievo.

L'articolo 2, comma 2, del D.P.R. 917/1986 qualifica ai fini delle imposte sul reddito come residenti "le persone che per la maggior parte del periodo di imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile".

In relazione a quanto esposto gli elementi che determinano la residenza fiscale in Italia sono, innanzitutto:

- l'iscrizione nelle anagrafi comunali della popolazione residente per la maggior parte dell'anno;
- il domicilio nel territorio dello Stato, ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del Codice Civile;
- la residenza nel territorio dello Stato, ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del Codice Civile.

Dal testo della norma risulta chiaro che i predetti

elementi sono tra loro alternativi e non concorrenti, è quindi sufficiente che si verifichi uno solo di essi affinché un soggetto sia considerato fiscalmente residente in Italia.

Parimenti, esaminando questo aspetto dall'altro verso, affinché non si configuri il presupposto di residenza in Italia, è indispensabile che nei confronti del soggetto si realizzino tutti e tre i requisiti ossia non deve avere la residenza in Italia né il domicilio e neppure deve essere iscritto nelle anagrafi italiane per più di sei mesi.

Rimborso delle imposte pagate all'estero

Qualora il lavoratore distaccato o trasferito all'estero dovesse conservare la residenza fiscale in Italia, ad esempio nella ipotesi in cui in Italia mantenga il proprio "centro di interessi", avendo tenuto la propria famiglia, nei suoi confronti si applica la cosiddetta "tassazione concorrente", che prevede l'assoggettamento all'imposta nel Paese di destinazione, in base al principio di territorialità, nonché l'assoggettamento all'imposta in Italia in quanto egli rimanendo residente viene soggetto alla "tassazione mondiale", che vede attratti nel luogo di residenza, i redditi prodotti in tutto il mondo.

L'articolo 51 comma 8/bis del T.U.I.R., prevede la deroga alle disposizioni che impongono la determinazione analitica dei redditi di lavoro dipendente effettivamente erogati, stabilendo che il reddito derivante dall'attività prestata all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, da dipendenti che nell'arco dei dodici mesi ivi soggiornano per un periodo superiore ai 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con quello del Tesoro e delle Finanze. Vogliamo quindi rilevare che l'aspetto temporale qui definito, non fa riferimento all'anno civile, che decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre, bensì al momento in cui si è redatto il contratto di distacco, che potrebbe essere anche a cavallo di due anni.

Il contratto di distacco è elemento essenziale, in quanto, al fine di poter applicare queste disposizioni che stabiliscono un'imponibile forfetario, è indispensabile che esista una previsione contrattuale, nell'ambito della quale si preveda l'esecuzione della prestazione in via esclusiva all'estero, e che il dipendente ven-



ga collocato in uno speciale "ruolo estero". In caso contrario si dovrà operare sull'imponibile reale, che prevede l'assoggettamento di tutte le componenti attribuite al reddito di lavoro subordinato, compresi anche i fringe benefit inclusi eventuali bonus o altri compensi variabili, indennità estere, etc.

Per quanto attiene il riconoscimento del credito d'imposta derivante dalla tassazione concorrente, il medesimo viene definito dall'articolo 165 comma 10 del T.U.I.R.

Il comma 1 prevede: "Se alla formazione del reddito complessivo concorrono redditi prodotti all'estero, le imposte ivi pagate a titolo definitivo su tali redditi sono ammesse in detrazione dall'imposta netta dovuta fino alla concorrenza della quota d'imposta corrispondente al rapporto tra i redditi prodotti all'estero ed il reddito complessivo al netto delle perdite di precedenti periodi di imposta ammessi in diminuzione."

L'aspetto temporale della residenza all'estero ed il periodo d'imposta.

Il datore deve sempre riferirsi ai criteri indicati nel T.U.I.R. agli articoli 2 comma 2 (Ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo di imposta sono iscritte

nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile); all'articolo 7 comma 1 (L'imposta è dovuta per anni solari, a ciascuno dei quali corrisponde un'obbligazione tributaria autonoma, salvo quanto stabilito nel comma 3 dell'articolo 8 e nel secondo periodo del comma 3 dell'articolo 11); nel già citato articolo 51 comma 8bis "8bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente dal Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, di cui all'articolo 4, comma 1, del D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398."

