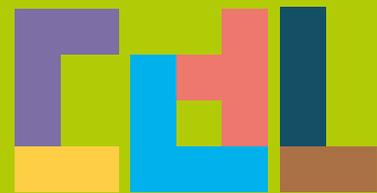
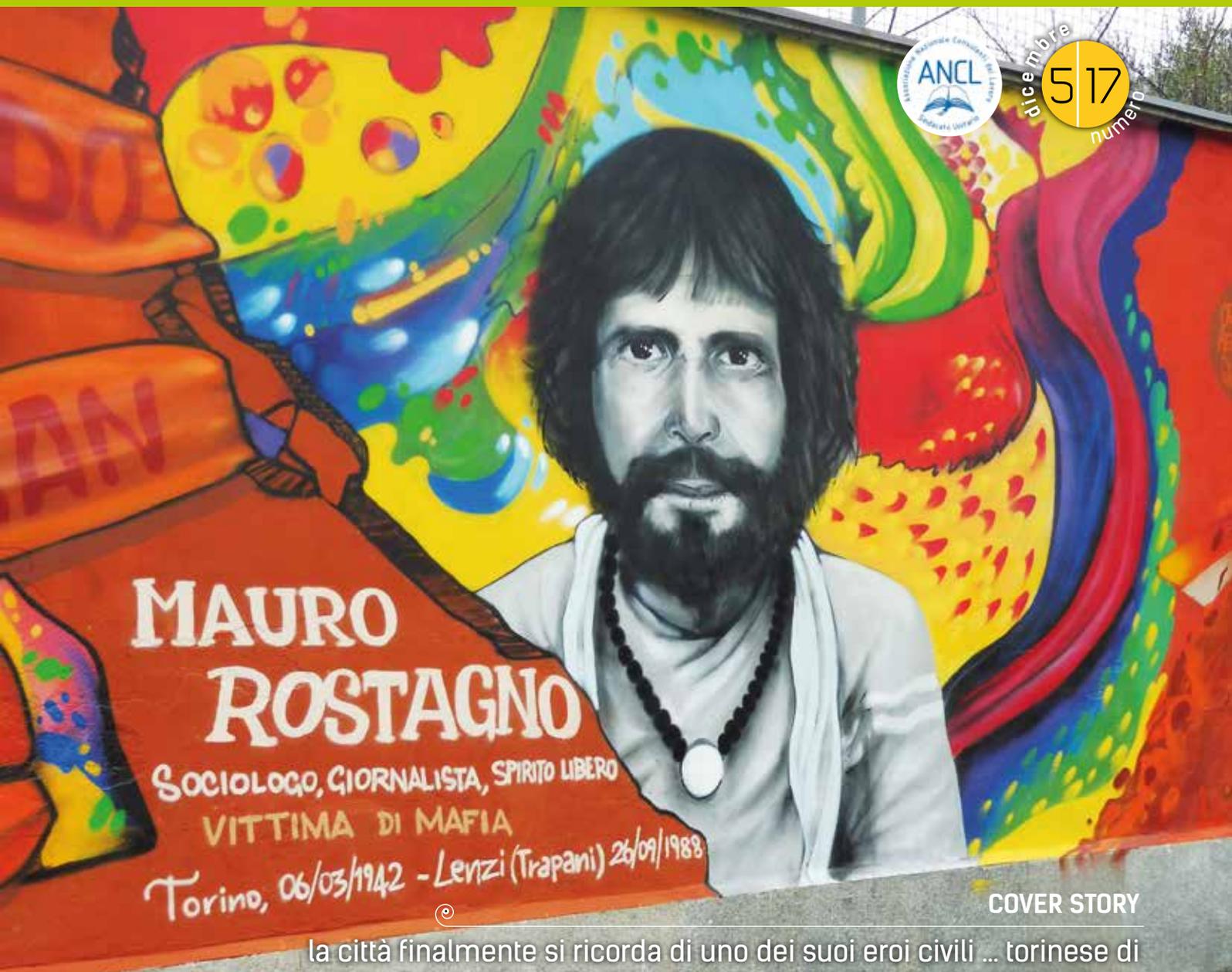


Obiettivo



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



dicembre
517
numero

COVER STORY

la città finalmente si ricorda di uno dei suoi eroi civili ... torinese di corso Dante, Mauro Rostagno per lungo tempo fu segnato a dito e bollato come sovversivo ... aveva già molte vite dietro le spalle il 26 settembre 1988 quando, in una strada di Lenzi di Valderice, in provincia di Trapani, una mano mafiosa ed assassina pose fine all'ultima: la sua è una storia da raccontare, perché ci insegna come le idee altrui si possano anche non condividere ma la diserzione dalle proprie responsabilità non è ammissibile, mai ...



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. 5-2017

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
12 gennaio 2018

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.



3 # L'EDITORIALE di Massimiliano Gerardi

scomposizioni composte

5 # GOCCE D'AGEVOLAZIONI a cura di Gianluca Bongiovanni

cerchi concentrici

9 # UN BUON APPETITO CUMULATIVO a cura di Salvatore Verga

12 # PROVE D'INSUSSISTENZA a cura di Simona Carbone

14 # QUALCOSA DI FUNZIONALE a cura di Erica Maurino

16 # CON UN CENNO DEL CAPO E MANO AL PORTAFOGLIO
a cura di Mattia Galli

19 # UN TETTO SENZA FONDAMENTA a cura di Sandra Fruci

previdenzial ... mente

22 # BIVI AL CROCEVIA a cura di Aldo De Crignis

sindacal ... mente

28 # MA IL COMPENSO E' SEMPRE PIU' EQUO a cura di Walter Peirone

aggiungi un posto al ... tavolo

34 # SETTE, VERE, SORELLE a cura di Silvia Manzati e Monica Zanotto

esterior ... mente

38 # A VOLTE RITORNANO (SPERANDO CHE RESTINO ...)
a cura di Luigi Rodella

convegnistica ... mente

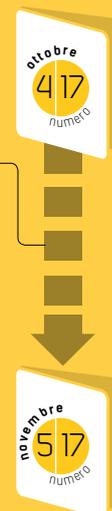
44 # UNA SFIDA DA NON PERDERE a cura di Nicola Savino

scusa per le mancate letture

46 # PATRIA a cura di Simonetta Sartore

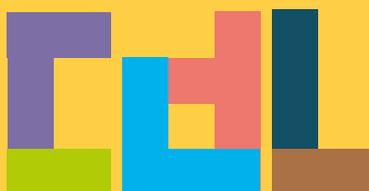
epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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



il 17 dicembre 2017

un aereo dell'aeronautica militare riporta in Italia le spoglie di Vittorio Emanuele III, morto e poi sepolto ad Alessandria d'Egitto nel 1947 ... pochi giorni prima era toccato alla sua consorte, Elena del Montenegro, con la salma giunta da Montpellier ... adesso entrambe sono state tumulate presso il Santuario di Vicoforte, nel cuneese, scatenando la polemica politica sul fatto se debbano essere trasferite al Pantheon accanto a quelle dei padri della Patria ... di certo quel luogo è simbolo dell'onore nazionale, al pari del sacrario di Redipuglia dove non a caso riposano migliaia di ragazzi poco più che adolescenti a cui non fu concesso il privilegio di scegliere, a differenza di "Sciaboletta", quindi ...



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

Cari lettori di Obiettivo CdL, è con immenso piacere che mi appresto a scrivere il mio primo editoriale. Rappresenta per me un esordio da Presidente e mi assegna nel contempo la responsabilità di iniziare il nuovo anno, fotografando il passaggio tra quello appena concluso e gli scenari di categoria che si andranno a prospettare.

Intanto voglio ringraziare il Presidente uscente, il collega Massimo Laiolo e la squadra che ha concluso la precedente consiliatura di cui, per mia fortuna, quasi la totalità ha rinnovato la disponibilità ad impegnarsi nell'attività sindacale. Si è deciso di proseguire con questa nuova compagine per dare continuità ad un intento improntato alla totale distensione dei rapporti con il C.P.O. e l'Associazione Giovani al fine di mettere a disposizione le nostre idee per progetti comuni che consolidino all'esterno l'immagine della Professione in una previsione di assoluta condivisione.

E' il principio ispiratore con il quale abbiamo concluso il 2017 con due riuscitissimi eventi.

Un convegno a novembre sulla digitalizzazione degli studi professionali, in un frangente in cui non si era ancora concluso l'iter di approvazione della attuale Legge di Stabilità, n. 205 del 2017, e dunque non vi era ancora la certezza dell'avvio del LUL telematico da gennaio 2019: peraltro accogliamo positivamente la possibilità di disporre ancora di un anno per "attrezzarci".

Nel mese di dicembre è stata organizzata, presso la nostra sede di corso Sommeiller, una tavola rotonda focalizzata sull'applicazione del codice deontologico, sui rapporti fra colleghi e sulle novità scaturite dall'introduzione delle norme sull'equo compenso che ha visto, per la prima volta, la collaborazione congiunta del Sindacato e dell'Associazione Giovani. In tale contesto aver assistito, in una stanza gremita, alle relazioni del Consigliere di Disciplina Territoriale, il collega Emanuele Manassero e dei Consiglieri dell'Ordine, i colleghi Stefania Vettorello e Walter Peirone, mi ha riempito di orgoglio ed il positivo riscontro degli iscritti e non, mi ha confermato di procedere sulla strada giusta.

Personalmente, sin da quando lessi "Politica e

cultura" di Norberto Bobbio, ho appreso e preservato l'attitudine al dialogo, mai abbandonandomi al gioco delle "alternative troppo nette". Ciò che stiamo dimostrando, con azioni tangibili rispetto ad altri Ordini professionali, è una grande forza di unione e di autodeterminazione, dando prova ogni giorno di essere indispensabili per il buon andamento delle aziende assistite.

Tra le ombre, un dato allarmante è costituito dagli esiti delle prove scritte dell'esame di abilitazione: assestarci solo al 15% di promossi deve farci riflettere e spingerci a migliorare in futuro poiché i praticanti sono la linfa vitale della nostra Categoria e la loro abilitazione rappresenta l'unica garanzia di non disperdere fatturato ed evitare la migrazione della copertura previdenziale verso altre Casse.

Un altro aspetto che ritengo doveroso trattare per l'anno in corso è legato al tema elezioni politiche del 4 marzo 2018.

Dovremo rapportarci con una legge elettorale che probabilmente non garantirà stabilità al Paese. Chi otterrà comunque una presumibilmente risicata maggioranza dovrà tenere conto dell'aumento dei lavoratori in età matura evidenziatosi negli ultimi anni, in cui gli interventi occupazionali a favore dei giovani si sono rivelati fallimentari, persistendo a rallentare l'ingresso nel mondo del lavoro.

La via da seguire è quella di concentrarsi su provvedimenti strutturali che mirino alla crescita del sistema Paese, quali incentivi agli investimenti e rilancio dei consumi mediante consistenti defiscalizzazioni.

Come da imperativo della Professione, saremo prima lettori competenti degli auspicati programmi elettorali e, successivamente, da osservatori attenti sapremo soffermarci con senso critico sui temi del lavoro, del welfare e dell'economia.

Sarà un giudizio schietto e super partes, volto unicamente a comprendere se a chi verrà assegnato l'incarico di governarci saprà tutelare gli interessi nazionali e della nostra Categoria. L'eccellente attività messa in campo fino ad oggi dalla nostra Presidente, la collega Marina

Calderone, mostra agli amministratori pubblici di ogni livello che non possono fare a meno di noi, Consulenti del Lavoro, perché affrontiamo le dinamiche del mercato dell'occupazione con immediatezza e capacità di analisi che ci rendono particolarmente concreti e pragmatici. Confido in una situazione parlamentare che possa rivitalizzare la concertazione quantomeno con parti sociali moderate che coltivino la responsabilità di non abbandonare i tavoli delle trattative.

Prendo infine atto dell'avanzamento dei lavori preparatori inerenti il trasferimento della nuova sede dell'Ordine che sarà ubicata in via Giannone: ho colto l'occasione, durante la convocazione dell'assemblea straordinaria che si è tenuta mercoledì 10 gennaio 2018 nei locali dell'A.P.I., per intervenire rimarcando i benefici di un acquisto effettuato dall'ENPACL. Purtroppo l'eventualità non si è resa possibile, più che per reticenze dell'organo di previdenza per la mancanza di tempistiche che rendono impellente il trasloco. Inoltre, in considerazione della futura disponibilità di una sala per convegni da 100 posti, ho richiesto che anche il Sindacato possa essere ospitato a fini convegnistici, compatibilmente con l'agenda delle attività consiliari, contribuendo a quelle spese dell'affitto, che già sosteniamo come iscritti, riducendo ulteriormente l'impatto economico al C.P.O.

Che sia quindi un 2018 caratterizzato da coesione e senso di appartenenza ed a tal riguardo mi preme dedicare un particolare "buon lavoro" al collega ed amico Gianni Marcantonio, riconfermato Consigliere Nazionale, motivo di orgoglio torinese e punta di diamante della nostra Categoria.

Avviandomi a concludere, vorrei che quest'anno aumentassero gli iscritti all'U.P. di Torino, di qualsiasi età, perché qualunque sfida del futuro si può vincere solo con numeri elevati ed assidua partecipazione: la Categoria si fortifica moltiplicando le frequentazioni interne e rafforzare e diffondere il senso di appartenenza è una precisa missione di un Sindacato in cui ci si possa prima specchiare e poi identificare con orgoglio.

Massimiliano Gerardi

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

#GOCCE D'AGEVOLAZIONI

INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE STABILE

Finalmente è arrivato. L'incentivo strutturale all'occupazione è stato inserito nella Legge di Bilancio per il 2018, mettendo fine alla stagione degli incentivi "shock" e di quelli "a termine" che hanno caratterizzato il periodo 2015 / 2017.

La disciplina del nuovo incentivo all'occupazione è descritta nei commi da 100 a 115 dell'unico articolo della Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e può essere così riassunta:

destinatari	datori di lavoro privati
lavoratori agevolabili	di età inferiore a 35 anni
tipologia contrattuale	contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti
pre-condizione	assenza di precedente occupazione a tempo indeterminato con il medesimo o con altri datori di lavoro
inizio	assunzioni e trasformazioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2018
misura	esonero del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite di 3.000 euro annui
durata massima	36 mesi

Proviamo ora a riflettere sugli aspetti operativi più rilevanti per le aziende ed i Consulenti del Lavoro che le assistono.

IL CURRICULUM DEL LAVORATORE

La prima considerazione riguarda il requisito richiesto al curriculum del giovane: l'accertamento dell'assenza di un qualsiasi precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato sta generando nell'animo di qualche collega uno stato d'ansia misto a fastidio, causato dalla oggettiva difficoltà di riscontrare con certezza tale requisito.

Si sta discutendo molto di questo aspetto che, se restasse irrisolto o sottovalutato, potrebbe generare un atteggiamento di rigida prudenza da parte degli operatori e determinare di fatto l'insuccesso dello strumento.

La soluzione pare che sia a portata di mano, grazie ai commi 801 e 803

della medesima Legge, in quanto la Fondazione Consulenti per il Lavoro è un soggetto abilitato alla consultazione delle banche dati dell'ANPAL, utili anche a questo fine.

Nonostante i legittimi dubbi sulla reale capacità dell'ANPAL di fornire tali informazioni con un grado di certezza assoluta (stante la frammentazione regionale dei dati del collocamento e l'assenza di un collettore nazionale più volte previsto e mai realizzato), a parere di chi scrive la soluzione per superare questo scoglio apparentemente insormontabile deve essere pragmatica: lo strumento per accertare i precedenti rapporti di lavoro del soggetto agevolabile occorre rivesta unicità e deve essere posta a disposizione di

tutti i soggetti interessati cioè INPS, Ispettorato, Consulenti e aziende. Solo in questo modo potremo evitare il rischio che da un accertamento ispettivo possa emergere un elemento a noi sconosciuto.

In altri termini, indipendentemente dalla efficacia ed efficienza degli strumenti forniti da ANPAL, solo interfacciando la stessa banca dati degli Ispettori e stampando il medesimo output ottenuto dagli uffici di vigilanza potremo assumere i giovani senza assumerci il rischio di dover restituire incentivi e pagare sanzioni a causa delle inefficienze complessive del sistema.

Per completezza di informazione, su questo tema la Legge espressamente prevede che eventuali periodi svolti dal lavoratore presso altri datori di lavoro per mezzo di contratti di apprendistato non proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non ostino alla possibilità di beneficiare dell'incentivo.

Un'ultima riflessione a questo proposito: sono certo che i colleghi più anziani abbiano pensato con rimpianto a quanto fosse utile il libretto di lavoro e come fossero "confortevoli" le vecchie modalità analogiche di svolgere gli adempimenti pro-

fessionali; forse non è il caso di abbandonarsi alla nostalgia, ma se "industria 4.0" e "internet delle cose" saranno concepiti dalla stessa classe politica e realizzati dai medesimi programmatori che governano le banche dati del collocamento ...

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Un secondo aspetto da sottolineare riguarda la curiosa puntualizzazione a proposito del contratto a tutele crescenti, difficile da comprendere considerando quanto prevede la normativa introdotta dal Jobs Act nel 2015.

Leggende metropolitane lo descrivono come un tentativo di arginare la crescita del numero di contratti a tempo indeterminato stipulati con esplicita deroga rispetto alle tutele crescenti, con conseguente ripristino della tutela reale. Se ciò è difficile da credere, è anche difficile trovare una diversa motivazione.

L'ETÀ DEL LAVORATORE

Un po' di confusione la registriamo anche a proposito della età massima del lavoratore agevolabile, a proposito della quale può essere utile la seguente tabella riepilogativa:

PERIODO RESIDUO DI FRUIZIONE

Ulteriori chiarimenti da parte del Ministero (o dell'INPS che, negli ultimi anni, ci ha abituato alla stesura di voluminose circolari che non si limitano a fornirci le istruzioni operative necessarie per l'applicazione pratica degli sgravi o delle compensazioni nelle denunce contributive mensili ma dettano vere e proprie interpretazioni "autentiche") saranno necessarie a proposito dei periodi di agevolazione non fruiti qualora il lavoratore "portatore dell'incentivo" venga successivamente assunto a tempo indeterminato da un nuovo datore di lavoro: quest'ultimo potrà fruire dell'incentivo per il periodo residuo fino al limite dei 36 mesi, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Nuovamente a parere di chi scrive, le difficoltà operative che si delineano all'orizzonte non sono di scarsa importanza e per risolverle sarà necessario realizzare quella banca dati dei lavoratori agevolati già prevista dalla normativa dell'esonero triennale 2015 ma che non ha mai visto la luce.

Solo disponendo di un simile strumento sarà possibile certificare il periodo di agevolazione già fruito

ed evitare spiacevoli recuperi contributivi e relative sanzioni a causa di informazioni ovviamente disponibili ai funzionari ed Ispettori INPS ma precluse a Consulenti del Lavoro e relative aziende assistite. Che dire poi degli inevitabili periodi di disoccupazione involontaria fra un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il successivo? Per quanto tempo l'esonero resterà potenzialmente fruibile? Eventuali rapporti di lavoro "non stabili" quali ad esempio i contratti a termine, le collaborazioni, PrestO e il libretto famiglia, o temporarie aperture di partita IVA manterranno in piedi l'esonero residuo? Attendiamo fiduciosi la lettura delle soluzioni alle criticità evidenziate.

GLI INCENTIVI DI COROLLARIO E QUELLI ABROGATI

Per un giudizio complessivo a proposito dello strumento occorre evidenziare come l'incentivo strutturale 2018 non sia semplicemente e genericamente riferito alla categoria dei giovani lavoratori privi di contratti di lavoro stabile, ma comprende anche situazioni che in precedenza sono state agevolate per mezzo di altri diversi strumenti, scaduti o abrogati con decorrenza dal 31 dicembre 2017.

ETÀ	CONDIZIONE	DURATA DEL BENEFICIO
35 anni non compiuti	assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato assunzione o trasformazione da effettuare entro il 31 dicembre 2018	36 mesi
inferiore a 30 anni	assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato assunzione o trasformazione da effettuare a partire dal 1 gennaio 2018	36 mesi
30 anni non compiuti	trasformazione da apprendistato a tempo indeterminato	12 mesi decorrenti dal mese successivo al termine di fruizione dell'aliquota agevolata
qualsiasi età	presenza di un periodo di agevolazione residuo non ancora fruito	36 mesi meno periodo già fruito

Alternanza scuola-lavoro

In particolare, il comma 108 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2018 prevede l'esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite di 3.000 euro su base annua per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio di:

- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dai rispettivi programmi formativi;
- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore ovvero periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Di fatto si tratta della riproposizione sotto una diversa forma dell'esonero contributivo previsto per le assunzioni con modalità di alternanza scuola - lavoro o in apprendistato duale, inizialmente previsto per le assunzioni intervenute tra il 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 (commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della Legge n. 232/2016) ma poi specificamente abrogato con decorrenza 31 dicembre 2017 dal comma 113 della attuale Legge di Bilancio.

Bonus Sud

Il medesimo scenario si ripropone a proposito del cosiddetto "incentivo occupazione bonus Sud", istituito

dal decreto direttoriale n. 367 del 16 novembre 2016 ed attivo fino al 31 dicembre scorso; in questo caso la Legge di Bilancio al comma 893 si premura di estendere l'esonero contributivo strutturale in versione 2018 alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, per mezzo di programmi operativi nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo (ovvero di programmi operativi complementari) che potranno prevedere l'estensione del beneficio dal 50% al 100%, con un limite di importo annuo di 8.060 euro, pari al limite previsto per il maxi esonero contributivo del 2015.