In base al criterio previsto dal nostro ordinamento, nella ipotesi in cui il cittadino residente in Italia, alla fine dell'anno si trasferisca all'estero ed in Italia perda i requisiti della residenza, la persona continuerà a rimanere fiscalmente residente in Italia per l'intero periodo di imposta e, conseguentemente sarà tassato in Italia, anche per gli eventuali redditi prodotti all'estero successivamente al distacco.

Le Convenzioni stipulate fra i due Stati per evitare le duplici imposizioni, esame dell'articolo 15 della Convenzione Italia - USA

Deroghe all'applicazione delle disposizioni interne, sono quelle contenute nelle Convenzioni bilaterali; le disposizioni emanate nei vari trattati stipulati dall'Italia con gli altri Stati, hanno prevalenza rispetto alle norme del singolo Stato.

Ogni accordo, trae origine dal modello di Convenzione OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico); l'articolo 15 del documento, riguarda il lavoro subordinato. Stabilisce preliminarmente, il principio della territorialità delle imposte, evidenziando che i redditi derivanti dal lavoro dipendente e da

altre remunerazioni analoghe percepite da un residente di uno Stato, in relazione ad attività svolte, sono tassate solo in quello Stato; se il Paese in cui è svolta l'attività è diverso da quello di residenza è prevista la tassazione concorrente da parte dei due Stati.

In deroga alla regola generale sopracitata, lo Stato in cui si è effettivamente svolta l'attività, deve accordare l'esenzione dall'imposizione se si verificano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- a) il beneficiario soggiorna nello Stato ove è svolta l'attività per periodi che non oltrepassano i 183 giorni nell'anno solare considerato;
- b) i compensi sono stati corrisposti da un datore di lavoro che non è residente dello Stato ove è svolta l'attività;
- c) l'onere dei compensi non è sostenuta da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nello Stato ove viene svolta l'attività.

In base a quanto citato, il criterio per evitare la doppia imposizione, in attuazione del formulario OCSE (che sostanzialmente viene ripreso da tutti gli accordi), prende in considerazione solo limitate ipotesi; prevede infatti periodi di distacco inferiori ai sei mesi nell'anno fiscale di riferimento.

Inoltre, l'azienda distaccante deve continuare a corrispondere i compensi al lavoratore e tali compensi non possono essere sostenuti da una sede fissa o da una stabile organizzazione che il datore ha nel Paese destinatario.

Dobbiamo inoltre evidenziare che nelle ipotesi di rapporti economici di rilievo, nei quali vengono impiegate notevoli risorse economiche ed umane, al fine di procedere all'esecuzione dei vari contratti, si rende indispensabile distaccare o trasferire i lavoratori per lunghi periodi, quasi sempre superiori ai sei mesi.

In queste ipotesi, non è possibile applicare l'accordo, ma si dovrà procedere alla tassazione concorrente, applicando le imposte nel Paese di destinazione, in base alla normativa locale ed in Italia, con le modalità precedentemente indicate.

Il lavoratore avrà comunque diritto ad avere un credito di imposta per essere stato soggetto alla duplice imposizione.

In relazione a quanto esposto, si rende così evidente che il metodo per evitare di rendere imponibile il reddito di lavoro dipendente effettuato all'estero viene attuato in due modi diversi:

- il primo definito metodo dell'esenzione, dove il reddito di lavoro dipendente viene tassato solo nel Paese nel quale viene svolta l'attività lavorativa e non partecipa alla determinazione della base imponibile del Paese di residenza;
- il secondo definito come metodo di attribuzione del credito di imposta, dove il reddito partecipa alla base imponibile del Paese di residenza e viene concesso un credito di imposta per le imposte subite nel Paese in cui il lavoro è stato effettivamente svolto.

Luigi Rodella
CdL in Barchi (PU)

#LA CULTURA DELLA FORMAZIONE

Massimo Francone, cofondatore dell'Associazione Progetto Marconi, ente accreditato per la formazione professionale in Regione Piemonte, illustra i principi ispiratori della stessa associazione che, al fine di un coinvolgimento dei soggetti, non devono mai scindersi da un percorso culturale che sappia sostenere lo svolgersi delle lezioni.

Il governo francese ha messo sul piatto della formazione 15 miliardi di euro.

Bene.

Nel pieno del fervore politico di questo inizio 2018 non ho avuto alcuna notizia di un "rilancio" elettorale in grado di oscurare quel dato d'oltralpe. Forse sono stato solo poco attento tuttavia c'è un problema ben più urgente rispetto a cifre, dati, qualità e quantità.

Come ente di formazione ospitiamo ormai dall'inizio della nostra recente storia operativa (2013) i corsi obbligatori previsti per l'apprendistato professionalizzante.

Ad ogni corso, negli scambi con gli allievi, è ormai una consuetudine ricevere un confortante tipo di feedback: "Pensavo di non fare nulla. Invece ho imparato cose interessanti e i docenti si impegnano ... non me lo aspettavo".

Sul lato aziende il risultato è il medesimo. La titolare di un centro estetico, accogliendo il nostro coordinatore formativo all'ultimo incontro previsto, ha spalancato un sorriso maestoso condito da un: "Complimenti, non me lo aspettavo. Con i "vecchi" apprendisti ero abituata a sentirmi dire che giocavano in classe tra di loro!"

Seppur felici, la morale non è felice. Il 12,4% dei ragazzi tra i 15 e i 29 anni è impiegato col contratto di apprendistato e di questi il 96,5% è assunto con la tipologia professionalizzante. Vuol dire che più di 380 mila giovani sono "intercettati" in processi formativi di alfabetizzazione professionale.



Progetto Marconi

Ente di Formazione, Lavoro e Sviluppo

Accreditato per la Formazione presso La Regione Piemonte

Tel: +39 011.043.85.30 / segreteria@progettomarconi.com

www.ProgettoMarconi.com

Seguici sui Social:



PER L'IMPRESA

- Analisi fabbisogno formativo
- Formazione su bandi
- Formazione privata
- Apprendistato e obblighi formativi
- Sicurezza sul lavoro e HACCP
- Ottimizzazione della comunicazione
- Alta formazione



PER L'UTENTE

- Corsi professionalizzanti gratuiti
- Corsi gratuiti e cofinanziati
- Corsi di approfondimento pratico
- Eventi formativi



PER I TERRITORI

- Sostegno alle politiche del lavoro
- Mappature territoriali
- Analisi del fabbisogno
- Progetti formativi
- Progetti di tirocinio
- Seminari per le imprese locali
- Sostegno all'auto-impiego

Per info e iscrizioni
www.ProgettoMarconi.com

DESIGN



INFORMATICA



COMUNICAZIONE



CORSI DI LINGUE



TURISMO



PROGRAMMAZIONE



SOCIAL MEDIA



IL NOSTRO IMPEGNO CONVIENE. ORA PUOI SCEGLIERE



WEDDING



VINI



TECNICHE BAR



PAGHE CONTRIBUTI



CONTABILITÀ



SICUREZZA E HACCP



Globe Certificazioni

ISO 9001: 2008 per la formazione professionale N. 1744 UNI EN ISO 9001:2008

Associazione Progetto Marconi - Sede: Via Belfiore, 55 - 10125 Torino

PERCORSI IN SALITA PER L'ALFABETIZZAZIONE PROFESSIONALE

L'apprendistato quindi è una grande opportunità, a patto che se ne comprenda la funzione.

La sensazione è che, al di là di un ripensamento generale sul capitolo formazione, sia necessario ancor prima un lavoro di chiave inglese sul substrato culturale alla base. Non è filosofia, ma sopravvivenza nel mondo del lavoro di oggi e domani.

Il processo di "lifelong learning" affina il rapporto tra istruzione e formazione in un unico lungo condotto. Se ne ricava l'impressione che, in caso di strumenti ricettivi non adeguati, difficilmente si potrà convergere su un buon risultato.

E' lo stesso caso della cosiddetta cultura d'impresa, asset alla base di nuove reali opportunità di employability e di miglioramento delle performance rispetto a quella metà d'impresе che chiudono i battenti entro i 5 anni. Cultura di impresa e cultura della formazione poggiano sugli stessi cardini: long term vision, obiettivi certi, responsabilità.

D'altronde mai come in questi anni i comparti sono e necessitano d'essere fluidi: istruzione, formazione, lavoro e impresa sono facce di una stessa medaglia che tende sempre più a premiare l'oro e meno il bronzo. E' per questa ragione che si tratta diffusamente di "cultura" e di "education" in ogni rivista di business o articolo che tratti temi d'ambito occupazionale.