In altri termini, l'incentivo decaduto è formalmente finito ma è stato sostanzialmente riproposto come particolarità rispetto all'esonero standard.

Cooperative sociali

Il comma 109 dell'articolo unico è invece relativo alle cooperative sociali ex Legge n. 381/1991, per le quali le nuove assunzioni a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018, di persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale a partire dal 1° gennaio 2016, sono agevolate per mezzo dell'erogazione per un periodo massimo di 36 mesi di un contributo a riduzione o sgravio delle aliquote previdenziali ed assistenziali relative ai lavoratori assunti. I criteri di assegnazione di tali contributi saranno definiti con un apposito decreto interministeriale Lavoro/Interno, previsto entro 60

giorni dal 1° gennaio, data di entrata in vigore della Legge n. 205/2017.

Anche in questo caso, la casa madre dell'incentivo è l'esonero 2018 in versione riveduta e corretta per particolari fini.

LE CONDIZIONI DI NON SPETTANZA

I noti incentivi degli anni scorsi portano in dote al neonato esonero 2018 anche tutto il corollario delle condizioni ostative, alle quali si aggiungono nuovi e ulteriori requisiti.

In particolare, continuano ovviamente ad essere richieste le condizioni previste dall'articolo 31 del D.Lgs n. 150/2015 (l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, non deve violare il diritto di precedenza, non deve riguardare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, etc.) ma deve essere rispettata anche l'assenza nei 6 mesi precedenti di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva nella quale lavorerà il soggetto da assumere.

La restrizione relativa ai licenziamenti in questo caso opera anche ex post rispetto l'assunzione: la perdita dell'incentivo ed il recupero delle quote di incentivo già fruite sono previsti sia in caso di licenziamento per GMO del lavoratore agevolato, sia di altro diverso lavoratore adde- detto nella stessa unità produttiva entro i 6 mesi dall'assunzione del lavoratore con incentivo.

Se è obiettivamente condivisibile il fine antielusivo della condizione posta in capo al lavoratore agevo-

lato, ben più opinabile è il limite riguardante i lavoratori addetti presso la medesima unità produttiva: in questo caso il Legislatore presume che qualsiasi licenziamento sarà intimato al solo scopo di fruire della riduzione del costo del lavoro del neo assunto rispetto al lavoratore licenziato; il tutto gestito ai fini organizzativi mediante lo "scorrimento" e la redistribuzione delle mansioni. Indipendentemente da opinioni favorevoli o contrarie, a tutti gli effetti si tratta di un'altra rilevante condizione che deve essere tenuta in debita considerazione da chi deve valutare l'opportunità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

MODALITÀ DI CALCOLO E FRUIZIONE

La fruizione dell'incentivo sarà applicata su base mensile e la circostanza fa ben sperare a proposito della definizione delle modalità di calcolo e fruizione, già rodiate negli anni scorsi, per le quali non sentiamo la necessità di inutili soluzioni innovative ad esempio in tema di soglia massima mensile e recupero nel corso dell'anno delle eccedenze. Anche a proposito delle aliquote contributive a carico del datore di lavoro non computabili nello sgravio, la materia è già stata definita: proponiamo di lasciare fuori dal calcolo il contributo al fondo di Tesoreria INPS, il contributo ai fondi di solidarietà bilaterali (o al fondo

di integrazione salariale) e il contributo dello 0,30% di finanziamento fondi interprofessionali (Legge n. 845/78), mentre andremo a riproporzionare la rivalsa sul lavoratore ai fini del contributo dello 0,50% (Legge n.297/82).

CONCLUSIONI

Per valutare il nuovo incentivo strutturale è necessario tenere conto del contesto storico attuale, caratterizzato dall'inseguimento della chimera dei livelli di occupazione stabile pre-crisi.

Il famigerato esonero contributivo totale di durata triennale per i contratti a tempo indeterminato fu utilizzato solamente una sola stagione, quella del 2015: il peso da sopportare era troppo elevato per le casse dell'INPS per poter essere trasformato in misura strutturale, ed il 2016 ci portò in dote una versione ridotta sia in termini economici (la metà) sia in termini di durata (due anni).

I dati statistici pare abbiano premiato in qualche modo le due iniziative ma le finanze pubbliche in continua sofferenza hanno condizionato gli incentivi per il 2017: solo qualche agevolazione per i giovani, a patto di soddisfare requisiti sempre più stringenti, ed un incentivo destinato alle aziende del Sud difficilmente utilizzabile per i Consulenti del Lavoro subalpini.

Tenendo conto di tutto ciò e dopo una prima lettura della disciplina

dell'esonero contributivo 2018, è doveroso chiedersi se in che misura questo nuovo strumento potrà realmente rispondere alle aspettative delle aziende, prima ancora che dei giovani; non si può dimenticare infatti che questi ultimi, destinatari naturali dello strumento, troveranno occupazione per mezzo di questo incentivo solo se le aziende lo reputeranno conveniente e accessibile. L'importo non elevato e le difficoltà operative sopra descritte generano legittimi dubbi in proposito.

Gianluca Bongiovanni
CdL in Rivalta (TO)



#UN BUON APPETITO CUMULATIVO

LA DISCIPLINA DEI BUONI PASTO IN AZIENDA



Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme in denaro e dei valori (compensi in natura) che il prestatore di lavoro percepisce nel periodo di riferimento, a qualunque titolo, anche sotto forma di erogazioni liberali in relazione al rapporto di lavoro (art. 51, comma 1, D.P.R. n. 917/1986).

L'art. 51 comma 2 e ss. del D.P.R. n. 917/1986 fornisce l'elencazione tassativa delle somme e dei valori, percepiti in relazione al rapporto di lavoro subordinato, che, in deroga al principio posto nel primo comma dello stesso articolo, sono, in tutto o in parte, esclusi dal reddito imponibile.

In base alla novellata formulazione dell'art. 12 della Legge n. 153/1969, alcuni di tali elementi (compensi in denaro) o valori (compensi in natura) non concorrono a formare il reddito per la parte inclusa in un importo predeterminato ovvero ne concorrono interamente se il loro ammontare supera la soglia stabilita.

Il Ministero delle Finanze tramite

la circolare n. 326/E/1997 ha specificato che i suddetti valgono con riferimento al singolo dipendente e all'intero periodo d'imposta considerato.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. c), D.P.R. n. 917/1986 è esclusa totalmente l'imponibilità fiscale e previdenziale delle somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché di quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi e di quelle rese attraverso l'utilizzo di card elettroniche cedute dai datori di lavoro ai loro dipendenti (Agenzia Entrate, risoluzione n. 63/E/2005).

Tra le prestazioni di vitto e le somministrazioni in mense aziendali, anche gestite da terzi, sono comprese anche le convenzioni con i ristoranti e la fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti (Ministero delle Finanze, circolare n. 326/E/1997).

L'ulteriore modalità di prestazione del servizio di somministrazione di vitto ai propri dipendenti è la fornitura di buoni pasto (ticket restau-

rant) in forma cartacea o elettronica, che danno al lavoratore il diritto di ottenere, dagli esercizi convenzionati con la società di emissione dei buoni stessi, la somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo, escludendo ogni prestazione in denaro.

Le prestazioni e le indennità sostitutive del servizio mensa, tramite corresponsione di ticket restaurant non concorrono a formare il reddito imponibile fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5.29. Tale limite, a decorrere dal 1° luglio 2015, è stato aumentato ad euro 7.00, se il servizio è fruito in forma elettronica, tramite apposite "card".

Invece, le indennità di mensa (vale a dire le parti di retribuzione sostitutiva del servizio di vitto o di mensa) non concorrono a formare l'imponibile, sempre nel limite di 5.29 euro, esclusivamente nel caso in cui siano corrisposte:

- agli addetti ai cantieri edili e ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo;
- agli addetti ad unità produttive diverse dalle precedenti qualora tali unità produttive siano ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione.

L'INPS, con la circolare n. 104/1998, ha precisato che le predette indennità, erogate al di fuori dei casi sopra indicati, concorrono a formare l'imponibile per il loro intero ammontare.

Il valore del servizio di mensa – comunque gestito ed erogato e qualunque sia il costo a carico del datore di lavoro – non fa parte della

retribuzione a nessun effetto relativo a istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro subordinato, fatte salve le disposizioni degli accordi e contratti collettivi, anche aziendali, che dispongano in modo differente, stabilendo limiti e valori convenzionali del servizio di mensa (art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n.333 convertito dalla Legge 8 agosto 1992, n. 359).

È opportuno richiamare, in questa analisi, la Sentenza della Cassazione n. 13841 del 6 luglio 2015, in base alla quale il valore dei buoni pasto, salva diversa disposizione, non è elemento della retribuzione concretandosi gli stessi in una agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale.

La normativa suesposta è stata recentemente integrata dalla previsioni contenute nel D.M. 7 giugno 2017, n. 122, emanato dal Ministero dello Sviluppo Economico, entrato in vigore il 9 settembre 2017, che contiene disposizioni in materia di servizi sostitutivi di mensa, in attuazione dell'art. 144, comma 5, del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

Per servizi sostitutivi di mensa resi a mezzo dei buoni pasto devono intendersi le somministrazioni di alimenti e bevande e le cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo effettuate dagli esercenti le attività di cui all'art. 3 del D.M. n. 122/2017.

Il D.M. 7 giugno 2017, n. 122 ha individuato gli esercizi che hanno titolo ad erogare il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto, le loro relative caratteristiche ed il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione dei buoni pasto ed i titolari degli esercizi che possono essere convenzionati. **In particolare l'utilizzo è stato esteso non solo presso le mense aziendali ed interaziendali, i supermercati o i bar, ma anche in agriturismi, nei mercati e negli ittiturismi.**

Il documento poi, emesso in forma cartacea o in forma elettronica, attribuisce al lavoratore che lo detiene il diritto a ricevere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono purché esso sia speso presso un esercizio convenzionato; quest'ultimo, attraverso il buono pasto, potrà ricevere dalla società che ha emesso il buo-

no il suo corrispettivo economico.

I buoni pasto presentano le seguenti caratteristiche:

- permettono al titolare di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto;
- costituiscono il documento che consente all'esercizio convenzionato di provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione;
- sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato;
- non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro;
- sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale.

I buoni pasto in forma cartacea devono riportare:

- il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro;
- la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione;
- il valore facciale espresso in valuta corrente;
- il termine temporale di utilizzo;
- uno spazio riservato alla apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato;
- la dicitura "Il buono pasto non è



cedibile, né cumulabile oltre il limite di otto buoni, né commerciabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare”.

I buoni pasto in forma elettronica devono contenere:

- le indicazioni cui sopra sono associate elettronicamente ai medesimi in fase di memorizzazione sul relativo carnet elettronico;
- la data di utilizzo del buono pasto e i dati identificativi dell'esercizio convenzionato presso il quale il medesimo è utilizzato sono associati elettronicamente al buono pasto in fase di utilizzo;
- l'obbligo di firma del titolare del buono pasto è assolto associando, nei dati del buono pasto memorizzati sul relativo supporto informatico, un numero o un codice identificativo riconducibile al titolare stesso;
- la dicitura di cui alla lettera f) è riportata elettronicamente.

Due ultime risoluzioni:

La Risoluzione n. 118/E del 30 ottobre 2006 dell'Agenzia delle Entrate, superando il precedente indirizzo, ha chiarito che anche i lavorato-

ri subordinati a tempo parziale, la cui articolazione dell'orario di lavoro non preveda il diritto alla pausa per il pranzo, ove fruiscano di buoni pasto, siano ammessi a beneficiare della previsione agevolativa di cui all'art. 51, co. 2, lett. c), del TUIR.

Sempre la stessa Agenzia delle Entrate, con la Risoluzione n. 63/E del 17 maggio 2005 aveva precisato che le “carte elettroniche” non siano assimilabili ai ticket restaurant bensì ad un sistema di mensa aziendale “diffusa”.

Salvatore Verga
CdL in Torino

Form AZIONE

Servizi Formativi per le Imprese

La nostra offerta formativa

Form Azione è operatore regionale per la formazione Sicurezza sul Lavoro. Op. A225/2013 per la formazione di RSPP e Addetti Macchinari: Muletti, PLE, Gru a torre, Gru su autocarro.



Form Azione è ente abilitato da Ente Paritetico Bilaterale

I nostri professionisti sono specializzati nella Prevenzione Incendi, Analisi dei Rischi, Formazione Dirigenti e Preposti, Formazione Lavoratori, uso macchinari specifici.



Convenzione con Fon.Ar.Com per il finanziamento al 100% della formazione in aula e in impresa.

Sono in avvio i corsi per la Formazione Generale e Specifica dei Lavoratori, Carrellisti, Addetti Primo Soccorso, RLS, Lingua Inglese, Informatica.

APPRENDISTATO

Gestione della formazione degli apprendisti, che si articola in:

- Formazione di **base e trasversale** di competenza della Regione
- Formazione **tecnico-professionale**, da erogare secondo il CCNL di riferimento

Sedi: Leinì, Torino Centro, Torino Sud, Grugliasco

Accreditamento Regione Piemonte per la Formazione Professionale
Certificato n. 899/001 del 30/09/2008

Tel. 011 9989458 - Skype: form.azione - E-mail: segreteria@formazione-torino.it

#PROVE D'INSUSSISTENZA

Con il Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 23 (adottato in attuazione della Legge Delega 10 dicembre 2014, n. 183), sono state introdotte nel nostro ordinamento giuridico una serie di disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Infatti, il suddetto Decreto n. 23/15, entrato in vigore dal 7 marzo 2015, e che si applica esclusivamente:

- agli operai, impiegati o quadri, che siano stati assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015 (cfr. comma I);
- nei casi di conversione, successiva al 7 marzo 2015, di contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (cfr. comma II);
- nei casi di stabilizzazione di contratti di apprendistato avvenuta sempre successivamente all'entrata in vigore del decreto (cfr. comma II);
- ai lavoratori, anche se assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo l'entrata in vigore del decreto, raggiunga il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300;

ha introdotto un nuovo regime di tutela per i licenziamenti illegittimi facendo venir meno quella che era la discrezionalità prima riconosciuta al giudice, prevedendo, invece, il pagamento da parte del datore di lavoro di un'indennità risarcitoria crescente in ragione dell'anzianità di servizio in azienda e limitando,

quindi, la reintegrazione nel posto di lavoro a solo alcune particolari fattispecie.

Occorre chiarire che il nuovo sistema normativo non ha abrogato quello precedente ma ha introdotto un nuovo sistema per i neo assunti con la conseguenza che i rapporti di lavoro, già in essere alla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo, saranno sempre disciplinati dalla precedente normativa prevista dalla Riforma Fornero.

Tutto ciò ha determinato la contemporanea presenza, presso il medesimo datore di lavoro, di lavoratori soggetti al nuovo regime (appunto perché assunti, trasformati o qualificati successivamente al 7 marzo 2015) e di lavoratori che, invece, sono sottoposti al vecchio regime normativo della Riforma Fornero (in quanto assunti prima del 7 marzo 2015).

Ora, come sopra anticipato, dalla disamina del suddetto Decreto Legislativo emerge chiaramente come la reintegrazione del lavoratore abbia, per tale categoria di lavoratori, natura residuale essendo limitata a solo alcune specifiche fattispecie ed in particolare:

- il licenziamento c.d. discriminatorio, ovvero quello che sia stato determinato da ragioni di credo politico o di fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato, dalla partecipazione ad attività sindacali

o ad uno sciopero, nonché di discriminazione razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età od ancora che si fondi sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali;

- il licenziamento intimato durante i periodi di tutela (quali, nello specifico, quello del primo anno di matrimonio, durante il periodo di maternità e fino al compimento di un anno di età del bambino, per fruizione dei congedi parentali);
- il licenziamento per motivo illecito (ex art. 1345 C.C.);
- il licenziamento intimato in forma orale;
- nelle sole ipotesi di licenziamento c.d. disciplinare (per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa) in cui sia stata direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Sempre in ordine alla reintegrazione, occorre ricordare che:

- la stessa può venir meno qualora il lavoratore, a seguito dell'invito rivoltogli dal datore di riprendere l'attività lavorativa, entro il termine di 30 giorni, non si presenti sul luogo di lavoro;
- la stessa può essere oggetto di opzione da parte del lavoratore il quale, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del deposito della decisione del Giudice, oppure entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro se anteriore alla predetta comunicazione, ha la facoltà di richiedere in sostituzione della suddetta reintegra il pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari

LA REINTEGRAZIONE NEL C.D. CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.

Ebbene, nell'ambito della disciplina della reintegra nei contratti a tutele crescenti, occorre dare atto, proprio in ordine all'ipotesi di reintegrazione conseguente a licenziamento c.d. disciplinare (ovvero per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa), in cui sia stata direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, dell'avvenuta formazione di diversi orientamenti giurisprudenziali circa l'onere della prova dell'insussistenza del fatto.

La norma che più ha creato differenti interpretazioni da parte dei giudici è stata, per l'appunto, l'art. 3, comma II, del D.Lgs. n. 23/15 che così recita: *"Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria ..."*.

Ora, la diatriba interpretativa concerne il significato da attribuire all'articolo 3, comma II del D.Lgs. n. 23/2015 nella parte in cui prevede che nelle ipotesi di licenziamento per motivi disciplinari in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato il Giudice condanna il

datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria.

Secondo alcune pronunce, in particolare del Tribunale di Milano (Sezione lavoro, sentenza del 29 maggio 2017) e del Tribunale di Lodi (Sezione lavoro, sentenza 34 del 16 febbraio 2017), è stata disposta la reintegra del dipendente, per mancata prova dei fatti addebitati al lavoratore, sulla base del seguente ragionamento: *"Poiché il D.Lgs. n. 23/2015 non è espressamente intervenuto sull'onere della prova in caso di licenziamento, si ritiene che sia ancora in vigore anche per i licenziamenti soggetti a tale disciplina l'articolo 5 della legge 604 del 1966 a norma del quale l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro (...). Si ritiene sufficiente che il Giudice, valutati gli atti e i documenti di causa prodotti da entrambe le parti, possa ritenere che il fatto materiale sia insussistente"*.

Di orientamento completamente opposto, invece, è stato il Tribunale di Napoli (Sezione lavoro, 27 giugno 2017) che ha sostenuto come il D.Lgs. n. 23/2015 assegni diverse gradazioni di tutele a seconda del fatto che il lavoratore intenda o meno richiedere la reintegra. Nel caso, infatti, in cui chieda la maggior tutela sarà tenuto a provare la non sussistenza del fatto addebitatogli.

Ora, su tale specifica questione la Corte di Cassazione non si è ancora espressa e, pertanto, non ci resta, come sempre, che attendere una

pronuncia sul punto.

Risulta evidente, in ogni caso, come l'incertezza su chi debba dimostrare la sussistenza del fatto contestato non possa che indurre il datore di lavoro, nell'ambito del giudizio civile relativo al licenziamento, ad essere molto prudente ed attento nell'indicare le prove di cui si intende avvalere.

Infatti, vi è il rischio che il Giudice del Lavoro, eventualmente spinto dal c.d. *favor lavoratoris*, possa ritenere che l'onere della prova sia sempre e comunque a carico del datore di lavoro vertendosi, in ogni caso, in fattispecie di licenziamento disciplinare.

A fronte di ciò, non ci resta che domandarsi *"onus probandi incumbit ei qui dicit"* o meno?

Simona Carbone
CdL in Torino



#QUALCOSA DI FUNZIONALE

“I soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, comunque denominata, costituita od esercitata, i quali prestino opera manuale, oppure non manuale di sovrintendenza al lavoro altrui sono soggetti all’obbligo assicurativo antinfortunistico”: così recita il Testo Unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali al Titolo I, Capo III, art. 4, comma 7 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124.

Quindi, con nozione chiara, il Legislatore ha inteso comprendere nell’assicurazione tutti i soci lavoratori, senza eccezioni di alcun tipo e senza dover verificare dal punto di vista soggettivo altre condizioni, essendo sufficiente il semplice stato sociale di socio perché scatti l’obbligo assicurativo; tuttavia, il discorso si complica per effetto della specificità delle norme che riguardano i singoli scenari. In questa analisi daremo maggior risalto al socio avente la carica d’Amministratore Unico, una figura che ha sempre destato le maggiori incertezze d’operatività per la nostra categoria.

SOCI NON ARTIGIANI **E SOCI ARTIGIANI**

I soci non artigiani sono i soci di società non iscritte all’Albo delle Imprese Artigiane con obbligo assicurativo che ricorre qualora operino nell’ambito di dipendenza almeno “funzionale” con la società e si trovino ed essere esposti abitualmente ad una delle attività rischiose previste dall’art. 1 del Testo Unico.

La dipendenza funzionale, definita nella circolare INAIL n. 22/2002, si identifica nel particolare rapporto di collaborazione tecnica tra socio

e società, finalizzato al conseguimento di un fine produttivo di beni o di servizi e si configura quando l’attività manuale o di sovrintendenza del socio è svolta con carattere di professionalità, abitudine e sistematicità e non con interventi occasionali ed eccezionali.