Diceva qualcuno che "tutte le leggi sono brutte, ma è ancora più brutto il fatto di averne bisogno". Possiamo tranquillamente adattare il contenuto alla frontiera della formazio-



ne obbligatoria: in apprendistato, in tema sicurezza sul lavoro e, a breve, sul capitolo privacy. Qualche sintomo positivo si rileva. Uno lo fornisce una ricerca di Infojobs, secondo la quale il 53,1% delle aziende afferma che il trend più rilevante per attrarre nuovi talenti sia l'offerta di una formazione continua dei dipendenti. Un vulnus, che se vorrà diventare una voragine felice avrà bisogno come il pane di un'istruzione 4.0 e di un'alternanza scuola-lavoro finalmente uscita dal rodaggio.

Nel mentre noi proseguiamo ad intendere le aule, ove si muovono le imprese clienti e i ragazzi, nello stesso modo dal 2013: un momento di crescita ed acquisizione strategica.

Massimo Francone

#L'AMORE QUOTIDIANO

Maria Tarditi, inaspettata quanto tenace scrittrice di Langa, ci ha lasciati il 18 dicembre 2017, negli stessi giorni in cui, nella nostra rubrica di chi ama la lettura, eravamo stati rapiti da 'Patria', la possente opera di Fernando Aramburu incentrata sul terrorismo basco, che meritava sicuramente adeguata attenzione. Adesso proviamo a colmare la lacuna proponendo tuttavia un appuntamento un po' diverso dal consueto; infatti vorremmo ricordare la scrittrice cuneese non solo per una singola opera ma per il significato e le modalità della testimonianza letteraria che, circostanza da non dimenticare, ha proposto nella parte conclusiva della sua lunga vita.

Nata a Monesiglio, in val Bormida, nel 1928, fece dell'insegnamento nelle scuole elementari una missione, prima nell'imperiese, poi in Alta Langa ed infine in Val Tanaro: 43 anni spesi senza riserve ad educare le nuove generazioni di un'allora arretrato universo contadino, dominato dalla miseria e dalla fame, che faticava a colmare le distanze che lo separavano dalla realtà cittadina.

Una Langa ben lontana da quella di oggi, dalle sirene dello Slow Food e dai paesaggi vitivinicoli diventati Patrimonio Mondiale dell'Umanità anzi, al contrario, una terra dove imperversava quella 'Malora', miscela di fatica e malasorte, magistralmente narrata da Beppe Fenoglio.

Chiariamolo subito: nessuno vuole accostare Maria Tarditi non solo all'autore de 'Il Partigiano Johnny' ma, ovviamente, neppure a Cesare Pavese, l'altro enorme scrittore langarolo, peraltro diversissimi in tutto, nonostante la vicinanza geografica e, purtroppo, la comunanza nella precoce morte.

Maria Tarditi è stata semplicemente una di quelle persone che, raggiunta l'età della pensione, ha fatto, nel suo caso in maniera eccellente, quello che ogni pensionato, in buona salute e senza gravi assilli esistenziali, dovrebbe fare:

dedicarsi a quelle passioni che nella vita lavorativa, inseguendo urgenze e ponendo rimedio ai problemi di ogni giorno, non hai avuto il tempo materiale di poter coltivare. Bighellonando su internet se ne trova infatti esplicita conferma: *'Scrivo le storie mie, dei miei paesi, della mia gente. Romanzi che avevo in testa da una vita, ma che non avevo mai avuto il tempo di buttare giù. In quel momento, invece, non avevo più gli scolari, ero vedova, le mie figlie erano sistemate. Allora, ho cominciato ...'*

Cominciò esattamente nel 1999, narrando genuinamente quanto ascoltato e vissuto, soprattutto dal privilegiato osservatorio di una cattedra. Quindici volumi, per lo più romanzi, tutti pubblicati dalla meritoria casa editrice di Boves, l'Araba Fenice.

'L'amore quotidiano', l'ultimo in ordine di pubblicazione e da cui prendiamo spunto per questa particolare recensione, racchiude la vita della giovanissima maestra Elena che andrà in sposa ad Andrea, il padre di un bambino suo allievo. L'amore del titolo è proprio quello di un benestante vedovo di campagna ed una ragazza molto più giovane che, in un mondo profondamente arcaico e legato a tradizioni secolari, suscita invidia e risentimento sia nel paese che all'interno della stessa famiglia. Gli eventi si snoderanno per decenni e s'identificheranno in gioie e tristezze accompagnati dai cambiamenti dell'Italia intera, un passaggio non indolore da nazione contadina ad industriale che svuoterà le campagne, con rappresentazioni da soprassalti della memoria di quel mondo dei vinti, come ebbe a definirli Nuto Revelli, che riempiono di sostanza la pagina.