L’art. 5 del D.L. 38/2000 ha esteso l’obbligo assicurativo anche agli amministratori non soci che intrattengono un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, coincidente con la dipendenza funzionale e che prestano una delle attività rischiose previste dal Testo Unico.

I soci artigiani sono i soci di società iscritte all’Albo delle Imprese Artigiane. In questo caso più che di soci artigiani sarebbe corretto parlare di società artigiane ed in passato solo le società di persone potevano essere artigiane. In seguito, la Legge Bersani ha esteso l’iscrivibilità all’Albo anche alle società a responsabilità limitata a socio unico ed alle società in accomandita semplice, purché il lavoro dei soci prevalga sul capitale. Dal 2001, con l’entrata in vigore della Legge 57/2001, sono iscrिवibili anche le società a responsabilità limitata con pluralità di soci e possono essere iscritte all’Albo purché la maggioranza dei soci possieda il requisito a livello individuale.

I soci di società sono sempre assicurabili all’INAIL, sia quando sono artigiani sia nell’eventualità che non lo siano in virtù della diversa declinazione dell’art. 4 del Testo Unico che al comma 3 prevede la ricorrenza del requisito soggettivo di assicurabilità mentre al comma 7 ha incluso, in generale, tutti i soci. Analizziamo le diverse situazioni che si possono configurare.

Socio Amministratore Unico

Nell’anno 2015, in risposta ad un quesito promosso dal nostro Consiglio Nazionale allo scopo di chiarire le tematiche connesse alla tutela assicurativa dei soggetti che rivestono la carica di socio ed Amministratore Unico di società, l’INAIL ha ribadito che la figura del socio lavoratore è prevalente nei confronti di quella di Amministratore Unico, in virtù della dipendenza funzionale che accomuna il socio al lavoratore subordinato.

L’incertezza era dettata dal fatto che i soci lavoratori debbono essere assicurati come previsto nel Testo Unico mentre per gli Amministratori Unici è prevista l’esclusione dall’applicazione nella circolare INAIL n. 32/2000, esplicativa dell’assicurazione dei lavoratori parasubordinati definiti dal D.Lgs. 38/2000, circostanza poi ulteriormente ribadita dalla già citata circolare INAIL n. 22/2002. In buona sostanza, la nostra dirigenza sosteneva il non obbligo del pagamento del premio da parte del socio lavoratore che svolge contemporaneamente l’attività di Amministratore Unico in relazione alle richiamate circolari INAIL, le quali escludono la tutela in caso di delega piena.

Secondo un diverso orientamento dell’Istituto lo svolgimento materiale dell’attività comporta invece l’obbligo della tutela assicurativa del socio, anche se lo stesso assume i poteri di Amministratore Unico con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Ovviamente l’obbligo assicurativo scatta solo in presenza di attività manuale protetta ai sensi dell’art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965, svolta a favore della società ed in conformità delle direttive della stessa. Alla luce del fatto che utilizzare un’auto e svolgere delle

L'OBBLIGO ASSICURATIVO DI SOCI ED AMMINISTRATORI

funzioni di carattere amministrativo rientrano nella attività funzionale, diventa improbabile immaginare oggi un socio Amministratore Unico che non ricada nel perimetro della attività "protetta" ai sensi del Testo Unico.

L'assoggettamento dell'Amministratore Unico di una società all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni ricorre quindi sotto il profilo del requisito soggettivo, dato che egli è socio della medesima società comunque denominata, costituita o esercitata. L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali infatti estende la tutela assicurativa in favore dei soci che svolgono l'attività lavorativa, manuale o non manuale in favore della società medesima con carattere di abitualità, professionalità e sistematicità.

Il particolare tipo di rapporto viene definito come dipendenza funzionale, che non richiede che, tra i soci esercenti attività manuale in favore della società e la società medesima, intercorra un rapporto di subordinazione vero e proprio, ma tale locuzione significa lo svolgimento di un'attività materiale, diretta al conseguimento dello scopo sociale, inserita all'interno dell'organizzazione societaria con gli strumenti da essa forniti. Non ha rilevanza a questo scopo, né la natura di società di capitali o di persone dell'azienda in favore della quale l'attività viene svolta, né che i soci, per l'attività prestata ricevano un compenso, essendo già questo costituito dalla partecipazione agli utili societari.

L'Istituto sostiene, a seguito della pronuncia della giurisprudenza di legittimità, che l'assoggettamento all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali deve aversi riguardo alla man-

sione esercitata e non alla qualifica rivestita.

L'INAIL, nella nota del 16 febbraio 2015, richiamando la circolare n. 66/2008 dell'Istituto stesso, e recependo l'orientamento più restrittivo della giurisprudenza sull'obbligo assicurativo dei soci, ribadisce che "l'obbligo assicurativo per il socio di società impegnato ad effettuare prestazioni di opera manuale sussiste a prescindere dal fatto che l'attività lavorativa sia prestata sotto forma subordinata o meno, coerentemente con l'indirizzo seguito dalla Corte di Cassazione".

Soci Amministratori

Sono da assicurare ai sensi dell'art. 4, comma 7, T.U. D.P.R. 1124/1965, il socio amministratore che già eserciti in qualità di socio con dipendenza funzionale, un'attività rischiosa prevista dell'art. 1 del citato Testo Unico, a nulla rilevando ai fini descritti, lo svolgimento dell'attività di amministratore, in presenza di un'attività già assicurata.

Amministratori non soci

Si precisa che nel caso in cui l'Amministratore Unico non sia socio della società, l'eventuale obbligo assicurativo dipenderà dall'inquadramento che lo stesso avrà nei confronti della società. Quindi, se il rapporto sarà fondato nell'area della parasubordinazione è lecita l'assicurazione, qualsiasi siano i poteri attribuiti ai sensi dell'ex art. 5 D.Lgs. 38/2000. Se invece l'ufficio di amministratore rientra nei compiti istituzionali, o nell'oggetto della professione, il reddito verrà attratto nel lavoro autonomo professionale e quindi non scatterà alcun obbligo assicurativo.

Socio che svolge esclusivamente attività di Amministratore Unico

Se l'elemento che determina l'assicurabilità del socio è dato dalla partecipazione alle attività in modo diretto, la cosiddetta dipendenza funzionale, si deduce la non assicurabilità del socio Amministratore Unico che effettivamente compia esclusivamente attività di amministrazione gestionale e di direzione, intendendo per tali solamente l'alta amministrazione. L'esclusione della figura in esame risulta conforme alle motivazioni esposte dalla Corte di Cassazione nelle sentenze n. 5382 del 15 aprile 2002, n. 8225 del 23 maggio 2003 e n. 10653 del 20 maggio 2005, relative ai soci che sovrintendono in modo esclusivo alle attività. Tali soggetti, di conseguenza, non sono tenuti al versamento del premio assicurativo e sono privi della tutela assicurativa contro gli infortuni.

Socio che sovrintende alle attività

Per questa categoria di soci non esiste più l'obbligo di pagamento del premio e di conseguenza la tutela: tale mancanza è sancita da quelle stesse pronunce della Suprema Corte di Cassazione menzionate nel paragrafo che precede, rimandando la previsione di tutela solo qualora il socio sia sottoposto a subordinazione, come indicato nella circolare INAIL n. 66/2008.

Il diritto alla tutela e l'obbligo al pagamento del premio assicurativo sorgono, quindi, con la contemporanea presenza del requisito soggettivo, qualifica di amministratore, ed oggettivo, rappresentato dall'esercizio di un'attività tutelata dall'art. 1 del Testo Unico.

Erica Maurino
CdL in Torino

CON UN CENNO DEL CAPO E MANO AL PORTAFOGLIO



Tra le distinte fattispecie di licenziamento e le peculiarità ascrivibili alle diverse categorie di lavoratori, un ruolo di precipuo rilievo lo assume l'istituto del licenziamento del personale dirigente.

Il nostro ordinamento giuslavoristico attribuisce al datore di lavoro la possibilità di recedere dal rapporto di lavoro instaurato con un dirigente, qualificato come tale dal Legislatore civilistico nella classificazione operata all'art. 2095, *ad nutum* – broccardo latino che è possibile tradurre letteralmente nell'espressione "con un cenno del capo" – stante ad indicare l'assenza di una giustificazione del licenziamento posta a fondamento dello stesso.

Il licenziamento c.d. *ad nutum* trova la propria fonte del diritto nell'art. 2118 Cod. Civ. che impone al datore di lavoro che recede dal rapporto di rispettare meramente il preavviso contrattuale ovvero corrispondere alla controparte la relativa indennità sostitutiva. Resta inteso che il rap-

porto di lavoro con il dirigente – oltre che nelle ipotesi di scadenza del termine apposto al contratto, dimissioni, dimissioni c.d. qualificate così come tipizzate dalla contrattazione collettiva di riferimento e risoluzione consensuale – può essere risolto da ambo le parti per giusta causa ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2119 Cod. Civ., sul quale ci si soffermerà più compiutamente nel presente contributo.

Analogamente alle altre fattispecie di licenziamento, sulla base della previsione contenuta nell'art. 2 legge n. 604/1966 così come novellato dall'art. 2 legge n. 108/1990, il recesso datoriale va intimato al dirigente nel rispetto della forma scritta a pena di inefficacia. Altra analogia con la generalità dei recessi dal rapporto di lavoro attiene la tutela approntata dal Legislatore al licenziamento nullo in quanto discriminatorio o contrario a norme imperative di legge, nelle ipotesi contemplate dal comma 1 dell'art.

18 della legge n. 300/1970, con previsione di tutela reale e conseguente reintegra nel posto di lavoro precedentemente assegnato al dirigente, ancorché non trovi applicazione la tutela obbligatoria prevista nelle altre fattispecie di licenziamento illegittimo, a fronte della disapplicazione del combinato disposto degli artt. 1 e 3 della legge n. 604/1966 circa la sussistenza di un giustificato motivo posto a base del recesso. Resta inteso che, qualora il lavoratore non possieda quell'autonomia e quel potere decisionale che debbono contraddistinguere la categoria legale dei dirigenti (cfr. Cass. n. 13276/2010), l'istituto del licenziamento *ad nutum* non trova diritto di cittadinanza ed al recesso si applica la specifica disciplina di tutela prevista dal nostro ordinamento per la totalità dei lavoratori subordinati: è il caso dei c.d. dirigenti convenzionali o pseudo-dirigenti (cfr. Cass. n. 14713/2011).

La *ratio* che soggiace alla libera recedibilità dal rapporto di lavoro instaurato con il dirigente muove dallo specifico ed intrinseco rapporto fiduciario tra datore di lavoro e dirigente, potendo quest'ultimo configurarsi come *alter ego* dell'imprenditore al quale è affidato il governo dell'impresa o di una parte autonoma e funzionale di essa (cfr. Cass. n. 5474/2012). Tale rapporto fiduciario connota il ruolo del dirigente all'interno dell'impresa e la direttiva comunitaria 1999/42/CE interviene proprio su questa connotazione, delineando i tratti distintivi della qualifica dirigenziale e soppendo, parzialmente, alla lacunosa e farraginoso legislazione nazionale in materia.

IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

La snella disciplina come sopra delineata, infatti, testimonia sostanzialmente una *vacatio legis*, forse inusuale per il panorama legislativo nostrano, sicuramente minore con riferimento ad alcuni istituti del diritto del lavoro, con rimessione alla giurisprudenza ed alla contrattazione collettiva. Proprio la contrattazione collettiva, che si articola in macro settori merceologici – industria, commercio, agricoltura, etc. – per ciascuno dei quali è stato sottoscritto un C.C.N.L. tra la Confederazione che raggruppa i datori di lavoro del settore e la relativa Federazione dei dirigenti, interviene introducendo la nozione di giustificatazza in luogo del giustificato motivo oggettivo o soggettivo di licenziamento. Attraverso l'introduzione della nozione di giustificatazza le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno voluto costringere il datore di lavoro a motivare il recesso, giustificandolo per iscritto, con il duplice obiettivo che tale obbligazione contrattuale fungesse da deterrente rispetto all'abuso dell'istituto della acasualità del recesso, da un lato, e, dall'altro, permettesse alle parti sociali di introdurre una tutela economica nei casi in cui la giustificatazza, appunto, venga meno: insomma, si tratta di metter mano al portafoglio.

Infatti, siffatta tutela economica assume la nomenclatura di «indennità supplementare», connotata dai principali C.C.N.L. del settore quale corrispettivo dovuto al dirigente nei casi in cui il licenziamento non sia adeguatamente motivato ovvero sia frutto di una scelta arbitraria estranea al rispetto dei principi di correttezza e buona fede: a titolo esemplificativo e non esaustivo, il

vigente C.C.N.L. dirigenti industria prevede all'art. 19, comma 15, la corresponsione di una indennità fino a 24 mensilità della retribuzione globale di fatto parametrata in funzione dell'anzianità di servizio, oltre al preavviso di cui all'art. 23 del medesimo contratto collettivo; sempre in aggiunta al preavviso di cui all'art. 39, l'art. 34, commi 17 e 18 del C.C.N.L. dirigenti terziario prevede, invece, il pagamento di un corrispettivo da 4 a 24 mensilità in dipendenza dell'anzianità anagrafica ed aziendale del dirigente.

La trattazione dell'indennità in parola, tuttavia, impone una riflessione sull'esegesi della nozione di giustificatazza (cfr., *ex multis*, Cass. n. 14031/2015 e Cass. n. 25145/2010), anche alla luce della recente pronuncia della giurisprudenza di legittimità dello scorso 24 luglio (Cass. n. 18188/2017). Per giustificatazza non si deve intendere una giusta causa o un giustificato motivo di recesso *ex art.* 1 legge n. 604/1966, non ravvisandosi *de iure* e *de facto* la coincidenza del concetto di giustificatazza fissato dalla contrattazione collettiva al fine della legittimità del recesso con le fattispecie contemplate dall'art. 3 della citata legge, bensì per giustificatazza deve intendersi «qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore» (Cass. n. 20895/2007). È pacifico in giurisprudenza, in ogni caso, che l'onere di provare la predetta giustificatazza sia a carico del datore di lavoro. Sempre dalle pronunce giurisprudenziali deriva un altro assunto che costituisce un distinguo fondamentale tra la disciplina applicabile al personale dirigente

e quella applicabile alla genericità dei lavoratori subordinati: la disapplicazione, o meglio un'applicazione meno ferrea e rigorosa, del diritto di precedenza e più segnatamente dell'obbligo di *repêchage*. La Corte di Cassazione con la sentenza del 23/04/2010, n. 9703 ha ritenuto legittimo il licenziamento del dirigente preposto al coordinamento di una rete di agenti per la vendita fisica di alcune tipologie di prodotti, per soppressione della stessa e apertura di un canale di vendita *on-line*, e non violato l'obbligo di ripescaggio del dirigente licenziato a fronte della successiva assunzione di un dirigente con specializzazione nell'*e-commerce*.

Come premesso in epigrafe, il dirigente può essere licenziato *ad nutum* ossia a norma dell'art. 2118 Cod. Civ. o quantomeno in dipendenza delle più stringenti previsioni della contrattazione collettiva, nel



rispetto del preavviso contrattuale – la cui indennità sostitutiva prevista dai C.C.N.L. per i dirigenti dei settori industriale e terziario arriva sino ad un massimo di 12 mensilità – ovvero licenziato per giusta causa, qualora la lesione del vincolo fiduciario tra dirigente e datore sia tale da non consentire la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto, a fronte di una grave inadempienza del lavoratore che deve essere contestata anche al dirigente – ed anche, altresì, se trattasi di dirigente c.d. apicale - in osservanza della procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (cfr. Cass. n. 28967/2011). La violazione di quest'ultima, tuttavia, non consente l'accesso alle conseguenze risarcitorie previste per vizi formali, rispettivamente, dall'art. 18 della legge n. 300/1970 ovvero dal decreto legislativo n. 23/2015 per i lavoratori assunti con decorrenza dal 7 marzo 2015, ma non configura il licenziamento come illegittimo, bensì lo connota come ingiustificato con conseguente diritto per il dirigente al riconoscimento dell'indennità supplementare.

Per una disamina completa dell'istituto del recesso dal rapporto di lavoro con il dirigente, è opportuno infine richiamare la disciplina del licenziamento collettivo e della relativa procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991.

La legge n. 161/2014 contenente disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea (c.d. «Legge europea 2013-bis») ha previsto l'inclusione del personale dirigente nelle procedure di licenziamento collettivo, tanto relativa-

mente al limite dimensionale dei 15 addetti, quanto in relazione alla connotazione di licenziamento collettivo con riferimento ad almeno 5 licenziamenti nell'arco temporale di 120 giorni.

Nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo, ricorrendo nei presupposti di legge, anche per il licenziamento di uno o più dirigenti, opera la previsione contenuta nel comma 11 dell'art. 4 della legge n. 223/1991 con riferimento all'ipotesi di demansionamento al fine della salvaguardia dell'occupazione, nonché le disposizioni contenute negli artt. 2-15bis del citato articolo 4, con l'eccezione sino al 31 dicembre 2016 del pagamento del contributo di ingresso alla mobilità e il recupero del relativo contributo (comma 10); per i recessi intimati a decorrere dal 1° gennaio 2017, il finanziamento dell'indennità di disoccupazione che il dirigente percepirà in dipendenza del licenziamento collettivo soggiace agli universalistici principi in materia di NASpl, anche con riferimento all'inasprimento del contributo di licenziamento previsto dal comma 137 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 (Legge di stabilità per l'anno finanziario 2018) a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Rimane sostanzialmente invariata l'applicazione dei criteri di scelta individuati dall'accordo sindacale o in alternativa dalla legge, sebbene all'esame congiunto relativo ai dirigenti eccedenti si proceda in appositi incontri con le Federazioni che ne tutelano gli interessi, mentre peculiare è il regime sanzionatorio in caso di violazione dell'iter procedimentale o dei criteri di scelta:

accertata la violazione dalla magistratura giudicante, l'art. 24 comma 1 *quinquies* legge n. 223/1991 prevede il pagamento di «un'indennità in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro».

Mattia Galli

CdL in Pinerolo (TO)



#UN TETTO SENZA FONDAMENTA

ASSEGNI FAMILIARI E LA DISCIPLINA DEGLI ARRETRATI

L'assegno per il nucleo familiare è un sostegno economico per le famiglie dei lavoratori dipendenti o dei pensionati da lavoro dipendente ed è stato introdotto dall'art. 2 del D.L. n. 69 del 13 marzo 1988 convertito con Legge n. 153 del 13 maggio 1988; decorre dal 1° gennaio 1988, in sostituzione degli assegni familiari previsti dal D.P.R. n. 797/55 e successive modifiche i quali persistono nell'essere erogati ad alcune categorie di lavoratori autonomi come ad esempio i coltivatori diretti.

La prestazione per gli assegni al nucleo familiare è gestita dall'INPS e viene finanziata dai datori di lavoro mediante un contributo obbligatorio. Il sostegno economico erogato non concorre a formare la base imponibile ai fini fiscali e contributivi e per ogni nucleo familiare può essere richiesto una sola volta. Possono beneficiare di questo sostegno, purché non fruiscano già di un altro trattamento di famiglia, i seguenti soggetti:

- lavoratori dipendenti;
- lavoratori dipendenti agricoli;
- lavoratori domestici;
- lavoratori iscritti alla gestione separata;
- titolari di pensione a carico del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti, dei fondi speciali ed ex ENPALS;
- titolari di prestazioni previdenziali;
- lavoratori in altre situazioni di pagamento diretto.

La Legge n. 155/81 prevede che l'assegno al nucleo familiare possa essere concesso ai lavoratori di nazionalità straniera che prestano

la loro attività lavorativa in Italia, anche per le persone a loro carico che risiedono all'estero, se lo Stato di cui sono cittadini riserva lo stesso trattamento nei confronti dei cittadini italiani.

Il diritto al trattamento economico decorre dal primo giorno del periodo di paga in corso alla data in cui si verificano le condizioni prescritte per il riconoscimento quale ad esempio la celebrazione del matrimonio e la nascita di un figlio e cessa al termine del periodo in corso alla data in cui le condizioni stesse vengono a mancare come ad esempio il conseguimento della maggiore età da parte del figlio o la separazione legale dal coniuge. In caso di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro gli assegni decorrono o cessano con riferimento alle date di tali eventi.

Al lavoratore possono essere erogati complessivamente sei assegni giornalieri per ciascuna settimana e ventisei per ogni mese. Il diritto all'assegno è riconosciuto anche per le giornate di assenza dal lavoro purché tale giornate siano retribuite o indennizzate come ad esempio giorni di ferie, festività, malattia, maternità, congedo matrimoniale, etc. Tuttavia l'INPS, con la circolare n. 106 del 13 maggio 1999, ha precisato che al lavoratore che raggiunge i limiti di ore lavorate previsti nella stessa circolare e sotto riportate, è riconosciuto l'assegno nella misura intera anche in presenza di giornate di assenze ingiustificate:

qualifiche	mese	quindicina	quattordicina	settimana
operai	104	52	48	24
impiegati	130	65	60	30

Qualora il requisito delle ore minime non venga raggiunto si devono riconoscere tanti assegni giornalieri quante sono le giornate lavorate. Per alcuni lavoratori di particolari settori sono previsti limiti diversi.

L'assegno per il nucleo familiare spetta in misura differenziata in base alla tipologia del nucleo familiare, del numero dei componenti e del reddito complessivo del nucleo. Per ogni tipologia di nucleo familiare è prevista una tabella, nella quale in base al reddito e al numero dei componenti sono determinati gli assegni spettanti.

I componenti del nucleo familiare sono il richiedente, il coniuge, i figli ed equiparati minorenni o maggiorenni inabili, nipoti, fratelli e sorelle. In determinate situazioni il richiedente l'assegno, per poter includere nel proprio nucleo familiare dei componenti, deve ottenere l'autorizzazione dall'INPS.

Per quanto riguarda il reddito familiare, da considerare ai fini della corresponsione, esso è costituito dalla somma dei redditi del richiedente e degli altri soggetti che compongono il nucleo familiare ai fini della richiesta dell'assegno nel periodo di riferimento, individuato nell'anno precedente il 1° luglio. Ad esempio, per la richiesta degli assegni per il periodo dal 1° luglio 2017 al 30 giugno 2018, si deve indicare il reddito conseguito nell'anno 2016.

I redditi da considerare sono quelli soggetti all'IRPEF compresi quelli a tassazione separata, i redditi prodotti all'estero, i redditi esenti da imposta se superiori al limite previsto dalla normativa. Mentre, altri redditi non devono essere dichiarati nel modello di richiesta ANF, come ad esempio il trattamento di fine rapporto, i trattamenti di famiglia, le rendite vitalizie erogate dall'INAIL, le pensioni di guerra, le indennità di accompagnamento per gli invalidi civili, le indennità di comunicazione per i sordi, etc.

Per conseguire il diritto agli assegni, il reddito di lavoro dipendente sommato a quello da collaborazione coordinata e continuativa deve risultare pari o superiore al 70% del reddito familiare complessivo. Verificato questo requisito, il datore di lavoro deve consultare le tabelle con l'importo degli assegni familiari, valide dal 1° luglio di un anno fino al 30 giugno dell'anno successivo, che vengono pubblicate annualmente dall'INPS.

Per alcuni lavoratori quali gli addetti ai servizi domestici, gli iscritti alla gestione separata, gli operai agricoli dipendenti a tempo determinato, i lavoratori di ditte cessate o fallite, i beneficiari di altre prestazioni previdenziali, l'assegno al nucleo familiare viene erogato direttamente dall'INPS su richiesta dell'interessato.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, sono corrisposti dal datore di lavoro, per conto dell'INPS ed il datore di lavoro conguaglierà quanto anticipato con i contributi dovuti. Il lavoratore per ottenere l'erogazione deve richiedere l'asse-

gno al datore di lavoro presentando il modello ANF/DIP e, se prevista, l'autorizzazione rilasciata dall'INPS. Il modello deve riportare una serie di informazioni inerente la composizione del nucleo familiare in quanto ci sono tutte le informazioni contenute nello "stato di famiglia" in aggiunta al reddito.

Il datore di lavoro ricevuta la documentazione controlla che il reddito familiare sia composto per almeno il 70% da quello di lavoro dipendente, individua l'ammontare dell'assegno ed effettua la registrazione nel libro unico del lavoro e corrisponde gli assegni. Se il datore di lavoro determina che non spetta l'assegno familiare trattiene ugualmente la documentazione presentata.

Premesso che il lavoratore dovrebbe fare la richiesta dell'assegno quando sorge il diritto, può accadere che per motivazioni assortite presenti la domanda successivamente, richiedendo gli assegni per periodi pregressi: in tale eventualità il datore di lavoro è tenuto ad erogare gli arretrati se il diritto non è prescritto (si prescrive nel termine di cinque anni dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è compreso il periodo di lavoro cui l'assegno si riferisce) conguagliando l'importo con i contributi dovuti con l'UniEMens.

Ma soprattutto, con il messaggio n. 4283 del 31 ottobre 2017, l'INPS ha servito in tavola la novità, fornendo nuove, e criptiche, istruzioni per conguagliare gli importi di arretrati degli assegni familiari. Premesso che gli arretrati in esame non devono essere soggetti alla summenzionata prescrizione quinquennale, a partire dalla denuncia con perio-

do di competenza novembre 2017, il datore di lavoro che eroga degli arretrati deve conguagliare i relativi importi con nuove disposizioni.

In pratica, è stato introdotto un tetto conguagliabile per singolo lavoratore pari a 3000,00 euro valorizzando nel flusso UniEMens, all'interno dell'elemento «*CausaleRecANF*» di «*ANFACredAltre*», il codice causale "L036" avente il significato di "Recupero assegni nucleo familiare arretrati". Pertanto, se i lavoratori che richiedono gli arretrati sono più di uno, il datore di lavoro dovrà calcolare gli arretrati e il tetto per ogni singolo dipendente.

Lo stesso messaggio INPS, inoltre, ha precisato che per importi di arretrati che superano il tetto dei 3000,00 euro e non conguagliabili secondo le nuove disposizioni, potranno essere erogati utilizzando esclusivamente flussi di regolarizzazione con l'indicazione del codice causale "L036" e il totale dell'importo.

Da quanto riportato nel messaggio si evince che il tetto dei 3000,00 euro non costituisce il limite massimo di erogazione di arretrati al lavoratore, semplicemente al raggiungimento di tale importo il datore di lavoro deve procedere con una diversa modalità di denuncia dei flussi UniEMens.

Quando il messaggio focalizza l'attenzione sui "flussi di regolarizzazione" si presume che occorra far riferimento al messaggio INPS n. 4973 del 6 dicembre 2016, il quale prevede che i datori di lavoro, al fine di assicurare una corretta gestione dei flussi UniEMens di regolarizzazione, prima di inviare un flusso

devono inviare tramite cassetto bidirezionale, utilizzando l'apposito oggetto "UniEMens-Regolarizzazione (DM-VIG) - Invio documentazione", l'opportuno incartamento.

Con la trasmissione il sistema genera un ticket che consiste nel protocollo INPS, attestante appunto l'avvenuto invio della documentazione che dovrà essere inserito nel flusso. La stessa circolare prevede che non è necessario l'invio di altre attestazioni per flussi di variazione che non abbiano valenza contributiva oppure per quelli inerenti denunce UniE-

Mens in stato errato ovvero per la gestione di note di rettifica. Resta da chiarire se, nel caso specifico d'erogazione arretrata, si debba comunque provvedere all'inserimento.

Come appare evidente anche in questo caso, e sempre nell'ottica di una sbandierata "semplificazione", il datore di lavoro viene chiamato ad un ulteriore adempimento del tutto anacronistico, singolarmente di certo non eccessivamente gravoso ma di ulteriore rallentamento per quanto concerne l'operatività esecutiva nell'eventualità che si prospetti su

larga scala, all'interno di realtà imprenditoriali che comportano contemporanee liquidazioni di arretrati, per più periodi pregressi. Ai datori di lavoro non rimane che sperare nella regolarità delle richieste da parte dei lavoratori.

Sandra Fruci
CdL in Torino

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

#BIVI AL CROCEVIA



L'assemblea dei Delegati ENPACL del 23 novembre 2017 ha apportato alcune importanti modifiche al Regolamento di previdenza ed assistenza attualmente in vigore, che diventeranno operative dal mese di gennaio, salvo approvazione definitiva dei competenti Ministeri.

Tali variazioni iniziano proprio dall'art. 1 del Regolamento stesso, che elenca le prestazioni riconosciute dall'Ente a favore degli iscritti; infatti al secondo capoverso del 1° comma, in luogo della semplice previsione dell'istituto della totalizzazione, è stata inserita la precisazione che : *"l'Ente inoltre provvede ad erogare trattamenti pensionistici ai sensi della normativa vigente in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi di cui al decreto legislativo 2 febbraio 2006 n. 42, e cumulo dei periodi assicurativi, di cui alla legge 24 dicembre 2012 n. 228, come modificata dalla legge 11 dicembre 2016 n. 232"*.

Con i nuovi articoli 45 e 46 sono state disciplinate due diverse ipotesi di ricongiunzione dei periodi assicurativi, e precisamente quella *"onerosa"* (già in vigore) e la nuova tipologia *"non onerosa"*, istituto che rappresenta un' indubbia novità per il nostro Ente di previdenza.

Tralasciando momentaneamente le altre modifiche al Regolamento, sulle quali potremo ritornare in seguito, ritengo opportuno analizzare le possibilità per gli iscritti all'Ente di utilizzare periodi contributivi di cui sono titolari presso altre gestioni previdenziali obbligatorie al fine del conseguimento della pensione in un'unica rendita o in quote diverse erogate da più istituti.

La Legge 5 marzo 1990 n. 45 disciplina la ricongiunzione dei periodi assicurativi presso le casse di previdenza per i lavoratori dipendenti, autonomi o presso le gestioni previdenziali per i liberi professionisti, indicando chiaramente che l'even-

tuale onere di tale operazione è determinato dal calcolo della riserva matematica necessaria per garantire l'incremento pensionistico che si produce con il trasferimento dei periodi contributivi; la riserva matematica è determinata mediante apposite tabelle con indici gradualmente crescenti in relazione all'età del soggetto .

Dall'importo della riserva matematica così calcolato si sottrae l'ammontare dei contributi, rivalutati, che l'ente di provenienza trasferisce alla cassa di previdenza e pertanto l'interessato dovrà versare l'eventuale differenza; l'incremento contributivo risulta utile sia per il diritto (raggiungimento dei requisiti) che per la misura (calcolo delle rendite).

Il Regolamento (art. 45) formula un distinguo tra il trasferimento di periodi anteriori al 31 dicembre 2012 per cui l'anzianità contributiva si perfeziona con *"..l'integrale pagamento del relativo onere"* e le annualità successive a tale data per cui la ricongiunzione si perfeziona *"...con il trasferimento da altre gestioni obbligatorie dei relativi contributi, comprensivi degli interessi di mora, ed è utile ai fini del diritto nonché della misura della pensione."*

Con la ricongiunzione vengono trasferiti i periodi ed i contributi riferiti ad una sola gestione, come se l'interessato avesse sempre e soltanto versato contributi e fosse stato iscritto in modo continuativo alla stessa, pertanto, poiché i medesimi risultano utili sia per il diritto che per il calcolo, la determinazione dell'ammontare delle rendite verrà effettuata in base ai requisiti ed ai

RICONGIUNZIONE, TOTALIZZAZIONE ED ALTRO DAL PIANETA ENPA CL

metodi di calcolo della gestione presso cui è stata effettuata la ricongiunzione.

Precisiamo che periodi coincidenti nelle diverse gestioni non possono essere sommati al fine del raggiungimento dei requisiti necessari alla pensionabilità (diritto) e la relativa contribuzione può risultare utile solamente alla diminuzione della riserva matematica o all'incremento del montante contributivo.

L'art. 45, novellato, del Regolamento contempla anche il caso in cui "... la somma trasferita da altre gestioni obbligatorie risulti maggiore dell'onere a carico del richiedente, la relativa differenza concorre a determinare il montante contributivo di cui al precedente art. 5, comma 3." (sistema contributivo).

L'art. 46 introduce invece un concetto di ricongiunzione non onerosa, cioè di trasferimento dei periodi contributivi esistenti presso altre gestioni senza alcun onere, ed i contributi trasferiti, comprensivi degli interessi di mora, saranno utili "... ai soli fini della misura della pensione ..." cioè incrementeranno, dalla data del loro trasferimento, il montante contributivo ed il calcolo della rendita sarà effettuato, su tali periodi, con il sistema contributivo, senza alcun effetto sul diritto cioè sul conseguimento dei requisiti necessari alla decorrenza della pensione.

Tale articolo rappresenta una sostanziale e senz'altro positiva evoluzione dell'istituto della ricongiunzione ma diventa spontaneo domandarsi il motivo per cui altri enti previdenziali (come ad esempio l'INARCASSA) abbiano invece

ritenuto di poter utilizzare, in modo più favorevole all'iscritto, i periodi trasferiti a titolo gratuito anche per il diritto, cioè per il conseguimento della pensione, poiché tale procedura non provoca alcun danno all'Ente dato che il calcolo viene comunque effettuato con il sistema contributivo.

Alternativo alla ricongiunzione risultava in precedenza il solo istituto della totalizzazione (Decreto Legislativo 2 febbraio 2006 n. 42) cioè la possibilità per il soggetto di acquisire, a titolo gratuito, il diritto ad una sola pensione in presenza di contributi versati in diverse gestioni (casse o fondi previdenziali) erogata dall'INPS: tale istituto però contempla il calcolo della pensione con il solo sistema contributivo, anche se riguardo i periodi totalizzati le relative casse potevano prevedere diversi sistemi di computo (ad esempio retributivi) salvo il caso di soggetto con anzianità anteriore al 1996 e che abbia raggiunto il minimo dei versamenti entro tale data al quale si applica il sistema misto (retributivo/contributivo).

Come già evidenziato, l'erogazione della rendita è effettuata dall'INPS e pertanto la domanda deve essere inoltrata a questo istituto che provvederà a richiedere il pro-rata di rispettiva competenza alle altre casse interessate, i requisiti necessari risultano differenti per la pensione di vecchiaia o di anzianità e cioè:

- 65 anni di età e 20 anni minimi totali di contribuzione (1040 contributi settimanali) per quella di vecchiaia;
- 40 anni di contribuzione per quella di anzianità (o anticipata) pari a

2080 contributi settimanali (esclusi contributi figurativi per disoccupazione o malattia).

Per entrambe la decorrenza della rendita è dopo 18 mesi dalla maturazione dei requisiti e dal gennaio 2013 occorre adeguare gli stessi (età anagrafica e/o contribuzione) agli incrementi per la speranza di vita stabiliti per le normali pensioni di vecchia o anticipata.

L'art. 1 comma 195 della Legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Bilancio 2017) ha esteso l'istituto del cumulo contributivo gratuito anche agli iscritti agli enti di previdenza di cui al Decreto Legislativo n. 509/1994 ed al Decreto n. 103/1996 tra cui anche i professionisti, mentre la normativa precedente del 2013 escludeva tali categorie.

La nuova edizione del cumulo abroga la condizione di "assenza del requisito per l'accesso alla pensione di vecchiaia" per utilizzare tale istituto ed estende la possibilità anche per il conseguimento della pensione anticipata, oltre naturalmente a quella di inabilità o ai superstiti.

Poiché il cumulo può risultare più favorevole della ricongiunzione onerosa o della totalizzazione, la normativa prevede la possibilità di recesso per chi ha richiesto l'applicazione di tali procedure ed anche di rimborso di quanto già versato ma solo nel caso in cui il pagamento dell'onere non sia stato completato oppure non sia stata già erogata la rendita (richiesta entro 12 mesi dalla Legge di Bilancio).

Anche con questo istituto la pensione è unica ed erogata dall'INPS, con rivalsa dello stesso sugli altri fondi per i periodi di competenza, ma

la domanda deve essere inoltrata all'ente previdenziale dove risulta accreditata l'ultima contribuzione e lo stesso attiverà il procedimento presso gli altri enti interessati.

I requisiti per poter accedere al cumulo contributivo sono quelli previsti dall'INPS per le pensioni di vecchiaia o anticipata (precedentemente esclusa) ad oggi:

- pensione di vecchiaia: 66 anni di età anagrafica e 20 anni di contribuzione minima;
- pensione anticipata: 42 anni e 10 mesi (per gli uomini) e 41 anni e 10 mesi (per le donne).

Entrambi i requisiti da adeguare successivamente con gli incrementi della speranza di vita futuri.

Ricordiamo che attualmente i requisiti dell'ENPACL per il conseguimento delle prestazioni sono:

- per la pensione di vecchiaia, 67 anni di età (successivamente elevati fino a 70) con almeno 5 anni di contribuzione e che la rendita risulti sia pari a 5 volte il contributo soggettivo minimo;
- per la pensione di vecchiaia anticipata, 60 anni di età con almeno 38 anni di contribuzione (elevati successivamente a 40) con obbligo di cancellazione dall'Albo se non sono stati raggiunti i 40 anni di iscrizione e di contribuzione.

Per quanto concerne il calcolo della rendita, con l'utilizzo del cumulo contributivo, è evidente che periodi coincidenti nei diversi enti non potranno essere considerati più volte per quanto attiene al "diritto" mentre per quanto si riferisce alla misura concorreranno alla determinazione della rendita per ogni pro-rata in base all'ordinamento retributivo o contributivo vigente nelle diverse epoche.

Al solo fine dell'accertamento dell'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 si sommeranno i periodi non coincidenti nelle diverse casse per determinare l'anzianità "complessiva" e se la stessa raggiunge il minimo dei 15 anni di contribuzione i singoli spezzoni saranno calcolati con il sistema retributivo, oppure misto o contributivo; in ogni caso ai periodi successivi al 31 dicembre 2011 sarà applicata la regola contributiva.

Risulta che alcuni colleghi abbiano già richiesto l'applicazione del cumulo contributivo, essendo in molti casi più favorevole della totalizzazione ed anche della ricongiunzione, tuttavia non si conosce ancora l'esito di tali istanze poiché i protocolli di intesa di carattere attuativo sono stati stipulati con l'INPS solo recentemente.

Per stabilire quale sia il metodo migliore da applicare nel caso di periodi contributivi in Casse disomogenee occorre valutare i singoli casi che si differenziano evidentemente sia nell'ambito delle applicazioni tra ricongiunzione (onerosa o gratuita), totalizzazione o cumulo contributivo, sia per i requisiti richiesti nonché per le diverse quantificazioni delle rendite conseguenti ai diversi sistemi di calcolo previsti.

L'ENPACL ha realizzato delle proprie simulazioni di calcolo accessibili on-line con le quali è possibile determinare sia il costo della ricongiunzione, o di eventuali riscatti, sia la pensione annua risultante nelle diverse ipotesi; l'iscritto potrà quindi valutare, inserendo i dati personali e i periodi di contribuzione presso altre Casse, quale risultato è preferibile anche in relazione agli eventuali oneri.

Predette simulazioni non possono comprendere le quote di pensione di competenza di altre gestioni previdenziali (INPS o altre casse professionali) come chiaramente indicato sul sito stesso, e pertanto dovrà essere l'iscritto a cercare di determinare tali somme con altre metodologie per poter effettuare una scelta più oculata.



Dopo aver trattato in modo più ampio gli argomenti principali relativi alle prestazioni pensionistiche effettuiamo anche un riepilogo delle altre variazioni al Regolamento dell'Ente approvate anch'esse dall'ultima assemblea dei delegati in ordine ai singoli articoli.

Art. 14 – Pensione di invalidità.

Il termine di revisione di dette pensioni era previsto ogni tre anni, con la variazione "periodicamente" si intende adeguarsi ai termini indicati dalla Commissione medica dell'Ente.

Art. 20 – Pensioni di reversibilità e indirette.

Viene soppresso il comma 2 che si riferiva alla riduzione in percentuale della pensione di reversibilità nel caso di matrimonio contratto in particolari età (maggiore di 65 anni e differenza superiore ai 20 anni), in ottemperanza della Sentenza n. 174 del 15/06/2016 della Corte Costituzionale che ha ritenuto illegittima tale clausola prevista dagli ordinamenti degli enti previdenziali.

Al comma 5 viene effettuato il richiamo all'art. 1 comma 20 della Legge 20/05/2016 n. 76 in merito all'equiparazione delle unioni civili in materia di diritto di famiglia.

Art. 21 – Norme comuni ai trattamenti previdenziali ed assistenziali.

La variazione prevede la possibilità di erogare l'indennità di maternità all'iscritta anche nel caso di irregolarità contributiva purché sussistano alcune condizioni:

- sia in corso il versamento rateale del debito;
- le rate dello stesso siano versate regolarmente e siano stati versati i contributi correnti;
- siano state presentate le comunicazioni obbligatorie.

Nel medesimo articolo sono precisate le condizioni di ineleggibilità o decadenza, di cui all'art. 15 comma 2 lettera d) dello Statuto, dei componenti degli organi collegiali, disciplinate precedentemente solo da una delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Art. 35 – Indennità in caso di adozione e affidamento.

Soppressa, al comma 1, l'esclusione dell'indennità di maternità nel caso di superamento dei 6 anni del bambino affidato o adottato per le adozioni nazionali e di conseguenza anche la deroga per quelle internazionali; anche tale variazione è stata effettuata in applicazione della Sentenza della Corte Costituzionale relativa all'art. 72 del D.Lgs. n. 151/2001 nella versione precedente le modifiche dell'art. 20 del D.Lgs. n. 80/2015.

Art. 38 – Contributo integrativo.

Al comma 1 è aggiunta la precisazione che i Consulenti sono obbligati a versare, nell'anno successivo (di riferimento) a quello della cancellazione, il contributo integrativo relativo all'anno in cui è stata effettuata la cancellazione.

Art. 40 – Comunicazioni obbligatorie all'Ente.

In analogia con la variazione all'art. 38 viene ricordato l'obbligo, per i

Consulenti cancellati, del versamento della contribuzione integrativa anche nell'anno successivo a quello della cancellazione, compreso il minimo di contribuzione indicato all'art. 38, comma 5 (non inferiore ad euro 300.00).

Art. 44 – Riscatti.

Al comma 4 viene precisato che l'onere del riscatto dei periodi antecedenti al 2013, pari alla riserva matematica calcolata in base alle tabelle della Legge 5/03/1990 n. 45 e successive modifiche, non può essere comunque inferiore, per ogni anno, all'importo del contributo soggettivo annuo minimo in vigore alla data di presentazione della domanda.

Al successivo comma 5 si indica la durata massima della rateizzazione dell'onere del riscatto (60 mesi) senza l'applicazione di interessi ed al comma 6 sono previste 120 rate, sempre senza interessi, per riscatti della laurea in Consulenza del Lavoro.

Viene inserito il comma 7 con cui si precisa che l'anzianità contributiva, e quindi il conseguente diritto e la misura della pensione, si perfeziona solamente con il pagamento integrale dell'onere del riscatto ed i periodi riscattati vengono collocati con la tempistica della loro collocazione reale.

Art. 48 – Contribuzione facoltativa aggiuntiva.

L'art. 48, ex 46 per inserimento del nuovo concetto di ricongiunzione non onerosa, prevedeva la possibilità di versamento di una contribuzione facoltativa aggiuntiva di Euro 500, o multipli, con l'esclusione di tale

facoltà ai pensionati di vecchiaia o di vecchiaia anticipata; tale esclusione viene annullata e pertanto i pensionati potranno fruire, all'atto del calcolo del supplemento triennale, di detti eventuali versamenti.

Art. 49 (ex 47)

Disciplina della rateizzazione.

La nuova formulazione dell'articolo citato è improntata ad una revisione delle modalità di rateizzazione dei debiti contributivi onde permettere una maggiore dilazione ed una diminuzione degli importi.

Il minimo rateizzabile è ridotto a 1000,00 euro dagli attuali 2000,00 mentre la durata massima passa a 7 anni contro i 5; nel caso di inadempienza al piano di rientro e quindi decadenza dalla rateizzazione, viene introdotta la possibilità di essere ri-ammessi pagando una rata iniziale pari ad un quarto del debito oggetto del piano precedente, anziché la morosità completa.

Art. 50 (ex 48)

Regime sanzionatorio del contributo soggettivo e del contributo integrativo.

Sono variate le somme delle sanzioni previste per i versamenti dei contributi entro il novantesimo giorno dalla scadenza, portandole da 2 a 3 punti percentuali da aggiungere al tasso ufficiale di riferimento per ciascuna scadenza; la sanzione minima rimane d'importo invariato (5,00 euro per ciascuna rata).

Nel caso di pagamento oltre il novantesimo giorno oltre alla quota capitale la sanzione pari al tasso ufficiale di riferimento più 6 punti (anziché 5) dalla scadenza al giorno

del versamento, con un minimo di Euro 20 per ciascuna rata (precedentemente minimo di 10,00 euro). Nel caso di dichiarazione del volume d'affari ai fini IVA o di reddito professionale non presentata o infedele la sanzione annua del 30% passa da un massimo del 60% della contribuzione omessa al 100% della stessa; oltre tale limite continuano a maturare gli interessi di mora .

Art. 51 – Ravvedimento operoso.

Il nuovo articolo prevede la possibilità per l'iscritto di versare volontariamente la contribuzione omessa , prima dell'accertamento dell'Ente, con la riduzione del 70% delle sanzioni di cui all'art. 50.

Art. 51 – Accertamento con adesione.

Il consulente debitore della contribuzione obbligatoria, già accertata dall'Ente, può beneficiare dell'accertamento con adesione con una riduzione del 50% delle sanzioni previste dall'art. 50, a condizione che entro 30 giorni:

- versi le somme accertate in un'unica soluzione o richieda la rateizzazione sino a 24 mesi versando contestualmente la prima rata;
- presenti le comunicazioni previste dall'art. 40 (volume d'affari e reddito professionale).

Nel caso di rateizzazione si applicano le disposizioni dell'art. 49 (Disciplina della rateizzazione): comma 7 (tasso di riferimento più 6 punti); comma 12 (modalità dell'art. 41 comma 1 per il pagamento); comma 13 (revoca rateizzazione d'ufficio); comma 14 (rateizzazione anche per eredi o superstiti).

Le variazioni al Regolamento dell'Ente proposte ed approvate dall'Assemblea dei Delegati, contengono indubbiamente delle novità positive che, essendo favorevoli alle esigenze degli iscritti, in parte rispondono alle istanze degli stessi ma sono anche improntate, per alcuni aspetti, ad un atteggiamento fiscale e poco collaborativo che non risulta coerente per un Ente previdenziale rivolto ad una specifica categoria professionale e gestito direttamente da rappresentanti della stessa.

Il recepimento tempestivo dell'apertura legislativa dell'istituto del cumulo contributivo anche per i professionisti fornisce agli iscritti un più ampio, e favorevole, ventaglio di scelta ai fini pensionistici, come la nuova possibilità di ricongiunzione non onerosa, anche se sarebbe stato più opportuno considerare la stessa anche ai fini del diritto e non solo della misura.

Il recepimento delle sentenze della Corte Costituzionale (clausole "badanti" e unioni civili o adozioni ed affidamento) e delle relative disposizioni legislative costituiscono un atto doveroso, mentre le maggiori possibilità e flessibilità nella considerazione dei requisiti per la concessione dell'indennità di maternità, nei casi di morosità contributiva, rappresentano senz'altro aspetti migliorativi tendenti a favorire le colleghe in tali situazioni; per contro, l'inasprimento del sistema sanzionatorio, mitigato solamente dai nuovi istituti del ravvedimento operoso e dell'accertamento con adesione, in un periodo di crisi come quello attuale, può essere inteso

quale atteggiamento puramente ispettivo e repressivo, comprensibile solo in caso di esercizio di una parte terza ed un esempio significativo può essere rappresentato dalla richiesta agli iscritti di dichiarazioni reddituali oltre i termini prescrizionali che, in alcuni casi, se concluse con versamenti della contribuzione, possono risultare dannosi per l'Ente.

Risulta corretto, anche nei confronti degli altri colleghi iscritti, perseguire l'evasione e penalizzare i comportamenti non coerenti al Regolamento ed è indubbiamente lecito effettuare controlli e sollecitare gli adempimenti obbligatori ma determinati accanimenti non paiono coerenti con altri comportamenti

relativi alla contribuzione obbligatoria, quali ad esempio la casistica dei CED.

La medesima comprensione dimostrata nel caso della maternità, per la regolarizzazione contributiva, potrebbe essere estesa anche ai normali casi di posizioni debitorie di soggetti per cui maturerebbero diritti alle prestazioni: altri Enti erogano comunque le prestazioni pensionistiche anche nel caso di morosità, trattenendo le somme dovute dalla rendita con quote permanenti o il residuo debito, sommato di interessi, con una rateizzazione mensile sulla rendita stessa.

Queste disparità di comportamento ed altre attività svolte dall'Ente, non rientranti del tutto nel perimetro

istituzionale, possono suscitare forti critiche da parte degli iscritti sia sulle modalità di gestione che sulla titolarità di compiti o attività non strettamente correlate alla missione di erogazione di prestazioni previdenziali ed assistenziali dell'Ente stesso; la tutela del patrimonio ed un oculato e migliore impiego dello stesso per soddisfare le necessità degli iscritti, tramite interventi di sostegno per i soggetti più esposti, devono costituire il principio ispiratore dei regolamenti e delle attività degli organi istituzionali.

Aldo De Crignis
CdL in Torino

**Gruppo
SAL**

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

CONSIGLIO DI STATO, ANTITRUST, TEATRO BRANCACCIO E FACEZIE ULTERIORI ...

mentre il vostro scrivano e Stefania, schieratissimi a livello di fedi calcistiche, prima nicchiano e poi, osservando la presenza di colleghi guardoni, inscenano uno sketch di puro surrealismo.

“Walter ... non è che adesso dalle vetrare entra un’aquila che vola?”

“probabile Stefania... io, per cautela, resto Immobile: fallo anche tu!”.

Ci accomodiamo: in mezzo, verso il fondo, ci sono dei posti liberi in sequenza. Guardandoci intorno balzano all’occhio dei graziosi striscioni incentrati sulla ignominiosa sentenza del Consiglio di Stato in merito alla vicenda del comune di Catanzaro.

Sono le 10.20 quando Gennaro Sanguiliano, vicedirettore del Tg1, dà il via ai lavori e nel brusio generalizzato sento appena che cita Tocqueville per lanciare la collega Marina Calderone, nostra Presidente Nazionale ma in questa veste soprattutto alla guida del CUP, nonché l’ingegner Armando Zambrano, Coordinatore delle Rete Professioni Tecniche. I temi toccati sono quelli della legalità e della prevedibilmente sanguigna reazione alla già accennata decisione afferente Catanzaro, una vera onta per una popolazione professionale che, non fa male rammentarlo, vanta una età anagrafica media inferiore ai 45 anni; giusto quindi non fermarsi nelle rivendicazioni anche in considerazione di obblighi inseriti ma non compresi e nell’ottica di costruire delle regole di concorrenza corretta.

Da lì in seguito, con l’avvicinarsi di altri tre moderatori, i giornalisti Simona D’Alessio, Giuseppe De Filippi, Andrea Pancani, si è succeduto un

mitragliamento di politici dell’intero arco costituzionale, rappresentanti di categorie professionali, docenti universitari e referenti di Movimenti ed Associazioni. Noi, ormai omologati, abbiamo anche alzato, ondeggiandolo, un cartellone (costituirà un prezioso complemento d’arredo nella futura sede del C.P.O. di Torino ...) sull’aria dell’alé-oó.

Tornando agli interventi è sempre complicato, oltreché estremamente antipatico, stilare delle pagelle dei più o meno convincenti ma un fatto emerge tra i parlamentari: risulta infatti sorprendente constatare, non lontano dall’amen della legislatura, zona franca dove salta ogni freno inibitore, di quante amicizie inaspettate dispongano le categorie professionali con i più che rimarcavano di aver appena percorso la via Crucis della spola con l’aula di Montecitorio per votare il provvedimento contenente l’equo compenso.

Nel contempo, essendo una sorta d’inviato sul campo, diventerebbe troppo semplice sottrarsi non esprimendo alcuna opinione: diciamo allora che non si assocerà l’appartenenza politica (lo so, bassa furberia narrativa per stuzzicare a smanettare su internet e proseguire la lettura).

Dirò allora che mi è parsa particolarmente efficace Serena Pellegrino perché chiarisce che non si tratta d’una battaglia partitica ma politica, dal momento che il professionista deve smettere d’essere considerato un dipendente esterno della Pubblica Amministrazione e poi conia lo slogan alternativo più accattivante della giornata, professionisti non *“pochi, grandi e brutti”* bensì *“tanti,*

piccoli e belli”.

Bene Stefano Parisi, forte e chiaro sul fatto che le tariffe ci sono in tutta Europa e sulla necessità di ridurre il ruolo dello Stato assorbendo funzioni che possono essere assegnate all’esterno: sarebbe la vera rivoluzione digitale.

Non male neppure Vincenzo Garofalo che ringrazia i giudici del Consiglio di Stato per aver contribuito a fortificare l’unità dei professionisti, rimarca la scelta della formazione perenne e punta il dito sulle distrazioni dell’Antitrust che sorvola sul cartello delle committenze.

Bisogna individuare anche a chi consegnare il tapiro: eccolo servito ad Andrea Mandelli, banale populista con la scontata rivendicazione che tutti i professionisti pagano le tasse ed il velato rimbrotto agli altri intervenuti di passar da lì solo per ragioni elettorali.

Abbiamo voluto escludere dalle valutazioni Cesare Damiano e Maurizio Sacconi: i Presidenti delle Commissioni Lavoro della Camera e del Senato, seppur in schieramenti non coincidenti, sono da tempo vicini alle battaglie della categoria ed anche in questa circostanza l’hanno dimostrato.

PROFESSIONISTI PER L'ITALIA è un'Alleanza aperta fondata da
CUP - Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collaggi Professionali
RTP - Rete delle Professioni Tecniche e Scientifiche

10 motivi per cui nasce
PROFESSIONISTI PER L'ITALIA

- 1 Le professioni Italiane rappresentano una risorsa strategico per il Paese, in termini di tutela dei diritti dei cittadini, cultura, competenze, garanzie di legalità.
- 2 I professionisti italiani aderenti ad ordini e collegi sono oggi 2,3 milioni.
- 3 I professionisti sono giovani: il 40% degli iscritti ha meno di 45 anni di età.
- 4 I servizi professionali producono l'11% del P.L.L. Italiano.
- 5 I professionisti contribuiscono attivamente all'evoluzione tecnologica del Paese e della Pubblica Amministrazione garantendo alla collettività prestazioni di qualità.
- 6 I professionisti, nel dettato della Costituzione Italiana, improntano il loro operato al rispetto dei principi etici contenuti nei codici deontologici delle singole categorie, che esprimono regole comuni di legalità, rispetto e tutela dell'ambiente e della collettività.
- 7 Attraverso le loro Casse di Previdenza, le professioni rappresentano un esempio virtuoso di costruzione di un sistema pensionistico autonomo ed efficiente, con i conti in equilibrio, in grado di garantire un welfare sostenibile.
- 8 Le professioni costituiscono uno dei canali più qualificati di accesso al mondo del lavoro e un freno alla fuga dei cervelli italiani all'estero.
- 9 La diffusione capillare dei professionisti su tutto il territorio nazionale garantisce la prossimità ai cittadini, ai loro problemi e alle loro aspettative, svolgendo un'essenziale mediazione con la Pubblica Amministrazione ed i grandi gruppi economici.
- 10 Rafforzare le professioni, ascoltarne i suggerimenti tecnici, valorizzarne la funzione sussidiaria vuol dire, nel rispetto dei Valori Costituzionali, dare voce alle istanze dei cittadini del nostro Paese.

equocompenso.info

E stata quindi la volta dei colleghi di altre professioni, anche con interventi in video dei rappresentanti delle Casse Previdenziali. Giusto merito a Maurizio Savoncelli, Presidente Nazionale Geometri, che rammenta come in 10 anni di crisi sono stati soprattutto i professionisti ad incrementare il numero delle assunzioni ed a Giuseppe Cappochin, Presidente Nazionale degli Architetti, che ammonisce come i giovani non si tutelano facendoli lavorare e basta ma facendoli lavorare tutelando la qualità, prima della chiusura affidata sempre a Marina Calderone ed Armando Zambrano.

Tocca alla nostra Presidente Nazionale annunciare, previo pubblico ringraziamento a chi si è sobbarcato sveglie antelucane e chilometri di distanza, che in quelle ore l'equo compenso è diventato Legge mentre il Coordinatore delle Rete Professioni Tecniche conclude i lavori sottolineando che 'Professionisti per l'Italia' è una alleanza aperta ma che innanzitutto include una dignità ed un orgoglio mai persi.

Sono le 13.38 e la giornata professionale si dissolve qui: non credo che ai colleghi lettori interessino le vicissitudini della nutrizione, della scarpinata e della collocazione sul Frecciarossa dei tre viandanti anche se, per evitar equivoci, a proposito della prima e della terza, chiariamo che si è trattato di spese a carico nostro e non dell'Ordine. Esattamente come lo sono le pratiche, le mail, le chiamate che nel contempo si sono accumulate sulla scrivania dello studio e t'attendono il mattino dopo ...

LE SETTIMANE SUCCESSIVE

A seguito della votazione di quelle ore, con annessa approvazione, del 30 novembre 2017, il provvedimento in esame diventa dunque Legge dello Stato, la n. 172 del 4 dicembre 2017. In particolare l'articolo 19 - quaterdecies, comma 1, Decreto Legge n. 148/2017, convertito nella Legge 4 dicembre 2017, n. 172, ha inserito nel corpo della Legge 31 dicembre 2012, n. 247, l'art. 13-bis che disciplina l'equo compenso estendendo la norma prevista originariamente solo per gli avvocati a tutti i professionisti, anche iscritti ad Ordini e Collegi, i cui parametri sono definiti dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 9 del Decreto Legge n. 1/2012. Nello specifico riguarda i rapporti professionali svolti anche in forma associata o societaria, nei confronti dei cosiddetti clienti forti, intendendo imprese bancarie, assicuratrici e le imprese non rientranti nelle categorie delle micro imprese o delle piccole o medie imprese. Il compenso viene considerato equo quando risulta proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto nonché al contenuto ed alle caratteristiche della prestazione e la Pubblica Amministrazione, in attuazione dei principi di trasparenza, buon andamento ed efficacia delle proprie attività, deve garantirne i principi in relazione alle prestazioni rese dai professionisti in esecuzione di incarichi conferiti dopo il 6 di-

cembre 2017. Viene poi inserita una elencazione di clausole ritenute vessatorie contenute nelle convenzioni che determinano, anche in ragione della non equità del compenso pattuito, un significativo squilibrio contrattuale a carico del professionista: nello specifico le predette clausole diventano nulle, mentre il contratto rimane valido per il resto. Infine, l'azione diretta alla dichiarazione della nullità di una o più clausole delle convenzioni è proposta, a pena di decadenza, entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione delle convenzioni medesime.

Trascorrono quattro settimane e giunge il primo restyling. Infatti, in sede di approvazione della cosiddetta Legge di Bilancio 2018, precisamente la n. 205 del 27 dicembre 2017, in particolare tramite l'art. 1 - commi 487 e 488, l'equo compenso viene ulteriormente rafforzato relativamente alla conformità dei parametri, con l'eliminazione della possibilità d'aggiramento di alcune clausole di natura vessatorie ricorrendo ad accordi fra le parti, facendo acquisire perentorietà all'elencazione contenuta nel precedente Decreto Fiscale e procedendo all'eliminazione della disposizione afferente l'esercizio dell'azione di nullità entro 24 mesi dalla sottoscrizione del contratto che viola la disciplina sull'equo compenso.





LO STATO DELL'ARTE

È tornato quindi il sereno dopo l'epoca cupa delle lenzuolate e delle liberalizzazioni ad ogni costo? Non proprio. Nei locali di corso Sommeiller, nel tardo pomeriggio di venerdì 15 dicembre 2017, la consueta tavola rotonda mensile organizzata dalla nostra U.P., in collaborazione con l'Associazione Giovani, si è focalizzata proprio sulla tematica specifica. In verità l'incontro ha previsto in prima battuta una panoramica di contaminazioni deontologiche, peraltro affrontate egregiamente dai colleghi Stefania Vettorello ed Emanuele Manassero che ringrazio pubblicamente anche da queste colonne.

Sull'argomento parcelle, invece, perché di quello si tratta quando un Consulente del Lavoro si rapporta ad un equo compenso, è toccato al vostro scrivano. La locandina recitava '... dal vago dei parametri al definito dell'equo compenso?'. C'era il punto interrogativo e, chia-

riamolo subito, il fatto che ci trovassimo nell'interregno della pubblicazione tra Collegato Fiscale e Legge di Bilancio è del tutto ininfluenza per quanto concerne le valutazioni che seguiranno poiché la seconda, pur irrigidendo la disciplina, ossia migliorandola per la categoria, non ha inciso sul punto di maggior dolenza.

Ovviamente ci riferiamo alla limitazione relativa ai cosiddetti 'clienti forti': in soldoni le norme odierne sull'equo compenso si possono applicare, come già summenzionato, ad imprese bancarie, assicuratrici e le imprese non rientranti nelle categorie delle micro imprese o delle piccole o medie imprese. Escludendo, per non cadere nel ridicolo, banche ed assicurazioni, quante realtà imprenditoriali di oltre 250 persone (ed oltre 50 milioni di euro di fatturato) pulluleranno pro-capite, suddividendo per il quoziente dei 26000 eroi? Non si esalta sempre il nostro Paese come la culla dell'artigianato e delle microimprese che, guarda caso - dati ISTAT 2015 - rappresen-

tano il 95,4% delle imprese attive? Ed allora è necessario moltiplicare ogni sforzo, in ogni sede, al fine di perseguire l'obiettivo di estendere la norma dell'equo compenso alla componente maggioritaria (sic ...) delle aziende assistite per le quali, non dimentichiamocelo mai, ci mettiamo la faccia in fasi delicate che interagiscono all'interno di un sistema di convivenza sociale.

Del resto siamo in una Repubblica fondata sul lavoro: lavoro e basta. L'articolo 1 della Costituzione non recita lavoro dipendente con applicazione dei C.C.N.L. giustamente contenenti minimi sindacali, recita, appunto, solo lavoro. Parimenti, l'articolo 36 sempre del dettato costituzionale, riferendosi alla retribuzione, prevede una soglia proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto dal lavoratore senza aggiungere alcunché, né dipendente, né autonomo.

A proposito del prosieguo dell'articolo 36, riguardo all'eventualità di assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa è palese che ognuno possa rifarsi ad una disponibilità di denaro soggettiva. Tuttavia "Il Sole 24 Ore" di lunedì 18 dicembre 2017 pubblica un articolo mirato che ci induce ad una riflessione: viene delineato l'onorario per l'assunzione e la gestione di 4 dipendenti in una società con una forza superiore alle 100 unità. La risultanza finale, depurata dalla variabile naturalmente una tantum afferente le quotazioni della movimentazione in entrata, ammonta ad 819,50 euro per la copertura della gestione annuale di 1 singo-

lo dipendente a libro paga. Se ne deduce che per una società di 125 dipendenti (la metà esatta dei 250 propri delle PMI), la parcella annuale ammonterebbe ad oltre 100.000 euro basici pur senza alcuna, inevitabile in corpose realtà imprenditoriali, dinamicità d'estrazione sindacale, previdenziale, ispettiva, etc. Non è un refuso, anzi: la collega a cui è stata affidata l'elaborazione del conteggio ha semplicemente applicato la percentuale dei valori medi nell'ambito dei parametri sanciti dal Decreto 21 febbraio 2013, n. 46. Soltanto che, in antitesi al Decreto del 15 luglio 1992, n. 430, che disciplinava le tariffe obbligatorie supportandole con importi fissi, ha dovuto fare i conti con l'irragionevole rivoluzione copernicana della base di calcolo stabilita sull'importo globale lordo delle retribuzioni virtuali di computo del T.F.R. Seppur discutibile, passi per la quantificazione dell'amministrazione del personale ma trapiantarla, sempre a livello applicativo, alla determinazione di adempimenti quali l'autoliquidazione ed il modello 770 si ribalta in un corto circuito che equipara le spettanze di un Consulente del Lavoro alle commissioni del miglior Mino Raiola. E non è una battuta: a meno che non esista qualche collega che riesca a farsi riconoscere, sempre dalla proprietà dell'ipotetica azienda di 125 dipendenti, esclusivamente per la scadenza recentemente e meritoriamente procrastinata al 31 ottobre di ogni anno, la chimerica somma di 29.750 euro mentre per l'INAIL diventa paradigmatico rilevare come aziende con voce di tariffa prevalentemente impiegatizia

esborserebbero più di parcella che di premio assicurativo.

Perché, purtroppo, le raffinate distinzioni temporali, concettuali ed etimologiche tra tariffa e compenso, che esistono, per carità, a partire dal solco generato dall'assenza di vincoli, reggono finché si formula un parere descrittivo ma poi, quando si scende nell'agone delle cifre, ed è quello che i colleghi ti domandano, sempre numeri e moltiplicazioni sono e, ascensore od oscillazione che sia, occorre cimentarsi.

Ed allora, lo stato dell'arte? Innanzitutto doverosi ringraziamenti, comunque, all'opera messa in atto dai vertici nazionali per i risultati raggiunti ed esplicitati nel segmento del presente intervento focalizzato sulle settimane successive all'organizzazione della senz'altro riuscita manifestazione del 30 novembre 2017. Sul tema va riconosciuto l'indubbio merito d'aver fatto uscire le categorie professionali dall'angolo e perché costituisce un primo passo verso una percezione collettiva di come l'assenza di minimi determini scenari d'intollerabile sfruttamento generalizzato con particolare virulenza nei confronti dei giovani che si affacciano al mondo del lavoro ed ordinistico in particolare.

Tuttavia, auspicando l'estensione del provvedimento alla totalità della clientela, riteniamo che sia d'uopo una esortazione a valutare l'effetto di scheggia impazzita alla luce di una applicazione in toto degli attuali parametri che, senza modifiche, provocherebbe di fatto un complicatissimo utilizzo e, a fronte delle politiche aggressive di chi

professionista non lo è, il concreto rischio d'uscita dal mercato. In proposito la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 è stata promulgata con la finalità di tutelare il lavoro autonomo ed in particolare l'articolo 17 istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un tavolo tecnico dove anche i rappresentanti delle professioni potranno formulare indirizzi operativi. È utopia immaginare che tra modelli previdenziali, modelli di welfare e formazione professionale si creino le condizioni per affrontare un percorso che possa individuare una sensata definizione dei compensi professionali? Perché, tornando alle nostre miserie, in armonia alle linee guida del C.N.O., sono poi i C.P.O. che si trovano a fronteggiare le elucubrazioni della base sulla necessità di passare dal vago dei parametri al definito dell'equo compenso, stavolta senza permettersi il punto interrogativo.

Infatti adesso devo proprio salutare: mentre scrivevo, mi ha cercato qualcuno dello studio "Creso Cedo & Lino Mida", due colleghi titolari d'un CED recentemente trasformati in STP, pare terrorizzati dall'evolversi delle disposizioni che rovinerebbero irrimediabilmente il loro mantra vincente: "Re Mida divenne ricco come un Creso tagliando il costo del cedolino".

Walter Peirone
CdL in Torino

SETTE, VERE, SORELLE

Dopo la divagazione nelle terre di Pavese e Fenoglio dell'uscita 2/2017, peraltro evocate in pagina, riprendiamo la rubrica dedicata alle realtà del panorama nazionale accompagnati dalla consueta convinzione che solo con i dialoghi si costruiscono le ragioni. Nello specifico ospitiamo i colleghi veneti, ai quali va un sentito ringraziamento per l'attenzione dimostrata nei confronti della nostra pubblicazione ed un pubblico plauso nel constatare che tutte le sette province esprimono una singola UP attiva. A buon intenditor ...

La proposta di partecipare alla rivista dei Colleghi di Torino giunge inaspettatamente durante una pausa dei lavori dell'ultimo Consiglio Nazionale ANCL. Arriva come una di quelle richieste alle quali non si può replicare: "no, grazie!", in particolare se ti viene proposto di illustrare e condividere le attività volte dal Consiglio Regionale ANCL Veneto e dalle sue Unioni Provinciali dislocate sul territorio. L'anno appena trascorso, infatti, ha rappresentato un periodo significativo per le attività del nostro Consiglio Regionale, sia in ambito locale sia in ambito nazionale, del quale, pur consci dell'importante lavoro ancora da svolgere, andiamo orgogliosi. Dopo un breve periodo di assestamento, legato al rinnovo dei componenti del Consiglio Regionale Ancl Veneto nell'ottobre 2015, sono state individuare delle unità di intenti e di azioni che hanno permesso a tutte le Unioni Provinciali d'intraprendere un percorso di crescita collettiva che ha avuto il principale artefice nel Presidente Regionale Marco Degan, al quale ci è sembrato doveroso dedicarne lo spazio concesso proponendovi l'intervista che segue.



Buongiorno Presidente, allora ... ci narri la genesi della svolta riguardante l'ANCL Regionale Veneto?

Buongiorno a voi ... innanzitutto ricordiamo che tutte le sette province del Veneto dispongono della loro Unione Provinciale: Belluno, Padova, Rovigo, Treviso, Venezia, Verona e Vicenza, geograficamente vicine, si differenziano per numero di iscritti, visioni e realtà economico-culturale. Pertanto, una delle prime attività intraprese per coalizzare le forze è stata quella di mappare i servizi e le attività proposte dalle singole Unioni Provinciali a fine di poterle condividere esportando le buone prassi anche nelle realtà più piccole.

Quindi una ottimizzazione delle risorse ...

Direi piuttosto una razionalizzazione che ci ha permesso di organizzare eventi condivisi, come il seminario di approfondimento e aggiornamento professionale "Voucher: il sistema dei buoni lavoro - criticità nell'uso ed utilizzo" realizzato in collaborazione tra le Unioni Provinciali di Verona e Vicenza nel febbraio 2016. Oggi, inoltre, tutti gli iscritti ANCL del Veneto hanno la possibilità di partecipare agli eventi formativi delle singole province senza differenti trattamenti economici, venendone a conoscenza via e-mail mediante il servizio mensile "LA VETRINA DEGLI EVENTI"; abbiamo riscontrato che i Colleghi si spostano volentieri nelle altre province per approfondire la loro formazione.

Altre iniziative di respiro regionale?

È attiva una convenzione con ADAPT per l'utilizzo di una piattaforma per la realizzazione dei Piani Formativi

C.R. ANCL VENETO

Individuali per l'apprendistato professionalizzate, recentemente implementata per la gestione dell'apprendistato di primo livello, mentre nelle singole Unioni Provinciali vengono divulgate le tabelle retributive dei C.C.N.L. ed i contratti territoriali, sono trasmesse le pubblicazioni del Nazionale e sono attive numerose convenzioni a favore degli iscritti. Del resto, a livello territoriale, tutti hanno compreso che la dimensione provinciale, da sola, non è più condizione sufficiente ad assicurare la crescita di una Unione Provinciale. Agire in modo sistemico e per macro-aree è strategico. Il Regionale ANCL, in questo contesto, ha assunto il ruolo di "cabina di regia".

La compattezza interna emerge anche all'esterno: come è cambiato l'approccio e l'apporto al Consiglio Nazionale da parte dei Consiglieri del Veneto?

Il Consiglio Regionale ANCL Veneto è riuscito a compattarsi ed a lavorare in squadra e lo stesso si può affermare per i Consiglieri Nazionali provenienti dalle nostre Unioni Provinciali, che comprendono circa mille associati, quasi la metà dei Consulenti del Lavoro iscritti negli Ordini Provinciali del Veneto e circa un sesto degli aderenti all'ANCL SU. La presenza dei Consiglieri Nazionali veneti agli appuntamenti nazionali è costante e attiva e i Collegli si coordinano tra loro, con una breve riunione in loco prima di ogni Consiglio Nazionale per discutere dei vari aspetti ed intervenire sui punti all'ordine del giorno con considerazioni e/o proposte utili.

Diventa fondamentale l'interlocuzione con i Collegli ...

Infatti molta attenzione viene posta ai rapporti di colleganza, si cerca di relazionarsi il più possibile con i Consiglieri e i Presidenti delle altre province e regioni, per confrontarsi sugli argomenti in discussione, trovare punti in comune, nuove idee e visioni per le attività da svolgere sul territorio, poiché le diversità che emergono sono ricchezza nella dialettica sindacale nazionale e territoriale. A tal proposito i Consiglieri Nazionali veneti si sono organizzati in modo da condividere quanto accaduto al Consiglio Nazionale, predisponendo a turno una breve relazione riassuntiva al termine di ogni appuntamento, per poter trasferire in tempi brevi alle singole Unioni Provinciali le informazioni e le richieste provenienti dai vertici della nostra Associazione.

Si lavora alacremente ma non mancano le occasioni conviviali correlate ad un turismo "eno-gastronomico", come l'evento "CDL nelle LANGHE", organizzato a Barolo il 24 e 25 marzo 2017 in collaborazione con ANCL Piemonte ...

Si ... l'evento di Barolo è nato in maniera molto spontanea, tra Collegli di territori che condividono una importante tradizione eno-gastronomica e che hanno voluto unire un momento di alta formazione, approfondendo il tema del lavoro agile con il dottor Andrea Rapacciuolo, Responsabile Vigilanza Ordinaria della Direzione Interregionale del Lavoro di Milano, unito alla possibilità di esplorare una location esclusiva come quella del Castello Falletti di Barolo e il territorio maestoso delle Langhe. Il rapporto con gli altri Collegli è fondamentale, il confronto aiuta a crescere sia a livello umano

che professionale, e occasioni simili sono momenti nei quali far germogliare lo spirito di appartenenza alla nostra Associazione. La speranza è di poter ripetere, allargando anche ad altre realtà, esperienze come questa.

A partire dal "Gran Galà del Baccalà", quest'anno organizzato a Sandrigo il 12 settembre 2017?

Quella del Gran Galà del Baccalà è ormai una tradizione per l'ANCL Veneto, giunta ormai alla terza edizione e rappresenta un momento per raffrontarsi con il territorio e far conoscere la figura del Consulente del Lavoro e il suo ruolo sociale. Quest'anno si è parlato del tema "Apprendistato di 1° livello in Veneto. Potenzialità e sviluppo di uno strumento di vera integrazione scuola-lavoro" in una tavola rotonda con l'Assessore Regionale all'istruzione e al lavoro Elena Donazzan, il Presidente ADAPT Emmanuel Massagli, il Presidente Nazionale ANCL SU Dario Montanaro, e il Presidente Veneto F.I.C.I.A.P. Orazio Zenorini.

Focalizzandoci su quanto fatto in collaborazione proprio con ADAPT sull'apprendistato di primo livello in Veneto, com'è nato questo progetto?

Nonostante l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale rappresenti un efficace strumento in grado di accrescere l'occupabilità dei giovani, esso è perlopiù sconosciuto agli addetti ai lavori. Per questo ANCL Veneto e ADAPT, con il contributo tecnico di Eurointerim, hanno realizzato una guida pratica alla stesura del contratto di apprendistato di primo livello per le imprese venete che è stata



presentata nel mese del settembre 2017, con il supporto di F.I.C.I.A.P., che rappresenta oltre trenta Centri di Formazione Professionale nella Regione, presso tutte le Unioni Provinciali con eventi aperti a tutti i Consulenti del Lavoro del Veneto, anche non associati ANCL.

Quali sono i principi ispiratori della pubblicazione?

Nasce proprio dalla consapevolezza del potenziale del contratto in esame per offrire un futuro ai giovani e dall'esigenza di rendere comprensibile a tutti il funzionamento dell'apprendistato duale. Contiene non solo proposte di format operativi, ma anche un'analisi degli aspetti collegati ai contratti collettivi e interconfederali ad oggi applicabili e il relativo costo del lavoro. Come è stato per l'apprendistato professionalizzante, l'obiettivo è quello di predisporre un kit di strumenti

e documenti per la gestione degli adempimenti connessi all'attivazione del contratto di apprendistato in tutte le sue fasi che possa essere utilizzato dai Consulenti del Lavoro iscritti alla nostra Associazione nella pratica quotidiana di assistenza alle aziende.

La collaborazione con ADAPT non è nuova ...

La collaborazione con ADAPT nasce a metà del 2012 tramite il progetto per la redazione dei Piani Formativi, circoscritto inizialmente alla provincia di Vicenza per poi diffondersi alle restanti provincie del territorio regionale. L'obiettivo era inizialmente quello di creare un prototipo di Piano Formativo, connotato da agilità e flessibilità, ma che nel contempo costituisse un mezzo adeguato a dimostrare l'efficacia del contratto di apprendistato e promuoverne il corretto utilizzo. La volontà era pertan-

to quella di attuare un'omogeneità di comportamenti e condivisione di prassi a livello regionale tali da creare un modus operandi condiviso. I modelli di Piani Formativi sono stati raccolti in una piattaforma on-line.

Qualche numero a riguardo?

Ad oggi la piattaforma conta più di 400 Piani formativi per l'apprendistato professionalizzante, ora implementata con una sezione dedicata all'apprendistato di primo livello, dove è possibile reperire le fonti normative e i modelli per poter attivare il contratto. A ciò si aggiunge un servizio di assistenza personalizzata, con cadenza mensile presso le Unioni Provinciali ANCL per il supporto nella fase di stesura dei piani formativi, la registrazione della formazione impartita e ora anche per l'apprendistato di primo livello. Il progetto vede anche nel 2018 l'adesione di oltre 200 Consulenti del Lavoro veneti, a dimostrazione di un riscontro positivo al progetto.

Quali sono le evoluzioni del progetto apprendistato?

La fattiva collaborazione con F.I.C.I.A.P. ha portato recentemente alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che mira a favorire lo sviluppo dell'apprendistato di primo livello: tale risultato è stato reso possibile grazie alla posizione centrale tra impresa, istituzioni pubbliche e lavoratori che rivestono i Consulenti del Lavoro. Oggetto di tale convenzione è l'attivazione di azioni comuni mirate a sensibilizzare non solo la Categoria, ma anche aziende e studenti, in virtù di forme di consulenza in materia contrattuale e di formazione per quel che attiene

agli adempimenti tipici della loro professionalità. Inoltre, sempre in armonia alla convenzione, saranno segnalati ai Consulenti del Lavoro i profili dei soggetti da inserire nel sistema duale. Una misura occupazionale destinata a crescere a fronte della spinta regionale nei confronti di tale tipologia contrattuale e tutti gli attori sono chiamati a collaborare per il buon funzionamento dello strumento.

Quali sono le sfide e i progetti che attendono l'ANCL Veneto in futuro?

Prendendo spunto dall'invito dell'ANCL Nazionale di attivare forme nel territorio di supporto alle iniziative mirate a favorire il decollo dell'alternanza scuola-lavoro, nei prossimi mesi partirà un nuovo progetto che si chiamerà "Adotta una scuola". L'intenzione è quella di concentrare gli sforzi in fase di start-up del progetto portando all'interno di un singolo istituto scolastico un percorso di formazione in materia di amministrazione del personale, rivolto alle classi quarte delle scuole secondarie di secondo grado e svolto da colleghi Consulenti del lavoro.

Riguarderà l'intero territorio regionale?

Inizialmente si partirà con ogni probabilità con un'esperienza articolata su due province, per poi allargare il perimetro dell'iniziativa dal successivo anno scolastico alle restanti realtà provinciali, portando in dote il modello operativo perfezionato dall'esperienza attivata. Il bagaglio formativo acquisito potrà essere poi sfruttato da parte degli studenti, attraverso l'individuazione, naturalmente facoltativa da parte

degli stessi, di studi di consulenza del lavoro ovvero di uffici del personale di aziende clienti dove potranno essere approfondite nell'ambito del percorso di alternanza scuola lavoro le nozioni di base preacquisite.

Un progetto ambizioso e qualificante per l'intera categoria ...

Riteniamo che sia un modo incisivo per attribuire visibilità esterna alla funzione svolta a livello professionale dai Consulenti del Lavoro oltreché un'opportunità mirata a fornire agli allievi sensibilità verso possibili futuri percorsi lavorativi o universitari rivolti al nostro ambito di attività. La sfida dell'ANCL Veneto è la stessa sfida di ogni ANCL d'Italia, ossia

quella di crescere numericamente intercettando le migliori risorse presenti in categoria. Solo così facendo daremo linfa vitale a tutto un movimento che è l'ossatura portante nel sentirsi ed essere Consulenti del Lavoro.

Padova, 28 dicembre 2017

intervista a cura di
Silvia Manzati

CdL in Verona e Consigliere Nazionale ANCL

Monica Zanotto

CdL in Vicenza e coordinatrice progetto apprendistato ANCL Veneto



#A VOLTE RITORNANO (SPERANDO CHE RESTINO ...)

Nel corso di questi ultimi anni sono stati emanati numerosi provvedimenti per incentivare il rientro nel nostro Paese di lavoratori operanti all'estero. Tali azioni governative hanno sempre cercato di attrarre quelle figure professionali di alto livello, con esperienze significative maturate oltre confine, durante consistenti periodi di permanenza. Gli incentivi proposti, sono sempre stati di natura fiscale e prevedono l'abbattimento della base imponibile, in misura variabile, in base ai vari provvedimenti che si sono alternati nel tempo. Il primo provvedimento risale all'anno 2003, emanato con il Decreto Legge n. 269 del 30 settembre 2003, convertito nella Legge n. 326 del 26 novembre 2003. Durante gli anni successivi, tutti i Governi che si sono alternati, hanno sempre destinato cospicue risorse economiche per incentivare il rientro dei predetti soggetti. L'ultima norma, in ordine di tempo, è stata la "Legge di bilancio 2017", n. 232 del 11 dicembre 2016, articolo 1 commi 149 - 150 - 151, che ha reso stabili le misure in esame. Anche le figure professionali interessate si sono ampliate; inizialmente erano previsti solo i ricercatori, successivamente, in base alle necessità nazionali interne, la platea si è estesa comprendendo, docenti, laureati, studenti, maestranze direttive, maestranze qualificate. I termini adottati per definire di volta in volta queste tematiche sono mutati nel corso degli anni; all'inizio l'espressione si riferiva al rientro dei "RICERCATORI" in Italia; successivamente ai "CONTRO-ESODATI" (termine ripreso dalla legislazione e dalla prassi), mentre molto più semplicemente ma con maggior impatto la stampa si riferiva al "RIENTRO DEI CERVELLI". Oggi il fenomeno è usato definirlo tramite un termine generico: "IMPATRIATI". A parte le definizioni, la sostanza rimane quasi sempre immutata: si sta cercando di compensare il massiccio esodo di risorse umane (soprattutto quelle più giovani) avvenuto nel corso di questi ultimi anni, creando nuove opportunità di lavoro in patria, attraverso la leva degli incentivi fiscali. Forse non sarà un percorso che da solo non è sufficiente tuttavia può essere considerato un volano utile alla ripartenza di un sistema peraltro di natura complessa.

PROVVEDIMENTI ADOTTATI NEL TEMPO

Ecco l'elenco dei provvedimenti legislativi che si sono avvicendati in questi anni:

Ricercatori

Sono stati per la prima volta interessati dalla Legge n. 326 del 26 novembre 2003; la prassi con la quale sono stati disciplinati è la circolare 22/E del 8 giugno 2004.

Ricercatori e docenti

Sono stati interessati da una serie di norme che hanno prorogato gli incentivi dal 2008 ad oggi.

- D.L. 185 (art. 17) del 29 novembre 2008 - convertito Legge n. 2 del 28

gennaio 2009;

- D.L. 78 (art. 44) del 31 maggio 2010 - convertito Legge 122 del 30 luglio 2010; la prassi di riferimento, circolare 4/E del 15 febbraio 2011 articolo 21;
- L. 190 del 23 dicembre 2014 articolo 1 comma 14 (Legge di stabilità 2015);
- L. 232 del 11 dicembre 2016 articolo 1 comma 149 (Legge di bilancio 2017).

Contro-Esodati

Le nuove opportunità vantano un carattere transitorio ed hanno interessato un arco temporale che parte dal 2011 per arrivare al 2015. Molti provvedimenti si sono intrecciati creando

qualche difficoltà interpretativa.

- L. 238 del 30 dicembre 2010;
- D.L. 216 del 29 dicembre 2011 - convertito in Legge n. 14 del 24 febbraio 2012, articolo 29 comma 16 - quinquies;
- D.L. 192 del 31 dicembre 2014 - convertito in Legge n. 11 del 27 febbraio 2015 - articolo 10 comma 12 - octies;
- Decreto Ministero Economia e Finanze del 3 giugno 2011;
- L. 208 del 28 dicembre 2015, articolo 1 comma 259 (Legge di stabilità 2016);
- D.Lgs. 147 del 14 settembre 2015, articolo 16 comma 2 (successivamente modificato dall'articolo 1; comma 150, lettera c), della Legge 232 del 11 dicembre 2016 Legge di bilancio 2017);
- articolo 1, comma 150, lettera c), della Legge 232 del 11 dicembre 2016 Legge di bilancio 2017).

Prassi:

- circolare 14/E del 4 maggio 2012;
- circolare 17/E del 23 maggio 2017.

Impatriati

Le disposizioni più recenti, hanno voluto unificare e rendere più omogenee, le attuali categorie con quelle precedenti relative ai contro-esodati. L'articolo 16 del Decreto Legislativo n. 147 del 2015, norma di carattere strutturale e non transitorio, che è stato introdotto in attuazione della delega fiscale concessa al governo per individuare misure per la crescita e l'internazionalizzazione delle imprese, individua sotto il titolo di lavoratori "impatriati" diverse categorie di beneficiari, caratterizzate da specifici requisiti soggettivi accumulate dalla circostanza di trasferirsi in Italia per svolgere attività lavorativa.

Legislazione di riferimento:

- D.Lgs. 147 del 14 settembre 2015,

INCENTIVI VOLTI AL RIENTRO IN ITALIA DEI LAVORATORI OPERANTI ALL'ESTERO



articolo 16 comma 2 (successivamente modificato dall'articolo 1, comma 150, lettera c), della Legge 232 del 11 dicembre 2016, Legge di bilancio 2017);

- Decreto Ministero Economia e delle Finanze 26 maggio 2016.

Prassi:

- circolare 17/E del 23 maggio 2017;

PROVVEDIMENTI DIVENUTI STRUTTURALI APPLICABILI OGGI

Docenti - ricercatori

L'ultimo provvedimento in riferimento cronologico ha riguardato queste figure professionali ed è contenuto nella Legge di Bilancio 2017 (articolo 1 comma 149, Legge n. 232 del 11 dicembre 2016) che ha reso permanenti gli incentivi fiscali per il rientro in Italia dei docenti e dei ricercatori. Vogliamo riproporre in sintesi la disciplina applicabile oggi per i ricercatori e docenti:

Figure professionali interessate: ricercatori e docenti.

Periodo nel quale si può fruire della norma: a seguito della modifica apportata dall'articolo 1 comma 149 della Legge di Bilancio 2017, è stato abrogato l'ambito temporale di sette anni originariamente previsto.

Luogo nel quale si svolge l'attività: l'attività deve essere svolta in Italia.

Benefici di natura fiscale: abbattimento del 90% dell'imponibile fiscale a titolo di IRPEF, addizionali regionali e comunali, ed IRAP (per i lavoratori autonomi). Nella norma agevolativa rientrano non solo i redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo, di cui agli articoli 49 e 53 del T.U.I.R., ma anche i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'articolo 50, atteso che per questa categoria

reddituale operano le stesse regole di determinazione previste per i redditi di lavoro dipendente. In particolare le agevolazioni in esame si rendevano applicabili ai redditi di collaborazione coordinata e continuativa di cui alla lettera c-bis) del richiamato articolo 50, che avessero avuto ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca.

Durata dei benefici: la durata dei benefici decorre dal periodo d'imposta in cui il ricercatore diveniva fiscalmente residente nel territorio dello Stato italiano, e per i due periodi d'imposta successivi sempre che permanesse la residenza fiscale in Italia.

Titolo di studio: in possesso di titolo di studio universitario od equiparato.

Residenza precedente: prima del rientro in Italia ricercatori e docenti devono risiedere all'estero non occasionalmente e devono aver svolto documentata attività di ricerca o di docenza all'estero, presso centri di ricerca pubblici o privati o università, per almeno due anni continuativi.

Lavoratori interessati: lavoratori subordinati o autonomi, di nazionalità italiana o straniera.

Requisito della residenza fiscale in Italia: per essere considerati "fiscalmente residenti nel territorio dello Stato" occorre fare riferimento all'articolo 2 comma 2 del T.U.I.R.: residenza in Italia per la maggior parte del periodo d'imposta, essersi cancellati dall'Aire ed iscritti nell'anagrafe del Comune italiano, e qui avere residenza e domicilio come previsti dal codice civile.

Obbligo di rimanere residente in Italia successivamente al termine del periodo di lavoro agevolato. Rimane applicabile quanto chiarito dalla circolare 4/E del 15 febbraio 2011; ne riportiamo il passaggio "L'agevolazione trova applicazione nei confronti dei ri-

cercatori o docenti che si trovano nelle seguenti condizioni: siano in possesso di un titolo di studio universitario o ad esso equiparato; non siano occasionalmente residenti all'estero; abbiano svolto documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno due anni continuativi; acquistino e mantengano la residenza fiscale in Italia per tutto il periodo in cui usufruiscono dell'agevolazione.

Impatriati

La normativa applicabile oggi, è quella contenuta nell'articolo 16 del Decreto Legislativo n. 147 del 14 settembre 2015 (Decreto internazionalizzazione). Questa norma, tende ad armonizzare le misure contenute nel Decreto internazionalizzazione (D.Lgs. 147/2015 articolo 16 comma 1)), con quelle precedenti in via di esaurimento, previste dalla Legge 238/2010, (CONTRO-ESODATI), oggi contenute nell'articolo 16 comma 2 del D.Lgs. 147/2015.

Per poter comprendere il passaggio dalla Legge 238/2010 al D.Lgs. 147/2015, è importante conoscere almeno in sintesi, la disciplina iniziale contenuta nella Legge 238/2010, (oggi non più applicabile) che proponiamo nel seguente prospetto:

TIPO DI AGEVOLAZIONE	MISURA E DURATA DELL'AGEVOLAZIONE	REQUISITI
<p>Legge n. 238 del 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> - agevolazione riservata ai laureati che hanno svolto attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa all'estero o agli studenti che hanno conseguito all'estero un titolo accademico o specializzazione post laurea. - solo lavoratori laureati - riservata solo ai cittadini UE - è ammesso il lavoro presso pubbliche amministrazioni - decadono se spostano la residenza prima di 5 anni dal rientro 	<p>il reddito imponibile è pari al 20% (per le donne) o al 30% (per gli uomini) del reddito di lavoro dipendente, autonomo o di impresa prodotto in Italia. Agevolazione applicabile fino al 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 24 mesi in Italia prima dell'estero; - essere laureati e aver svolto attività di lavoro dipendente, autonomo o di impresa all'estero per 24 mesi; - aver studiato all'estero per 24 mesi e aver conseguito un titolo accademico; - trasferire la residenza anagrafica in Italia entro 3 mesi dall'assunzione o dall'avvio dell'attività; - svolgere in Italia attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa.

Tutto ciò premesso, riportiamo le disposizioni applicabili oggi per i soggetti qui sopra esposti, in base all'articolo 16 comma 2 del D.Lgs. 147/2015.

Legge 238/2010 modificata dal D.Lgs. 147/2015 articolo 16 comma 2.

Requisito residenza italia in precedenza periodi anche remoti: a differenza della normativa precedente che prevedeva per il lavoratore CONTRO-ESODATO, il requisito di permanenza in Italia anche in epoche remote, di almeno 24 mesi, oggi questo requisito viene meno;

Requisito residenza estero anteriore al rientro: essere laureati oppure studenti laureati, e avere svolto all'estero attività di studio o di lavoro dipendente o di lavoro autonomo per 24 mesi.

Requisito residenza fiscale italiana durante il lavoro in italia: viene previsto che per poter fruire dei benefici fiscali i lavoratori debbano acquisire in Italia la residenza fiscale prevista dall'articolo 2 comma 2 del T.U.I.R.

Platea lavoratori interessati: per il 2016 riguarda solo cittadini U.E. dal 2017 anche cittadini EXTRAUE provenienti da Paesi con i quali l'Italia

ha sottoscritto convenzioni contro le doppie imposizioni.

Obbligo rimanere in italia post attività lavorativa: 2 anni.

Durata beneficio: agevolazione applicabile per un massimo 5 anni, decorrenti dall'anno di trasferimento della residenza fiscale in Italia.

Misura del beneficio: sgravio fiscale del 30% per l'anno 2016 elevato al 50% dall'anno 2017.

Soggetti interessati:

- lavoratori dall'estero laureati assunti Italia;
- studenti laureati all'estero ed assunti in Italia.

Tipologia lavoratori interessati: anno 2016 solo subordinati mentre dal 2017 anche autonomi.

Limiti di età per fruire del beneficio: non ci sono limiti di età.

D.Lgs. 147/2015 articolo 16 comma 1

L'articolo 16 del Decreto Legislativo n. 147 del 2015, norma di carattere strutturale e non transitorio, è stato introdotto in attuazione della delega fiscale concessa al governo per individuare misure per la crescita e l'internazionalizzazione delle imprese,

individua sotto il titolo di lavoratori "impatriati" diverse categorie di beneficiari, caratterizzate da specifici requisiti soggettivi accumulate dalla circostanza di trasferirsi in Italia per svolgere attività lavorativa.

Questa normativa nella sua versione originaria ante modifiche (modifiche apportate dall'articolo 1, comma 150, lett. a), nn. 1 e 2 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232) riservava il beneficio fiscale ai soli redditi di lavoro dipendente, i quali concorrevano alla formazione del reddito complessivo nella misura del 70%. A partire dall'anno d'imposta 2017, a seguito delle modifiche introdotte dalla legge sopracitata, l'agevolazione è stata estesa anche ai redditi di lavoro autonomo i quali, insieme ai redditi di lavoro dipendente concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura ridotta al 50%.

Riportiamo in sintesi le condizioni previste dalla norma e chiarite dalla circolare n. 17/E del 23 maggio 2017.

Requisito della residenza fiscale in italia: questa legge specifica espressamente che i lavoratori "impatriati" devono trasferire la residenza nel territorio dello Stato italiano, ai sensi dell'articolo 2 del T.U.I.R. che prevede: ai fini delle imposte sui redditi, si considerano residenti le persone fisiche che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile; significa inoltre essersi cancellati dall'anagrafe degli italiani residenti all'estero per iscriversi all'anagrafe di un comune italiano, e di avere in Italia il proprio centro d'interessi. Facendo riferimento alla residenza fiscale, è evidente che, essendo questo

decreto legislativo emanato il 14 settembre 2015, necessariamente i benefici possono essere fruiti dall'anno successivo (2016), in quanto nel 2015 non c'è il requisito dell'iscrizione nelle anagrafi italiane "per la maggior parte del periodo d'imposta".

Misura dell'agevolazione: la normativa iniziale prevedeva per l'anno 2016 una misura agevolativa molto limitata; il calcolo dell'imposta veniva effettuato su un imponibile del settanta per cento; di fatto il beneficio per il soggetto impatriato era contenuto in misura pari al trenta per cento. Successivamente, con decorrenza 1 gennaio 2017, la misura è stata elevata al 50% (articolo 1, comma 150, lett. a), n. 2, della Legge di Bilancio 2017). Occorre inoltre rilevare che il successivo comma 151 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2017 dispone, che: *"Le medesime disposizioni di cui al comma 150, lettera a), numero 2, si applicano, per i periodi d'imposta dal 2017 al 2020, anche ai lavoratori dipendenti che nell'anno 2016 hanno trasferito la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del [T.U.I.R.] e ai soggetti che nel medesimo anno 2016 hanno esercitato l'opzione ai sensi del comma 4 dell'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147"*. Pertanto, in base alla disposizione da ultimo richiamata, anche i lavoratori che usufruiscono già dall'anno di imposta 2016 del regime speciale per i lavoratori impatriati, possono beneficiare per il quadriennio successivo (2017-2020) della nuova misura di favore e usufruire, quindi, della tassazione agevolata del 50%. Resta inteso che, per l'anno di imposta 2016, il reddito agevolabile concorre alla formazione del reddito complessivo nella misura

del 70 per cento, così come previsto dal regime di favore in esame prima delle richiamate modifiche.

Decorrenza dei benefici: i benefici decorrono dall'anno 2016; la disposizione non stabilisce il periodo d'imposta a decorrere dal quale l'impatriato assuma rilevanza a livello fiscale affinché l'interessato possa fruire dei benefici. In merito a quanto definito nel decreto attuativo del Ministero dell'economia e delle finanze del 26 maggio 2016, si ritiene che possono beneficiare dell'agevolazione i soggetti che hanno acquisito la residenza fiscale in Italia a partire da tale periodo d'imposta (2016).

Durata dell'agevolazione fiscali: l'agevolazione fiscale per i lavoratori impatriati, in base a quanto previsto dal comma 3, dell'articolo 16, del D.Lgs. n. 147 del 2015 e dall'articolo 1, comma 1, del decreto attuativo, spetta per cinque periodi di imposta e, precisamente, per quello in cui il soggetto trasferisce la residenza fiscale in Italia e per i quattro periodi di imposta successivi.

Cause di decadenza dei benefici: Il comma 3 dell'articolo 16, demanda, infine, al decreto attuativo l'individuazione della causa di decadenza dal beneficio in questione. In proposito, quest'ultimo stabilisce che *"Il beneficiario degli incentivi di cui al predetto articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, decade dal diritto agli stessi laddove la residenza in Italia non sia mantenuta per almeno due anni. In tal caso si provvede al recupero dei benefici già fruiti, con applicazione delle relative sanzioni e interessi"*. Il beneficiario decade, quindi, dall'agevolazione se trasferisce la propria residenza fuori dall'Italia prima che siano decorsi due

anni dal suo trasferimento nel territorio dello Stato.

Requisiti soggettivi per i lavoratori subordinati: il requisito previsto dall'articolo 16 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 147/2015, che richiede che i lavoratori non siano stati residenti in Italia nei cinque periodi d'imposta precedenti il trasferimento, risulta soddisfatto se non si realizza nessuna delle condizioni previste dall'art. 2 del T.U.I.R.

Il secondo requisito soggettivo è specificato nel successivo punto b): *"L'attività lavorativa viene svolta presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa"*. Viene quindi richiesto che, per fruire del regime speciale, i lavoratori impatriati svolgano l'attività lavorativa presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato direttamente con questa o con una società anche estera controllata, controllante o "sorella" di tale società. In base alla formulazione della disposizione in esame, l'attività lavorativa deve essere svolta in Italia, ma il datore di lavoro può essere o una società residente o una società a questa collegata. È ammesso, al beneficio, pertanto, oltre al lavoratore che si trasferisce in Italia per essere assunto da un'impresa italiana, anche il lavoratore che si trasferisce in Italia per prestare la propria attività presso una stabile organizzazione di una impresa estera della quale è già dipendente, nonché il lavoratore distaccato in Italia in forza di un rapporto

di lavoro instaurato all'estero con una società collegata alla società italiana sulla base dei rapporti previsti dalla norma. Ai fini di questa norma, la nozione di impresa comprende qualsiasi soggetto giuridico che eserciti un'attività economica, consistente nell'offerta di beni e servizi sul mercato, a prescindere dal suo status giuridico, dalla forma organizzativa nonché dalle modalità di finanziamento. Tale definizione comprende anche gli enti pubblici economici e le società a partecipazione pubblica nonché gli studi professionali mentre esclude le amministrazioni di cui al Decreto Legislativo n. 165 del 2001. Naturalmente, rilevano sia i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato, nonché i rapporti di lavoro fiscalmente assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Il terzo requisito soggettivo: *"Attività di lavoro prestato prevalentemente nel territorio dello Stato"*, richiede che l'attività lavorativa sia prestata prevalentemente nel territorio italiano. Secondo quanto previsto dal decreto attuativo (articolo 1, lettera c), questo requisito deve essere verificato in relazione a ciascun periodo d'imposta e risulta soddisfatto se l'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco dell'anno. In caso di successivi rapporti di lavoro, il requisito della prevalenza deve essere verificato tenendo conto della attività lavorativa svolta nell'intero periodo di imposta. Nel computo dei 183 giorni rientrano non solo i giorni lavorativi ma anche le ferie, le festività, i riposi settimanali e altri giorni non lavorativi. Non possono essere, invece, computati i giorni di trasferta di durata superiore

a 183 giorni, o il distacco all'estero, essendo l'attività lavorativa prestata fuori dal territorio dello Stato. Il lavoratore qualora non rispetti il predetto requisito temporale, pur essendo fiscalmente residente in Italia, non potrà fruire del beneficio sul reddito prodotto nel territorio dello Stato per tale periodo di imposta, che sarà quindi ordinariamente assoggettato a tassazione sull'intera base imponibile. Se il requisito sussiste solo per alcuni dei periodi di imposta compresi nel quinquennio per il quale è possibile fruire del beneficio, il lavoratore potrà fruirne per i soli anni in cui il requisito sarà soddisfatto, fermo restando che gli altri anni concorreranno comunque al computo del quinquennio. Qualora l'attività lavorativa risulti prevalentemente prestata in Italia i redditi agevolabili possono comprendere anche le somme corrisposte per l'attività di lavoro prestata in trasferta all'estero, naturalmente se di durata inferiore a 183 giorni nel periodo d'imposta. Si ritiene, infatti, che l'attività di trasferta, in quanto resa nell'interesse e a beneficio esclusivo del datore di lavoro non possa essere scissa da quella prestata nel territorio dello Stato. Ciò a differenza dell'ipotesi di distacco in cui la prestazione avviene nell'interesse del datore distaccante ma a beneficio del soggetto distaccatario, il quale può disporre del comportamento del lavoratore esercitando il potere direttivo.

Il successivo requisito riguarda il ruolo del lavoratore subordinato in azienda: *"I lavoratori rivestono ruoli direttivi ovvero sono in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione"*. In questa sede si richiede che i lavoratori svolgano

funzioni direttive e/o siano in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione. La relazione illustrativa al decreto attuativo, precisa che lo svolgimento delle funzioni direttive è soddisfatto, in primo luogo, dai lavoratori collocati nelle aree dirigenziali; il dirigente, infatti, la cui definizione non è recata da disposizioni normative bensì dalla specifica contrattazione collettiva delle varie aree dirigenziali, è definito come *"il prestatore di lavoro per il quale sussistono le condizioni di subordinazione di cui all'articolo 2094 del c.c. e che ricopra nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplica le sue funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa"*. La medesima condizione è soddisfatta, altresì, dai quadri e dagli impiegati con funzioni direttive. Con specifico riferimento ai primi, figure intermedie tra il dirigente e gli impiegati, è la Legge 13 maggio 1985, n. 190, a fornirne, all'articolo 2, la specifica definizione prevedendo, infatti, che *"La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa"*. I tratti caratteristici dell'impiegato con funzioni direttive, invece, consistono nella preposizione, formale o di fatto, del prestatore d'opera a un ramo o servizio dell'impresa e nell'attuazione, con poteri di supremazia gerarchica, di determinazione e di autonomia esecutiva, delle direttive generali dell'imprenditore o del dirigente di una parte autonoma

dell'impresa.

Riguardo al concetto di lavoratori con elevata qualificazione o specializzazione, può farsi riferimento a quanto previsto dal Decreto Legislativo 28 giugno 2012, n. 108, il quale, recepisce la Direttiva europea n. 2009/50/CE.

Divieto di cumulo: l'articolo 2 del D.M. 26 maggio 2016, dispone che la fruizione dei benefici di cui all'art. 16, comma 1, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 147, è incompatibile con la contemporanea fruizione degli incentivi fiscali previsti dall'art. 44, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122. (Rientro dei ricercatori/docenti, con uno sgravio dall'imposta del 90%).

Vogliamo evidenziare che la circolare 23 maggio 2017 n. 17/E, ha dedicato per questo specifico tema tutta la parte IV – (DIVIETO DI CUMULO TRA LE DIVERSE MISURE AGEVOLATIVE).

Determinazione dei redditi agevolabili

I redditi devono essere determinati secondo le disposizioni previste dal T.U.I.R. per le singole categorie di reddito, vale a dire dall'articolo 51, se derivanti da rapporti di lavoro dipendente, dall'articolo 52, se derivanti da rapporti assimilati al lavoro dipendente e dall'articolo 54 se derivanti dall'esercizio di arti e professioni nonché e, per i soggetti beneficiari della Legge n. 238 del 2010, dall'articolo 55 se derivanti dalla attività d'impresa.

Sono altresì agevolabili le somme conseguite in sostituzione dei suddetti redditi, le quali, ai sensi dell'articolo 6 del T.U.I.R., costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti.

Dal reddito complessivo, ridotto per effetto del beneficio fiscale, sono scomputati gli oneri deducibili di cui all'articolo 10 del T.U.I.R., e dall'imposta dovuta le detrazioni per carichi di famiglia (articolo 12 del T.U.I.R.) e per tipologia di reddito (articolo 13 del T.U.I.R.).

L'agevolazione fiscale risulta applicabile ai soli redditi che si considerano prodotti nel territorio dello Stato.

Relativamente ai redditi derivanti da attività di lavoro svolta in trasferta come precisato in precedenza, si ritiene che essi siano agevolabili in quanto strettamente connessi alla attività svolta in Italia (nel limite dei 183 giorni riferiti al periodo d'imposta).

Diversamente non possono ritenersi agevolabili i redditi derivanti dalla attività lavorativa resa in distacco all'estero in quanto, in tale ipotesi, la prestazione, essendo resa a beneficio del soggetto distaccatario estero, risulta distinta dalla attività svolta in Italia.

Fruizione da parte dei lavoratori dipendenti: per beneficiare dei regimi agevolativi in esame, devono presentare una richiesta scritta al datore di lavoro.

Tale richiesta, resa ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, deve contenere:

- le generalità (nome, cognome e data di nascita);
- codice fiscale;
- l'indicazione della data di rientro in Italia e della prima assunzione in Italia (in caso di assunzioni successive o più rapporti di lavoro dipendente);
- la dichiarazione di possedere i requisiti previsti dai regimi agevolativi di cui si chiede l'applicazione;

- l'indicazione dell'attuale residenza in Italia;
- l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della residenza prima del decorso del periodo minimo previsto dalla norma della quale si chiede la fruizione;
- la dichiarazione di non beneficiare contemporaneamente degli incentivi fiscali previsti dall'articolo 44 del Decreto Legge n. 78 del 2010, dalla Legge n. 238 del 2010, dall'articolo 16 del Decreto Legislativo n. 147 del 2015 (divieto di cumulo ai sensi dell'articolo 2 del decreto attuativo) e dall'articolo 24-bis del TUIR (divieto di cumulo ai sensi dell'articolo 1, comma 154, della Legge di bilancio 2017).

Il datore di lavoro applica il beneficio dal periodo di paga successivo alla richiesta e, in sede di conguaglio, dalla data dell'assunzione, mediante applicazione delle ritenute sull'imponibile ridotto alla percentuale di reddito tassabile prevista dal regime agevolativo per il quale il lavoratore ha presentato la richiesta scritta, al quale saranno commisurate le relative detrazioni. La richiesta deve essere presentata all'attuale datore di lavoro anche in caso di seconda o ulteriore assunzione (rispetto a quella per cui il lavoratore è rientrato).

Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia potuto riconoscere l'agevolazione, il contribuente può fruirne, in presenza dei requisiti previsti dalla legge, direttamente nella dichiarazione dei redditi. In tale caso il reddito di lavoro dipendente va indicato già nella misura ridotta.

Luigi Rodella
CdL in Barchi (PU)

#UNA SFIDA DA NON PERDERE

Dopo il convegno presso il Digital Store FCA del 28 novembre 2017, che lo ha visto movimentato protagonista, ospitiamo l'intervento dell'ingegner Nicola Savino, Esperto Nazionale per la Digitalizzazione a Norma dei Processi nonché relatore e autore di libri e articoli in merito alla conservazione digitale, fatturazione elettronica e digitalizzazione. Attualmente riveste l'incarico di CEO di Savino Solution Srl e divulga le sue competenze e la sua passione per la materia attraverso il blog www.nicolasavino.com.

In questi ultimi anni, le Pubbliche Amministrazioni hanno dovuto fare i conti con una vera e propria rivoluzione digitale. Ma allo stesso modo anche le Aziende devono digitalizzare i propri processi ed infatti le considerazioni scritte di seguito infatti sia per le P.A. che per le Aziende.

A dire il vero già da molto tempo l'articolo 40 del codice dell'amministrazione digitale richiedeva alle Pubbliche Amministrazioni di formare gli originali dei propri documenti con mezzi informatici. Tale evidenza è stata ripresa e confermata dal Legislatore nel corso del 2016 definendo che «Le Pubbliche Amministrazioni formano gli originali dei propri documenti inclusi quelli inerenti ad albi, elenchi e pubblici registri con mezzi informatici secondo le disposizioni di cui al presente codice e le regole tecniche di cui all'articolo 71».

Ciò che ha ostacolato il percorso di trasformazione ad una P.A. pienamente digitale nei processi era, fondamentalmente, la mancanza delle regole tecniche attuative che avrebbero dovuto descrivere nel dettaglio il processo della digitalizzazione inclusivo dei formati, della descrizione dei processi e dei ruoli nonché dei compiti delle figure responsabili coinvolte.

L'approvazione delle regole tecniche in particolare:

DPCM 3 dicembre 2013, per la Gestione Documentale (comprehensive, ma non solo, del protocollo informatico);
DPCM 3 dicembre 2013, per la Con-

servazione Documentale (che abroga una precedente normativa CNIPA del 2004);

DPCM 13 novembre 2014, sulla formazione del documento informatico;
DPCM 21 marzo 2013, che individua particolari tipologie di documenti analogici originali unici per le quali, in ragione di esigenze di natura pubblicistica, permane l'obbligo della conservazione dell'originale analogico.

A tali disposizioni vanno aggiunte, chiaramente, le regole tecniche inerenti le firme elettroniche (DPCM 22 febbraio 2013).

Si è quindi partiti con la Fatturazione Elettronica il 6 giugno 2014 per gli Enti Centrali per poi arrivare al 31 marzo 2015, con tutti gli altri Enti e quindi anche quelli Locali. Si è poi proseguito con il Piano di Informatizzazione delle Procedure per mezzo dello SPID e con altri obblighi normativi, ad esempio l'adeguamento a PagoPA.

In questo scenario, si è inserito il nuovo regolamento Eidas a proposito dei servizi di identificazione e fiduciari in vigore dal 1° luglio 2016 che avrà impatto sui servizi di firma elettronica e di recapito certificato e per il quale si tenderà sempre più a valorizzare soluzioni sul tipo dello SPID e la stessa PEC dovrà essere modificata se si vuole darle un ruolo in un contesto europeo e non solo nazionale.

Un denominatore comune delle regole tecniche citate, ma in generale di tutta la normativa attuativa dei requisiti di digitalizzazione delle PA è il focus sui processi: le Pubbliche Amministrazio-

ni e le aziende dovranno disporre di processi interamente digitali e nuove responsabilità, attribuite a figure ben precise ed ovviamente uniformarsi alla conservazione digitale dei propri atti e dei propri documenti informatici. Ne deriva che i manuali di gestione documentale e di conservazione sono chiaramente identificabili come documentazioni di processo, mentre il responsabile della gestione documentale ed il responsabile della conservazione sono da ritenersi dei responsabili di processo.

Potremmo affermare che una corretta digitalizzazione deve tener conto, in base a quanto specificato, di tre fattori:

- una revisione dei processi approfondita e una loro corretta documentazione ed identificazione delle figure coinvolte;
- in buon uso delle tecnologie tramite una esaustiva conoscenza delle implicazioni tecniche e normative delle loro applicazioni;
- un approccio focalizzato sull'utenza in cui si consideri la PA sempre più uno sportello unico erogatore di servizi che implementa nel suo back end tutti i processi intra e inter PA rivolti a fornire i servizi richiesti dalle normative e dalla necessità di interfacciarsi in modo digitale con i cittadini.

Per raggiungere l'obiettivo le Pubbliche Amministrazioni e le Aziende non dovranno indirizzarsi alla soluzione tecnologica o applicativa, ma detenere una strategia ed una governance fatta di competenze e di formazione, per garantire una digitalizzazione dei processi che oggi vengono gestiti con strumenti e modalità analogiche. Non si può pensare infatti, di replicare le stesse funzioni che si effettuano con la carta, utilizzando però strumenti digitali e documenti informatici: quello che invece bisogna sforzarsi di raggiungere è una completa reingegner-

DIGITALIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLE AZIENDE

rizzazione ed un ripensamento metodologico dei processi nel momento in cui si passa dall'analogico al digitale. Diventa pertanto indispensabile la metodologia di approccio all'evoluzione digitale, perché anche lo stesso concetto di documento in una Pubblica Amministrazione muta, in quanto il documento informatico non è più una trasposizione digitale di un documento analogico bensì un oggetto digitale completamente nuovo e fatto di informazioni, di dati, di record e di sistemi informativi integrati.

Anche se pensiamo al documento più completo possibile, ci rendiamo conto che molte informazioni sono al di fuori di questo contenitore, di questo file e spesso le medesime informazioni sono probabilmente più importanti o contestualizzano in maniera adeguata tutto il contenuto e quindi tutta l'informazione o la pratica che si trova all'interno di un documento. Anche se il documento è protetto dalla legge, da una normativa, pensiamo ad esempio un documento protocollato da una Pubblica Amministrazione, in realtà c'è sempre una parte di informazioni che non rimane nel documento protocollato, ma sta attorno al documento stesso, nei sistemi informativi utilizzati, nelle nostre pratiche collegate a quel documento protocollato, probabilmente in una PEC o probabilmente in rete o, ancora, in cloud.

Ecco che abbiamo un problema evidente ed acquisiamo la consapevolezza che tutte le informazioni che noi vogliamo andare a gestire vantano un numero talmente elevato che non riescono a stare confinate all'interno di un documento informatico, sebbene venga conservato protocollato o gestito secondo le norme attuali.

Qualsiasi regola tecnica, qualsiasi standard, qualsiasi normativa non riuscirebbe a confinare in maniera adeguata tutte le informazioni che dovremmo andare a conservare nel tempo per renderle recuperabili, indipendentemente dal supporto e dal

formato.

E allora diventa decisivo quel concetto che personalmente tento di veicolare in tutti i luoghi dove mi capita di trattare in merito a dematerializzazione e di digitalizzazione ossia l'importanza di digitalizzare e dematerializzare i nostri processi prima ancora che i nostri documenti, conservando le informazioni senza più badare al documento.

Lo stesso concetto di documento sappiamo che è cambiato all'interno della nostra normativa italiana ed è mutato anche rispetto alla norma europea.

Il Regolamento eIDAS dispone che il «documento elettronico è qualsiasi contenuto conservato in forma elettronica, in particolare testo o registrazione sonora, visiva o audiovisiva».

Le modifiche al CAD introdotte dal D.Lgs. n. 179/2016 che recepisce anche eIDAS dispone che «il documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti».

Cosa può essere, dunque, un documento informatico e perché è più importante dematerializzare un processo che un documento e soprattutto cosa significa?

Pensiamo ad esempio a un audio, un video, un form via Web, un'informazione che vive nel cloud, gestita direttamente in rete e che probabilmente non ha mai avuto un supporto fisico, oppure una informazione che è un oggetto digitale qualsiasi e quindi potrebbe essere un record.

In realtà è lo stesso concetto di record a essere cambiato. Prima, con il termine in esame si faceva riferimento ai soli documenti e file. Oggi, invece, creiamo e conserviamo i records con molteplici modalità. Ma si tratti di dati, documenti o altre forme di informazioni, il nostro lavoro resta quello di contestualizzarli nella maniera più indicata e gestirli efficacemente nel tempo dandogli opponibilità a terzi.

La stessa ISO 15489-1 definisce i concetti e i principi chiave per il design,

l'implementazione e la gestione delle policy, dei sistemi informativi e dei processi, permettendo alle persone, alle organizzazioni, alle amministrazioni, alle imprese e alle associazioni di:

creare e acquisire records soddisfacendo bisogni derivanti dalle attività di business;

compiere le azioni indicate per assicurare l'autenticità, l'attendibilità, l'integrità e l'usabilità dei records ma anche dei loro contesti di business ed individuare nel corso del tempo i bisogni che possono derivare dalla loro gestione.

Ciò premesso, l'obiettivo da raggiungere nel medio e lungo periodo corrisponde ad evitare che queste informazioni siano ostaggio della obsolescenza tecnologica, dei software, delle normative, degli standard o delle regole tecniche.

E se pensiamo a quanti flussi informativi abbiamo oggi in tutte le Pubbliche Amministrazioni od in qualsiasi azienda di qualunque settore, avremo piena contezza che anche il concetto di archiviazione deve essere mutato in base non più alla gestione di un documento come contenitore, ma archiviazione di contenuti di informazioni e di record che contestualizzano i nostri processi.

Nicola Savino

#“PATRIA”

Un libro pazzesco, uno di quelli da associare felicemente al monito ‘da non perdere assolutamente’. Sono da bersele proprio tutte queste 626 pagine che sono davvero non acquee reflue d’un popolo ma un autentico romanzo della nazione. Provate a domandare ad un ragazzo d’oggi cosa intende per terrorista: lo assocerà immediatamente ad una altra sola parola, anzi aggettivo, ‘islamico’. Terrorista = islamico, insomma. Bisognerebbe spiegare invece che non è proprio così perché, in parecchi stati dell’Europa occidentale, fra cui tristemente il nostro, il terrorismo l’abbiamo conosciuto ben prima, da vicino: in alcuni si è risolto in breve tempo, da noi, pur epurandolo dai fatti dell’Alto Adige, è durato una quindicina d’anni mentre in altri paesi, in Irlanda e nella Spagna raccontata, legato a fattori indipendentisti, un periodo enormemente superiore.

Fernando Aramburu, a lungo docente di lingua spagnola in Germania ma da qualche anno dedicatosi a tempo pieno al giornalismo ed alla scrittura, con ‘Patria’ ci regala una di quelle opere che, come diceva Roland Barthes, ‘non ti permettono di camminare ma ti permettono di respirare’, dove la follia dell’attacco alle istituzioni democratiche si riverbera in lacerazioni che hanno sbriciolato intere famiglie ed amicizie d’una vita, terremotate dallo sgretolamento del tessuto sociale intorno e non rendendo più nulla come prima. Fasi del quotidiano dove o stai di qua o stai di là e se ti trovi su due fronti opposti, il passato non conta perché la suddivisione non permette incertezze.

Si narra di due famiglie basche, vicine di casa, da sempre amiche, che vivono in una piccola località non lontana da San Sebastian, con i due capofamiglia, Joxian e Txato, che condividono le interminabili serate all’osteria quanto le domeniche delle uscite in bicicletta. Non lo sono da meno le loro rispettive mogli, Miren e Bittori,

complici più di due sorelle ed i figli, che giocano insieme nell’infanzia consumata nei cortili traboccanti degli anni settanta ed ottanta. Ma tra di loro una differenza, una crepa iniziale che si trasformerà ben presto in faglia, esiste. Txato è titolare d’una fiorente azienda di trasporti e, nonostante l’origine proletaria, diventando benestante entra nel mirino dell’ETA. Prima soggiace al ricatto e poi, temporeggiando sui successivi messaggi intimidatori, cade in un attentato mortale. La sua famiglia comprende che non sarà più possibile vivere in una comunità così circoscritta perché anche le vittime suscitano fastidio, in primo luogo a quegli stessi, precedentemente fraterni, confinanti, che adesso annoverano un figlio, naturalmente latitante, nella stessa formazione terroristica. Trascorrono gli anni, in questo caso non un buon viatico dinanzi ad un dolore infinito e non emendabile, e si arriva alla soluzione politica: ricordate i tre uomini incappucciati che il 20 ottobre 2011, tramite un video, annunciarono ufficialmente la cessazione definitiva dell’azione armata? La fierissima Bittori, indubbiamente la figura centrale del romanzo, prima di farsi domandare perdono s’impone di accertare la verità, condizione essenziale per ricercare la labilissima traccia di quel sentiero che conduce ad una complicatissima riconciliazione.

È bene infatti ricordare che da quando nacque, l’Euskadi Ta Askatasuna, letteralmente “Paese basco e libertà”, nel lontanissimo 1958 come associazione studentesca per l’indipendenza basca, avendo l’obiettivo di ottenere l’indipendenza d’uno stato socialista che includesse in aggiunta alle tre province basche anche la comunità autonoma di Navarra e le tre province basche del sud-ovest della Francia, ha disseminato sulla sua strada più di 800 cadaveri. Occorre quindi riflettere sul bisogno viscerale di accertare una verità assoluta, non trascurando neppure

le dinamiche militari dei vari attentati dal momento che i familiari delle vittime non si possono accontentare di quella ragion di stato che impedisce di sapere chi ha premuto il grilletto o premuto il pulsante del detonatore.

Venendo invece al segmento più tecnico dell'opera, si sviluppa in 125 capitoletti intitolati e frazionati singolarmente dall'autore sempre in 5/6 pagine che, se da una parte interrompono il medesimo ambiente narrativo d'altro canto agevolano una lettura poderosa che reclama approfondimenti collaterali. Non a caso, al termine del libro, viene proposto un glossario di termini euskera, ossia la lingua basca, indispensabili per orientarsi nella saga di Fernando Aramburu e, dopo pagine su pagine immagazzinate con voracità ci si auto sorprende a pensare al padre come 'aita' ed alla madre come 'ama'. Tuttavia quello che colpisce maggiormente è lo scorrere del testo proposto con mutamento dalla prima alla terza persona, un alternanza continua e disinvolta al punto d'interessare i dialoghi: in particolare per chi si è cimentato a scrivere, anche solo artigianalmente, sa perfettamente quanto tale forma stilistica possa essere di supporto, aprendo con facilità orizzonti che altrimenti sarebbero preclusi se non ricorrendo a fasi, e caratteri di scrittura, separati. Lo stesso non può dirsi dell'occhio di chi legge, posto costantemente dinanzi a prove d'attenzione ed elasticità. Chiudiamo con una ulteriore considerazione letteraria, nel caso di mero accostamento. Dal terrorismo non siamo stati storicamente immuni e, come già accennato, si farebbe un imperdonabile torto alle vittime della cupa stagione altoatesina indicare in piazza Fontana la data d'inizio ed anche sulla data conclusiva ci sarebbe da discutere; tuttavia, dal termine degli anni sessanta agli inizi degli anni ottanta, ci fu indubbiamente un apice dove la violenza politica era somministrata da gruppi eversivi di ogni

tendenza, a dosi praticamente giornalieri. Ci sono stati numerosi romanzi che hanno tentato di raccontare quello spaccato tremendo ma nessuno, posto in ipotetico parallelo, è mai riuscito minimamente ad avvicinare la definitiva efficacia di 'Patria'. Un vero peccato perché la via per scrivere la parola fine ai nostri anni di piombo, chiusi un po' troppo in fretta, passa anche da lì.

Simonetta Sartore

CdL in Torino



"PATRIA"
di Fernando Aramburu
Ugo Guanda Editore, pagine 626
costo 19,00 euro

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

Leggiamo che sarà Happy, una simpatica, preparata golden retriever di quattro anni, il primo cane ad entrare in un liceo torinese per dare lezioni molto speciali: insegnerà empatia, relazione. Ad accoglierlo, al ritorno dalle vacanze di Natale, provvederà una classe del liceo Cavour: nell'istituto di corso Tassoni, Happy avrà il ruolo di facilitatore per aiutare gli studenti a mettersi nei panni degli altri, a comprendere ed a maneggiare con cura emozioni. Pet therapy, dunque, deliberata in collegio docenti, con le perplessità di qualche prof e l'entusiasmo dei ragazzi. Allocando invece l'iniziativa in categoria, come non ricordare quell'ex Consigliere che, restando anonimo per definizione e parafra-sando Harry Truman, era solito ricordare agli allora giovincelli di nuova nomina "se dopo che ti hanno eletto vuoi avere un amico all'Ordine, comprati un cane e portalo alle riunioni di Consiglio". Da "La Stampa" del 16 dicembre 2017

Al Cavour arriva il cane in classe

Leggiamo che il Campidoglio ha rimesso all'onore del mondo la gogna. Infatti, per disposizione del Corpo di Polizia Roma Capitale, coloro che offendono i vigili urbani estinguono il reato pubblicando un video su una piattaforma di condivisione e leggendo un testo del tenore: "lo sottoscritto ... con riferimento al procedimento penale a mio carico per oltraggio a pubblico ufficiale n° ... esprime un profondo rincrescimento per il comportamento tenuto nelle vicende per le quali sono indagato. Per tale motivo, formulo al Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale le mie più sentite scuse per le frasi proferte nell'occasione. Voglio inoltre rivolgere a tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale di Roma Capitale apprezzamento per il lavoro quotidianamente svolto a favore della cittadinanza". Ma vi immaginate se, per disposizione del CNO, a seguito delle mancanze sanzionate dai CDT i colleghi ritenuti responsabili dovessero inviare un video di scuse, nel nostro caso a schema libero, al proprio CPO? Chissà perché ma qualcosa ci dice che scopriremo filmmaker inaspettati, da reggere un cartellone di rassegna al successivo Festival del Lavoro ... Da "la Repubblica" del 21 dicembre 2017

**Roma, la gogna su YouTube
"Hai offeso i vigili urbani?"
Pubblica un video di scuse"**

Leggiamo che il 14 novembre l'esercito occupa la TV di Stato ad Harare e ar-resta il presidente Mugabe e la moglie Grace. Il leader 93enne anticipa l'im-peachment e rassegna le dimissioni chieste dal popolo. Finisce la sua era dopo 37anni di regno incontrastato e, oltre all'immunità per sé e per la moglie Grace, è riuscito ad aggiudicarsi una buonuscita da 10 milioni di dollari e 150mila dollari di pensione; cifra astronomica se calata nella realtà dello Zimbabwe, un paese in rovina con un tasso di disoccupazione che sfiora il 90% e con l'80% della popolazione che vive sotto la soglia di povertà. Se non altro Gucci Grace o "Disgrace", come è soprannominata la consorte, potrà continuare a coltivare la sua smodata passione per lo shopping. Ritornando invece al marito, per deformazione professionale e soprattutto sete di giustizia, ci sembra improbabile che in Zimbabwe ci sia una Agenzia delle Entrate che tassi separatamente quei 10 milioni di dollari di simil T.F.R. e quindi, l'impresentabile Mugabe, salute permettendo, se li godrà proprio tutti. Da "la Repubblica" del 27 novembre 2017

Al Cavour arriva il cane in classe

#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

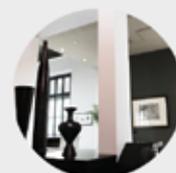


LINGUA FRANCESE
Liv. Principiante



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