Basta osservare la copertina e siamo già catapultati su quel marciapiede davanti ad un muro colonico dove la coppia vestita a festa tiene lo sguardo fisso in camera: quante vecchie foto seppiate ricordiamo così, uscite dagli album di famiglia, e quasi ci sembra d'immaginare quello

che c'è dall'altra parte dell'obiettivo? Un polveroso cortile arso dal sole dove scorrazzano le galline, una vecchia trebbiatrice, una precaria tettoia di legni e lamiera con pannocchie appese e panni che svolazzano al vento. E allora torni a sbirciarla quella lontana immagine con le gambe tagliate, come fosse scattata da uno zio non troppo a suo agio con la modernità della macchina fotografica, incrociando una costruzione di dialoghi dalla spiccata cerimoniosità espositiva, soprattutto fra i due protagonisti centrali dell'opera. Una pronunciata difformità dal linguaggio attuale che non ha alcuna volontà celebrativa se non quella di avvalorare il rispetto incondizionato della maestra Elena nei confronti della persona con cui ha deciso di condividere la propria vita. Un 'amore quotidiano' oggi impensabile, nella buona e cattiva sorte, che si fortificherà nella disgrazia quando il marito Andrea sopravviverà, seppur riportando una grave menomazione, ad un incidente sul lavoro.

Giunti pressoché in fondo, vorremmo offrire una brevissima segnalazione di alcune opere di una scrittrice incurante dell'avanzare dell'età al punto di sfornare un libro all'anno di cui, grazie ad una giottoneria grafica proposta dall'Araba Fenice nel risvolto cartonato, siamo nelle condizioni di apprezzare le copertine, sempre contraddistinte da fotografie mai banali.

Iniziamo da 'La venturina', probabilmente l'opera più forte d'un autentico riscatto sociale: i venturini erano quei trovatelli che le famiglie più povere prendevano in affidamento dall'Ospedale, non per necessità ma per godere di quei pochi soldi che l'Istituto corrispondeva ogni mese. Proseguiamo con 'L'ultimo della fila', altro libro che non fa sconti: l'abominio del conflitto bellico bolla, fino alla reiezione, un uomo congedato con disonore e confinato sulle colline a consumare una vicenda umana da escluso. Terminiamo con 'Cara scuola', in cui si rivisitano gli anni trascorsi nelle pluriclassi, un vero testo didattico che sarebbe da imporre a quelli che



L'AMORE QUOTIDIANO
di Maria Tarditi
Edizioni Araba Fenice, pagine 172
costo 16,00 euro

vengono nominati al 'Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca', come viene pomposamente definito adesso.

Narrazioni di vita reale, dove emerge un Paese che, prima di conoscere il benessere, non vestiva certo 'alla marinara' ed ogni illusione non è casuale.

Simonetta Sartore
CdL in Torino

#...CAPOVOLGIMENTI DI SUBCULTURA P'ANCL SU APPLICATIVI DI DISORDINE INFORMATO

Leggiamo che è finita su tutti i giornali grazie a un'impresa che non riuscirebbe nemmeno all'ISIS: superare le barriere di cemento armato, i cancelli di ferro battuto e gli agenti armati di mitra all'ingresso di Downing Street, la strada in cui vive e lavora Theresa May, la meglio protetta del Regno Unito. Non ci entrerebbe il più spericolato dei terroristi ma una volpe si perché è di questo che stiamo parlando. Sgusciata in mezzo ai controlli, trotterellando davanti al famoso portone con il numero 10, dove sono sempre appostati i fotografi, che l'hanno immortalata. Zoppicava, evidentemente infortunata a una zampa, ma neanche questo l'ha trattenuata dal fare una visita all'inespugnabile bunker del potere. Forse era pure spiritosa, perché poco prima a Downing Street, ha fatto la sua comparsa un altro esemplare con il suo stesso nome: Liam Fox, Ministro del Commercio Internazionale, il cui cognome, in inglese, significa appunto volpe. Un esemplare però su due gambe e non su quattro zampe. Noi, di colleghi con quel cognome, ne abbiamo uno solo (anzi una sola) però il riferimento a lei è puramente casuale quando altri esemplari, sempre su due gambe e non su quattro zampe, trotterellano in via della Consolata prima delle convocazioni. **Da "la Repubblica" del 20 gennaio 2018**

Quante volpi in città ora passeggiano anche a Downing Street

Leggiamo dell'appello per trovare volontari disposti a leggere favole ai bambini. Accade a Costanzana, comune di 750 anime tra le risaie vercellesi, dove ci si è lasciati ispirare dal desiderio dei più piccoli ma non solo, per lanciare un appello agli anziani del paese e creare un evento in cui i nonni-lettori raccontano una storia ai giovani, dai bambini delle scuole materne ed elementari ai ragazzini delle medie. L'invito nasce all'interno della rassegna culturale «Il tè delle cinque», organizzata dal sindaco Raffaella Oppedo e dall'associazione «La quarta parete», che presenta, ogni due domeniche, libri e autori locali. L'iniziativa è meritata e, parafrasandola in "Si cercano disperatamente colleghi per leggere favole", andrebbe sicuramente copertata al C.P.O. di Torino. Infatti, dopo i soliti e non eccellenti risultati alla sessione d'esame di stato 2017, si è deciso d'introdurre un nuovo percorso didattico per allenare i candidati alla forma espositiva con scrittura manuale. Peccato che ci dovrebbe essere qualcuno che poi le legge quelle tesine e siccome in categoria pulliano coloro che pontificano sul ruolo essenziale dei praticanti finché non si tratta di lavorare, a correggere le stesure sono sempre i soliti noti. **Da "La Stampa" del 10 febbraio 2018**

Si cercano nonni disperatamente per leggere favole

Leggiamo che il sindaco di un paesino del novarese, dopo una ricerca in rete individuato in Divignano, ha deciso di dire basta ad uffici del Comune verde da ospedale poiché ogni stanza deve rispecchiare la personalità di chi lo occupa. Così, per la casa di tutti i cittadini, la sua amministrazione ha deciso di tinteggiare le pareti degli uffici secondo le richieste dei dipendenti. L'ufficio dello stesso sindaco è stato colorato di blu con linee bianche, l'anagrafe di viola, la segreteria fucsia a pallini bianchi mentre ragioneria, segreteria e polizia municipale un rosso acceso ed infine, per le parti comuni color tortora con le porte in argento. In effetti, presso quella che sarà la sede dell'Ordine in via Gionone, si è trascurata l'idea di colorare le pareti domandando alle segretarie le loro preferenze. Di certo, se si seguivano i gusti dei consiglieri, stante il limitato numero di stanze, c'era il rischio concreto di trovarsi una maggioranza di muri alternati tra il granata ed il bianco: dispiace che il blucerchiato sarebbe comunque minoranza perché la faccia del decoratore alla richiesta non avrebbe avuto prezzo ... **Da "La Stampa" del 13 gennaio 2018**

Fucsia, viola, a pallini A ogni impiegato il suo ufficio a colori

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





fondo
sociale europeo

AGENZIA FORMATIVA PROGETTO MARCONI

Via Belfiore, 55 - 10125 Torino

Tel. 011/0438530 - segreteria@progettomarconi.com



www.ProgettoMarconi.com

presenta il

CATALOGO DEI CORSI



2017/2018 approvato dalla Città Metropolitana di Torino con D.D. n. 189-28673 del 9/11/2017

GRATUITI

per lavoratori con ISEE inferiore
o uguale a € 10.000,00

FINANZIATI AL 70%

per lavoratori
per dettagli destinatari e programma contattare la segreteria

Tecniche di
**WEDDING
PLANNING**



Elementi di
**COMUNICAZIONE
E DI PNL**



Aggiornamento
INFORMATICO
Foglio Elettronico Liv. Base
Foglio Elettronico Liv. Avanzato
ECDL Base



Elementi di
CONTABILITÀ



**LINGUA
FRANCESE**
Liv. Principiante



**LINGUA
SPAGNOLA**
Liv. Principiante

Elementi di
**DESIGN DI
INTERNI**



**LINGUA
INGLESE**
Liv. Elementare
Liv. Intermedio
Liv. Post-Intermedio



Elementi di base
**PAGHE E
CONTRIBUTI**



**LINGUA
TEDESCA**
Liv. Principiante



Somministrazione di
ALIMENTI E BEVANDE
e attività di commercio nel
settore merceologico alimentare



Tecniche utilizzo
professionale dei
SOCIAL MEDIA

organismo intermedio:



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE