GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

Il Commerci@lista®
lavoro e previdenza

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

anno VI n. 5 **testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250** **Luglio/Agosto 2017**

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

RIFLESSIONI SOCIO-ECONOMICHE SUI LAVORATORI MIGRANTI

*di Paolo Soro**

La questione dei lavoratori migranti è attualmente ai primi posti nell'agenda politica europea e, mentre la classe politica studia il fenomeno, la situazione sociale si va facendo ogni giorno più ardua, a partire dalle problematiche concernenti la pacifica convivenza di popoli differenti fra loro, nel continente con la più alta densità del mondo.

È indubbio che l'afflusso di lavoratori migranti nel nostro Paese sia ormai divenuto un fenomeno rilevante sul mercato del lavoro, tanto che l'attuale Presidente dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), il Prof. Tito Boeri, nel corso di una recente audizione in parlamento ha dichiarato "*L'immigrazione regolare contribuisce a finanziare il nostro sistema pensionistico, fornendo un punto di PIL di contributi sociali a fronte dei quali non sono state erogate delle pensioni*". Tralasciando i commenti, anche strumentali, che questa affermazione ha provocato, per poterla valutare con il rigore scientifico che merita, occorre esaminare i "numeri che la sostengono".

Il saldo attivo per le casse dell'Inps relativo ai lavoratori immigrati regolari è attualmente di circa 5 miliardi di euro l'anno, dato dalla differenza tra gli 8 miliardi di euro che versano in contributi e i 3 miliardi di euro che ricevono in pensioni. È pur vero che, un giorno, anche loro matureranno i requisiti pensionistici, ma è ragionevole supporre che non sarà così per tutti, molti torneranno al loro paese d'origine prima e una parte dei contributi versati - di fatto - resteranno nella disponibilità dell'Istituto. In caso di azzeramento dei permessi di lavoro per lavoratori stranieri, inoltre, l'Inps ha stimato costi aggiuntivi per oltre 37 miliardi nel 2040.

Lungi dall'essere felici di sapere che i lavoratori immigrati contribuiscono all'equilibrio finanziario dell'Inps, riteniamo che il problema meriti un maggior approfondimento, tenendo in debita considerazione pure ulteriori concatenati fattori. Innanzitutto, è doveroso precisare come il Prof. Boeri, evidenzi la necessità di accogliere a braccia aperte solo i lavoratori migranti regolari (sic). È, infatti, ovvio che il lavoro irregolare dà vita a una perversa spirale di erosione delle entrate previdenziali: da un lato, aumenta il livello della disoccupazione interna, favorendo a sua volta l'emigrazione dei giovani italiani all'estero, con analoghe conseguenze in tema di versamenti contributivi "a fondo perduto" effettuati a favore delle casse estere, dall'altro lato, diminuisce notevolmente il monte dei contributi che dovrebbero essere versati da aziende e lavoratori a fronte della medesima mole di lavoro, laddove prodotta attraverso contratti regolari. Senza voler tacere quelle situazioni di concorrenza sleale (c.d. dumping sociale salariale) che creano illecite sperequazioni nel mercato, causando di sovente persino la chiusura di numerose realtà economiche locali. Insomma: bene, affidarsi ai numeri; male, darne una visione settoriale, evitando di analizzarli nella loro interezza.

Ciò posto, uno dei problemi che affligge l'economia italiana resta l'elevata incidenza dei contributi e delle imposte sul lavoro (c.d. cuneo fiscale). Nel 2015, col Jobs Act, ci sono stati quasi un milione di nuovi contratti a tempo indeterminato grazie al quasi totale azzeramento degli oneri contribuitivi a carico dei datori di lavoro. La misura, resasi necessaria per rilanciare l'economia, ha prodotto ciò che ogni persona di buon senso avrebbe potuto facilmente pronosticare, senza essere esperto di economia: un aumento dell'occupazione fintantoché è restata in vigore. Considerando che gli obiettivi del legislatore erano quelli di combattere la disoccupazione e far ripartire l'economia, tale strumento, avendo verificato che stava dando risultati positivi relativamente al primo obiettivo, avrebbe dovuto essere mantenuto sino a quando non avesse effettivamente raggiunto anche il secondo, per l'appunto, far ripartire l'economia, ovviamente non da solo ma in un più articolato progetto di politica economica in linea con la normativa europea. Così, invece, è stato come avere due falle nella chiglia della barca, e dopo averne tappato una, prima di riuscire a coprire anche la seconda, aver di nuovo tolto il tappo dalla prima, facendo svanire i buoni risultati conseguiti fino a quel momento.

Dal Presidente dell'Inps, le cui competenze economiche sono ben note, sono arrivati anche interessanti considerazioni sulle possibili forme di finanziamento della riduzione del cuneo fiscale, mediante interventi sui vitalizi e sulle "pensioni d'oro". Per quanto interventi di questo tipo siano tra i più difficili da realizzare, sia per ragioni tecnico/giuridiche, basti pensare ai diritti quesiti, sia per l'opposizione delle categorie che dovrebbero sopportarne i principali effetti, l'equità sociale e la tutela delle generazioni giù giovani dovrebbero imporre l'avvio di un dibattito sereno e costruttivo in merito; anche perché ogni anno sono almeno 100.000 i giovani italiani costretti a emigrare all'estero per trovare una degna occupazione.

Tornando ai numeri, l'Inps ha rilevato che nel 2017, sono stati erogati all'estero 35,6 milioni di euro a titolo di quattordicesime,

incrementando ulteriormente di circa 20 milioni i pagamenti non contributivi effettuati verso paesi terzi, in pratica un aumento del 131% rispetto all'anno precedente (nel 2016 gli importi pagati sono stati pari a 15,4 milioni per circa 46.000 beneficiari). Le erogazioni in discorso sono state effettuate principalmente verso: (i) l'Europa, nella misura del 39,6%, (ii) l'America meridionale, nella misura del 36,1% e (iii) l'America settentrionale, nella misura del 12,6%. Quello che non emerge con immediatezza è il fatto che in gran parte dei paesi beneficiari esistono sistemi sociali che garantiscono redditi minimi, il cui accesso è basato sul livello di reddito degli individui con benefici di ammontare stabilito, in modo tale da portare questo reddito al di sopra delle previste soglie di povertà. Ciò significa, secondo il Prof. Boeri, che: "*Il nostro Paese, con le quattordicesime erogate ai residenti di questi Stati esteri, sta di fatto riducendo gli oneri per la spesa assistenziale di altre nazioni. È, dunque, come se il nostro Paese operasse un trasferimento verso altri senza averne un ritorno in consumi. Le somme sono erogate dall'Italia invece che dal Paese in cui si risiede e si pagano le tasse. Tutto questo, per l'economista, è un'anomalia, visto che non c'è un quadro di reciprocità*".

Nel complesso, per esempio, le pensioni pagate all'estero dall'Inps, su 160 Paesi (mete principali: Portogallo, Spagna e Bulgaria), nel 2016, sono state oltre 373.000, per un valore di poco superiore a 1 miliardo di euro. Cosa quindi che dovrebbe, matematicamente parlando, farci riconsiderare quel saldo netto di 5 miliardi incamerato dall'Istituto a fronte del lavoro straniero regolare (di cui si è detto all'inizio), quanto meno riducendolo a 4 miliardi. Il Presidente dell'Inps, inoltre, ha fatto notare che: "*L'83% delle pensioni pagate a giugno del 2017 ha periodi di contribuzione in Italia inferiori ai 10 anni; per l'esattezza, il 70% è inferiore ai 6 anni; più di un terzo ai 3 anni. Quindi, durate contributive molto basse*" e che "*Chiudere le frontiere agli immigrati costerebbe 38 miliardi e distruggerebbe il nostro sistema di protezione sociale*".

In paesi ben organizzati l'ingresso dei migranti dovrebbe avvenire in modo regolamentato, ma in questo periodo le guerre, la povertà e altri eventi stanno "spingendo" verso l'Europa migliaia di persone ogni mese e l'Italia é, per motivi geografici, una delle porte di accesso. C'è chi sostiene che il flusso migratorio dai paesi dell'Africa e del sud est asiatico sia destinato a crescere nei prossimi anni, quindi, oltre agli aspetti lavorativi, il nostro Paese deve gestire anche il più ampio fenomeno dell'accoglienza che, se correttamente gestita, può favorire non solo l'integrazione ma anche l'economia. Un fulgido esempio al riguardo arriva da Riace, un piccolo paese della Calabria ai piedi dell'Aspromonte fin ora famoso per il ritrovamento dei famosi Bronzi, dove il lavoro degli immigrati ha favorito la ripresa economica di una zona a dir poco depressa.

Dal 1998 sono sbarcati a Riace migliaia di immigrati che grazie all'impegno dell'amministrazione locale e, in particolare del sindaco Mimmo Lucano, sono stati coinvolti in varie attività che nel tempo sono evolute in botteghe artigiane, aziende agricole, strutture commerciali e centri di assistenza, nelle quali gli immigrati si sono integrati con i residenti, dando vita ad un sistema economico virtuoso. In una zona condizionata da una delle organizzazioni criminali più potenti del mondo, l'amministrazione di Riace ha realizzato o favorito una serie di iniziative utili all'integrazione mediante il lavoro, come l'utilizzo da parte degli immigrati di immobili abbandonati dai cittadini a loro volta emigrati nel nord Italia o all'estero, l'istituzione di strutture scolastiche *ad hoc,* l'impiego di mediatori culturali, il finanziamento di micro attività e la realizzazione di laboratori, bar e negozi e perfino l'attivazione di un servizio di raccolta differenziata porta a porta dei rifiuti, garantita da due ragazzi extracomunitari con l'impiego di asini. Per queste iniziative, sulle quali non sono mancate critiche, Mimmo Lucano nel 2016 è entrato al 40° posto della classifica di Fortune dei 50 leader più influenti del mondo, insieme a papa Francesco, Angela Merkel**,** Aung San Suu Kyi e al cantante Bono degli U2, solo per fare degli esempi, e forse avrebbe meritato una citazione anche tra gli italiani coraggiosi di cui ha parlato Maurizio Centra in un altro articolo di questa rivista.

Se è vero che i problemi esistono per essere risolti, proviamo infine a sintetizzare gli argomenti sui quali dovremmo impegnarci tutti (amministratori pubblici, economisti, imprenditori, professionisti, ecc.) per favorire la ripresa economica, anche mediante il corretto impiego di lavoratori immigrati:

1. l'Italia continua a essere "afflitta" dall'elevata incidenza degli oneri fiscali e contributivi sulla retribuzione lorda, che ha effetti negativi anche sulla competitività delle imprese nazionali sui mercati internazionali. Al riguardo gli interventi sui vitalizi e sulle "pensioni d'oro", di cui ha parlato il Prof. Boeri, pur non essendo "la soluzione" produrrebbero un indubbio beneficio sociale e, soprattutto, potrebbero generare risparmi utilizzabili sia per la riduzione del cuneo fiscale sia per interventi di politica economica a favore della piccola e media imprenditoria, che costituisce l'asse portante dell'economia nazionale;
2. la posizione geografica del nostro Paese comporta inevitabilmente un afflusso di migranti (regolari e irregolari) che non ha eguali negli altri territori dell'Unione Europea, è quindi necessario che l'Italia si doti di strumenti che favoriscano il lavoro regolare, il quale contribuisce alla sana competizione tra le imprese, e sanzionino efficacemente le irregolarità di ogni tipo, comprese quelle degli imprenditori che - sfruttando il lavoro degli immigrati - operano in concorrenza sleale, tramite politiche di dumping;
3. appare evidente che l'Italia non possa bloccare il processo di globalizzazione in atto, di cui i flussi migratori sono solo un aspetto, è quindi necessario che il nostro Paese cerchi da un lato di trarre vantaggio dagli elementi positivi che questo processo comporta, come ha saputo fare decenni addietro in altre fasi di cambiamento degli assetti economi e politici, e dall'altro di favorire l'integrazione dei lavoratori immigrati regolari, i cui benefici in termini economici e sociali sono stati autorevolmente dimostrati.

** Odcec Roma*

AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE IN APPRENDISTATO SENZA LIMITI DI ETÀ

*di Cinzia Brunazzo**

La possibilità di assumere un lavoratore con il contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti di età, già prevista dal decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 *"Testo unico dell'apprendistato"* per i beneficiari dell'indennità di mobilità, è stata estesa dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 anche ai percettori di un trattamento di disoccupazione. Questo istituto è stato poco utilizzato fino al 31 dicembre 2016, a causa della possibilità per i datori di lavoro di ricorrere all'agevolazione di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, relativamente ai lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità, e della mancanza di chiarimenti da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) sul regime contributivo nel caso di percettori di un trattamento di disoccupazione.

Con la fine dell'incentivo all'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità, disposta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 *"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"* (c.d. legge Fornero) diventa oltremodo interessante per i datori di lavoro valutare, in caso di assunzione di tali lavoratori, la possibilità di attivare un percorso di apprendistato. Si deve tener conto che i lavoratori collocati in mobilità fino al 31 dicembre 2016 beneficiano di una durata del trattamento di mobilità diversificata in base alla sede di lavoro (centro/nord o sud d'Italia) e all'età, che può arrivare fino a 24 mesi; inoltre, se durante tale periodo il lavoratore viene assunto a termine per una durata massima pari alla durata dell'indennità, l'iscrizione alle liste e l'indennità di mobilità rimangono sospesi: per tale motivo "incontreremo" tali lavoratori ancora a lungo.

Con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017, l'Inps, dopo quasi due anni dall'entrata in vigore della norma, ha diramato le indicazioni volte a favorire l'adozione dei necessari profili di omogeneità nell'applicazione del regime contributivo proprio dell'istituto dell'assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai sensi dell'art. 47, comma 4 del d.lgs. 81/2015. Si tratta di una particolare forma di apprendistato, unicamente di tipo professionalizzante, il cui fine è quello di qualificare o riqualificare professionalmente i lavoratori; il piano formativo, redatto sulla base delle indicazioni fornite dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) applicato dal datore di lavoro, deve tendere o ad una maggiore qualificazione rispetto a quella già posseduta dai lavoratori stessi o ad una nuova qualificazione, diversa da quella in possesso.

In caso di lavoratori che abbiano già svolto la mansione di cui l'azienda necessita (come ebbe modo di specificare il Ministero del Lavoro in un interpello del 2 febbraio 2007), per riqualificarli occorre valutare se, nell'ambito del piano formativo individuale, sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma ad una più complessa ed articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso vengono svolte.
Due sono le deroghe previste alla normativa per il suddetto contratto:
1) al limite di età;
2) alla possibilità di recedere alla fine del periodo formativo. Si applicano, infatti, per espressa previsione normativa, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali sia durante sia alla fine del periodo formativo. Quindi il recesso potrà avvenire solo per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa.

L'Inps ne esamina l'aspetto contributivo suddividendo le due tipologie di possibili assunzioni.

1. Beneficiari di indennità di mobilità

LAVORATORI:
beneficiari di indennità di mobilità.
CONTRATTO DI ASSUNZIONE:
apprendistato professionalizzante.
ETÀ: senza limite.
CONTRIBUTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO:
la normativa prevede il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 223/1991. L'Inps precisa che seppure la norma sia stata abrogata la stessa vale solo al fine di individuare il regime contributivo e gli incentivi economici. Pertanto:
- per un periodo di 18 mesi l'aliquota è pari al 10%;
- dal 19° mese la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata ex art. 2, del d.lgs. 148/2015, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs, secondo quanto indicato al paragrafo 3 del messaggio n. 24/2016. Analogamente, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del d.lgs. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento. È esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato.

CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE:
aliquota pari alla contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti (allo stato 5,84%), per tutta la durata del periodo di formazione. Esclusione, anche per i lavoratori, della conservazione dei benefici contributivi in caso di prosecuzione del rapporto alla fine dell'apprendistato.

INCENTIVI ECONOMICI:
trattandosi di assunzione a tempo indeterminato, in applicazione dell'art. 8, comma 4, della legge 223/1991, al datore di lavoro spetta un incentivo economico, in misura pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione. Considerando che l'iscrizione alle liste di mobilità è stata abolita, l'Inps precisa che le predette agevolazioni per l'assunzione in contratto di apprendistato di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità continuano a restare in vigore, non solo per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016 ed i cui effetti si protraggono dopo detto termine, ma anche per le assunzioni intervenute dopo il 31 dicembre 2016. In altri termini, le predette assunzioni possono essere effettuate sino a quando saranno erogate le indennità di mobilità.

2. Beneficiari di trattamento di disoccupazione

LAVORATORI:
beneficiari di trattamento di disoccupazione, ossia:
- NASpI.
- Aspi e MiniASpi.
- Indennità speciale di disoccupazione edile.
- DIS-COLL.

L'agevolazione si riferisce a lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione, quindi anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita. La circolare dell'Inps elenca tassativamente le tipologie di trattamenti di disoccupazione, beneficiando dei quali si può stipulare un contratto di apprendistato; vengono quindi esclusi i percettori di ASDI.

CONTRATTO DI ASSUNZIONE:
apprendistato professionalizzante.
ETÀ: senza limite.
CONTRIBUTI A CARICO DATORE DI LAVORO:
la normativa prevede l'applicazione della stessa aliquota prevista per il contratto di apprendistato, pertanto l'aliquota da versare, per il datore di lavoro varia in base alla forza lavoro:
- con più di nove dipendenti, è pari al 11,61%;
- con un numero di dipendenti non superiore a nove, l'aliquota è pari al:
  (i) 3,11% a carico del datore di lavoro per i primi 12 mesi;
  (ii) 4,61% per i mesi dal 13° al 24°;
  (iii) 11,61% dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata ex art. 2, del d.lgs. 148/2015, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs, secondo quanto indicato al paragrafo 3 del messaggio n. 24/2016. Analogamente, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del d.lgs. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento. L'istituto precisa che l'agevolazione introdotta dall'art. 22, comma 1, della legge 183/2011 (sgravio contributivo del 100% della contribuzione dovuta per i primi tre anni del contratto di apprendistato per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti) in quanto finalizzata a promuovere l'occupazione giovanile, non si applica all'istituto preso in esame. Considerando che tale agevolazione è scaduta il 31 dicembre 2016 l'Inps evidentemente non può far riferimento che a coloro che hanno stipulato a norma di legge tali contratti antecedentemente al 31 dicembre 2016. È esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato.

CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE:
aliquota pari alla contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti (allo stato 5,84%), per tutta la durata del periodo di formazione. Esclusione, anche per i lavoratori, della conservazione dei benefici contributivi in caso di prosecuzione del rapporto alla fine dell'apprendistato.

INCENTIVI ECONOMICI:
non sono previsti.

3. Compilazione dei flussi UniEmens

Per la compilazione dei flussi UniEmens l'Inps detta le istruzioni, ampliando le descrizioni dei codici già in uso per gli apprendisti provenienti dalle liste di mobilità (J3, J5, K3, K5) e confermando i codici ordinari per gli apprendisti beneficiari di trattamenti di disoccupazione, essendo soggetti alle aliquote ordinarie di contribuzione (J0, J1, J2, K0, K1, K2). Nulla viene previsto invece per coloro che hanno stipulato, a norma di legge, tali contratti antecedentemente al messaggio Inps applicando la contribuzione piena.

4. Procedure

L'Istituto sta predisponendo un programma con il quale effettuare l'invio delle istanze per ricorrere alla contribuzione agevolata e per dare riscontro al datore di lavoro qualora il lavoratore sia effettivamente percettore o meno di prestazioni di disoccupazione o indennità di mobilità.
In attesa dell'avvio della procedura i datori di lavoro per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, dovranno trasmettere alla Sede Inps presso la quale assolvono i propri obblighi contributivi una specifica dichiarazione, diversa a seconda della tipologia di lavoratore. Per l'assunzione di lavoratori percettori di indennità di mobilità, considerato che la norma richiama il regime agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge 223/1991 e permette l'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 8, comma 4 della medesima legge, trattandosi di una vera e propria agevolazione contributiva che deve soggiacere alle condizioni di cui all'art. 31 del d.lgs. 150/2015, occorre inviare una specifica dichiarazione di responsabilità *(come da allegato 1 al messaggio),* mentre per l'assunzione di lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione basterà trasmettere una specifica comunicazione *(come allegato 2 al messaggio)*. Tali modelli andranno inviati tramite la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "apprendisti senza limiti di età da disoccupazione o mobilità". La Sede Inps competente provvederà:
- al controllo della pratica e all'ammissione della stessa, dandone comunicazione al datore di lavoro e all'intermediario tramite la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale;
- al riconoscimento, nel caso di lavoratori percettori di indennità di mobilità, dell'incentivo economico del 50% dell'indennità di mobilità residua;
- all'attribuzione del C.A. 5Q in caso di lavoratori percettori di indennità di mobilità.

** Odcec Rimini*



UN POPOLO DI CORAGGIOSI

*di Maurizio Centra**

A Roma tra i tanti edifici monumentali ce n'è uno chiamato Palazzo della Civiltà Italiana o anche Palazzo della Civiltà e del Lavoro, rinominato dalla fantasia popolare *Colosseo quadrato* per le sue caratteristiche architettoniche, che per molti anni è rimasto in *aulica disparte* rispetto alla vita della nazione, anche se questo non gli ha impedito di ottenere dal ministero per i Beni e le Attività Culturali il riconoscimento di bene di interesse culturale, ai sensi del decreto legislativo 42/2004.

La storia di questo edificio inizia negli anni '30 del secolo scorso quando il Governo dell'epoca, in previsione della Esposizione Universale di Roma del 1942, che non si realizzò a causa della guerra, avviò l'urbanizzazione della Città di Roma in direzione sud, l'ungo l'asse viaria che porta al Mar Tirreno (Lido di Ostia), e la costruzione di un nuovo quartiere (Eur), dove esisteva un'estesa pianura facile da coltivare. Sotto la presidenza dell'Arch. Marcello Piacentini, esponente di spicco del monumentalismo italiano durante il Ventennio, la commissione esaminatrice scelse il progetto di Giovanni Guerrini, Ernesto Lapadula e Mario Romano di un palazzo di forma sostanzialmente cubica con quattro facciate caratterizzate dalla presenza di archi, da qui l'appellativo di *Colosseo quadrato.* In realtà il progetto originale prevedeva una struttura più grande di quella realizzata, composta di 77 archi per facciata (11 in lunghezza e 7 in altezza), che sono stati ridotti a 54 (9 in lunghezza e 6 in altezza) per ragioni economiche, potremmo dire di spending review… *ante litteram.* Ciò nonostante, il palazzo non ne ha risentito molto, tanto da diventare uno dei più conosciuti simboli di Roma di età contemporanea, con la sua impeccabile *livrea* di travertino banco.

In cima al Palazzo della Civiltà Italiana, sulle quattro testate, all'incirca a 60 metri da terra, campeggia l'incisione: *"Un popolo di poeti di artisti di eroi / di santi di pensatori di scienziati / di navigatori di trasmigratori"*, riferendosi, ovviamente al popolo italiano. Visto il periodo storico nel quale è stato progettato, non c'è da stupirsi della retorica che caratterizza questa frase, anche se non può certo negarsi che di italiani artisti, eroi, scienziati e quant'altro ce ne siano stati, ce ne sono e ce ne saranno in futuro moltissimi, ma tra tutte le italiche qualità scolpite nella pietra quasi ottanta anni fa (i lavori di costruzione iniziarono nel luglio del 1938) ne manca sicuramente una: un popolo di donne e uomini coraggiosi!

In Europa sono molti i popoli che hanno dimostrato grande coraggio, basti pensare alle numerose forme di resistenza ai regimi totalitari del XX secolo, come il nazismo, ma è innegabile che gli italiani abbiano dimostrato coraggio ripetutamente e nelle situazioni più diverse. Quale popolo avrebbe saputo reagire alla fuga del proprio sovrano, ossia di Vittorio Emanuele III "per grazia di Dio e per volontà della nazione Re d'Italia", che all'alba del 9 settembre 1943 - nel bel mezzo della più sanguinosa guerra che l'umanità ricordi - abbandonò Roma e il suo posto cercando la salvezza a Brindisi, lasciando senza ordini l'esercito e gli apparati dello Stato dopo la firma dell'Armistizio di Cassibile, avvenuta il 3 settembre 1943 ma diffusa il successivo 8 settembre (proclama di Badoglio). Chi avrebbe saputo gestire in quei momenti concitati e dolorosi i rapporti con i tedeschi, diventati nemici da un giorno all'altro ma presenti militarmente su gran parte del nostro territorio, sopportando rappresaglie di inimmaginabile crudeltà, basti ricordare l'eccidio delle Fosse Ardeatine (24 marzo 1944) e le numerose operazioni di giustizia sommaria, veri e propri atti di crudeltà senza pari compiuti sulla popolazione civile? Chi avrebbe saputo salvare dalla morte uomini e donne colpevoli solo di professare la religione ebraica mettendo a rischio la propria stessa vita? Quanti di noi hanno ascoltato dai propri nonni i racconti di azioni di eroismo domestico compiute senza "pensarci su troppo". Per non parlare degli atti di coraggio individuale passati alla storia, come quello del carabiniere Salvo D'Acquisto che il 23 settembre 1943 ha sacrificato la propria vita per salvare quella di un gruppo di civili durante un rastrellamento delle truppe naziste alla periferia di Roma e che per la sua azione è stato insignito della Medaglia d'oro al valor militare alla memoria. A questo italiano coraggioso, che è stato oggetto di un processo canonico di beatificazione da parte della Chiesa cattolica, concluso il 25 novembre 1991 con la trasmissione degli atti alla Congregazione delle Cause dei Santi, è attribuita la frase *"Se muoio per altri cento, rinasco altre cento volte: Dio* **è** *con me e io non ho paura!"*

Ma il coraggio del popolo italiano non si **è** manifestato solo nel tragico periodo della seconda guerra mondiale, ha caratterizzato l'azione sia individuale sia collettiva fin dall'unità d'Italia (1861), non solo con atti di eclatante eroismo ma anche con il sacrificio silente dei tanti che sono emigrati per cercare un lavoro che li affrancasse dalla povertà. Lasciare il proprio Paese, la famiglia e gli affetti richiede coraggio, anche quando si è spinti da bisogni primari, e ancor più coraggio occorre per rimanere ligi ai propri valori di onestà e rettitudine in terra straniera, quando si viene trattati "senza tanti complimenti". Si stima che solo nei primi 15 anni dall'unità d'Italia siano emigrati oltre 10 milioni di connazionali che sono più che raddoppiati negli anni successivi.

È appena il caso di ricordare che il fenomeno migratorio in Italia si è sviluppato in due periodi, nel primo, cha va dalla fine del XIX secolo e gli anni trenta del XX secolo, la meta principale è stata l'America, nel secondo, che è iniziato negli anni cinquanta del XX secolo ed è durato una ventina d'anni, le mete sono state prevalentemente i paesi del nord Europa (Belgio, Germania, Francia, ecc.). Oggi è difficile immaginare quanto fosse diffusa la povertà in Italia all'inizio del XX secolo, anche a causa di un'economia prevalentemente agricola, e come il fenomeno migratorio abbia favorito la pace sociale, impedendo le sommosse degli indigenti, che erano tanti, e contribuendo al sostentamento dei residenti, grazie alle rimesse economiche degli emigrati; effetti avvertiti su quasi tutto il Paese perché l'emigrazione è stato un fenomeno trasversale, nel senso che tra il 1876 e il 1900 ha riguardato in massima parte le regioni del nord, quali il Veneto, il Friuli Venezia Giulia e il Piemonte, mentre nei decenni successivi le regioni meridionali, quali la Calabria, la Campania, la Puglia e la Sicilia.

L'Italia vanta il triste primato del paese europeo con il più alto flusso migratorio della storia contemporanea e in ogni parte del mondo i nostri connazionali hanno dovuto far ricorso a tutto il loro coraggio per superare non solo ostilità e pregiudizi, ma anche prove di idoneità fisica e accertamenti sanitari analoghi a quelli degli animali destinati al macello. Per averne un'idea è sufficiente visitare il Museo dell'immigrazione di Ellis Island che nel 1990 è stato istituito là dove fino al 1954 i medici del Servizio Immigrazione degli stati Uniti d'America (USA) controllavano gli immigrati prima che mettessero piede

sul suolo statunitense, "marcando" con un gesso sulla schiena quelli che dovevano essere sottoposti a ulteriori controlli e respingendo immediatamente *"i vecchi, i deformi, i ciechi, i sordomuti e tutti coloro che soffrono di malattie contagiose, aberrazioni mentali e qualsiasi altra infermità …",* che venivano reimbarcati sulla stessa nave con la quale erano arrivati, la quale aveva l'obbligo di riportarli al porto di provenienza, in base alla legislazione USA.

Il coraggio dunque, non solo di lasciarsi tutto alle spalle ma anche di mettersi a nudo, non solo in senso metaforico, per dimostrare di poter lavorare manualmente, qualunque fosse il proprio livello di istruzione. Analogo se non maggior coraggio hanno dimostrato gli italiani emigrati nel secondo periodo, che in paesi territorialmente e culturalmente più vicini al nostro, come il Belgio, la Germania o la Svizzera, hanno dovuto subire anche ingiurie e violenze xenofobe. Fenomeno che, purtroppo, non si è verificato solo all'estero ma negli anni '50 e '60 del secolo scorso anche in alcune città del nord Italia nei confronti dei connazionali provenienti dalle regioni del sud.

La crisi economica iniziata nel 2008 ha riproposto nel nostro Paese il problema della disoccupazione, in termini non paragonabili a quelli delle migrazioni, ma tali da creare tensioni collettive e drammi familiari non trascurabili. I giovani stentano a trovare un'occupazione stabile e remunerata in maniera tale da consentire loro una vita libera e dignitosa, come prevede l'art. 36 della costituzione *"il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa …",* ed è il coraggio delle famiglie alle quali appartengono che sta salvaguardando il nostro sistema sociale, in evidente difficoltà. Ma se i giovani possono considerare la mancanza di un'occupazione come un rallentamento nel lungo percorso di vita che li attende, sono i disoccupati ultra cinquantenni che stanno dimostrando un coraggio fuori dal comune, emarginati dopo 25 o 30 anni di lavoro, spesso trascorsi nella stessa impresa o nello stesso settore, troppo giovani per andare in pensione e troppo vecchi per essere adibiti a nuove mansioni, entrati nel mondo del lavoro quando bastava leggere gli annunci economici, il più delle volte con il mutuo da pagare e i figli ancora a carico, sono un piccolo esercito di dignitosi *personaggi in cerca di autore* pronti a qualunque riconversione professionale pur di "tornare in pista" e sottrarsi alla sgradevole sensazione di inutilità sociale e familiare. Al coraggio di costoro dovremmo ispirarci quando le difficoltà del lavoro ci sembrano insormontabili.

Proseguendo idealmente il percorso suggerito dall'incisione sulla testata del Palazzo della Civiltà Italiana *(Un popolo di poeti di artisti di eroi …)* e dalla sua "parte mancante", sorge spontaneo ricordare anche il coraggio dimostrato da molti dei nostri più illustri scienziati, in realtà anche dai santi, come il patrono d'Italia Francesco d'Assisi, che nel 1206 ha abbandonato le sue ricchezze e gli agi del ceto sociale al quale apparteneva per dedicarsi in estrema povertà all'aiuto dei più bisognosi, ma non è oggetto di questo articolo. Tra gli scienziati emblematico è il coraggio dimostrato da Rita Levi Montalcini, Premio Nobel per la medicina nel 1986. Nata a Torino nel 1909 da una famiglia ebrea benestante non trovò nel padre, uomo austero, un aiuto per i suoi studi di medicina, ciò nonostante si iscrisse all'Università di Torino dove si laureò nel 1936 in medicina e chirurgia con il massimo dei voti. Poco dopo le leggi razziali (1938) imposero alla scienziata di emigrare in Belgio, dove rimase fino all'invasione tedesca della primavera del 1940 e riuscì a proseguire gli studi sul sistema nervoso, iniziati subito dopo la laurea. Nell'inverno del 1940 tornò in Italia e, sfidando i divieti dell'epoca, riprese i suoi studi in un laboratorio di fortuna realizzato in casa, prima a Torino, poi nelle campagne dell'astigiano quindi, in condizioni sempre più precarie, presso le case di amici e conoscenti che la ospitarono, assieme ai suoi familiari, in varie zone del centro Italia. Nell'agosto 1944, quando le sorti della guerra sembravano segnate, la Montalcini divenne medico presso il Quartier Generale anglo-americano di Firenze occupandosi di epidemie di malattie infettive e di tifo addominale. Finita la guerra, riprese a Torino i suoi studi sullo sviluppo dei neuroni isolati da vari elementi del tessuto cerebrale dell'embrione e, pur non avendo a disposizione strumenti sofisticati, ottenne risultati sorprendenti, che vennero pubblicati sulle più prestigiose riviste scientifiche internazionali. Il resto è storia relativamente recente, la scienziata venne invitata dalla Washington University di St. Louis nello stato di Missouri (USA) dove, dopo aver presentato nel dicembre del 1951 la sua tesi presso la New York Academy of Sciences, proseguì i suoi studi e si dedicò all'insegnamento fino al 1977. Nei trent'anni circa trascorsi negli USA, la Montalcini, non ha mai reciso il cordone ombelicale con il suo Paese, tutt'altro, ha fondato e diretto un gruppo di ricerche in Italia e ricoperto, dal 1961 al 1979, incarichi di crescente rilevanza scientifica presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR). Innumerevoli sono le prove della sua determinazione, del coraggio e della passione con cui ha svolto il suo lavoro fino alla morte, avvenuta nel 2012 all'età di 103 anni, molti anche i riconoscimenti, oltre al Premio Nobel, le onorificenze, le lauree *honoris causa* e gli incarichi ricoperti nelle maggiori accademie scientifiche internazionali, come l'Accademia Nazionale dei Lincei, la Pontificia Accademia delle Scienze, di cui è stata la prima donna a ottenere l'ammissione, l'Accademia Nazionale delle Scienze, la National Academy of Sciences (USA) e la Royal Society, oltre alla nomina a Senatrice a vita disposta dal Presidente della Repubblica, Carlo Azeglio Ciampi, il 1° agosto del 2001. Proviamo a immaginare cosa sarebbe stata Rita Levi Montalcini senza il suo coraggio, sicuramente un buon medico, ma la ricerca scientifica sarebbe progredita di meno o, nella migliore delle ipotesi, più lentamente e forse oggi non sarebbe ancora possibile controllare la crescita dei tumori delle cellule nervose.

Un popolo di donne e uomini coraggiosi è tale anche quando riesce a superare sia le calamità naturali sia le azioni violente organizzate. Per le prime c'è il rammarico che dal terremoto di Messina del 1908 ai giorni nostri l'Italia non sia ancora riuscita a darsi regole e procedure che riducano al minimo i danni delle calamità naturali, anche se nel tempo sono cresciute le forme di solidarietà umana di natura privatistica, che - in ogni caso - non possono sostituirsi alle attività di prevenzione e assistenza proprie dello stato e degli enti pubblici. Per le seconde c'è la consapevolezza che nessuna violenza è destinata a durare nel tempo o rimanere impunita, anche grazie al coraggio di chi non si tira indietro davanti al pericolo. Negli ultimi anni il terrorismo di matrice islamica sta flagellando l'Europa con attentati nei confronti di cittadini civili, impossibili da accettare socialmente e difficili da comprendere militarmente, ma, prima di quello attuale, l'Italia ha vissuto un lungo periodo di attentati terroristici di matrice politica interna che è iniziato alla fine degli anni '60 del XX secolo e durato

circa venti anni, passando alla storia con il termine *anni di piombo*. Prima e dopo gli *anni di piombo*, in verità, si sono verificati altri eventi terroristici o di criminalità organizzata assai gravi, ma in quel periodo l'Italia ha subito una serie di attentati, molti dei quali tra loro legati, che hanno fatto parlare di strategia della tensione e di paese sull'orlo di una guerra civile.

Dagli *anni di piombo* ai giorni nostri sono molti gli italiani che hanno dimostrato grande coraggio, facendo semplicemente il loro dovere, tra questi ricordiamo il commissario di polizia Luigi Calabresi, che il 17 maggio 1972 è rimasto vittima a Milano di un attentato di matrice politica extraparlamentare a causa delle sue indagini, il giornalista Carlo Casalegno, che nel novembre 1977 è stato ucciso dalle Brigate Rosse per aver denunciato l'eversione, le complicità e la finta neutralità fra istituzioni e brigatisti; l'onorevole Aldo Moro, ucciso dalle Brigate Rosse il 9 maggio 1978, per il suo progetto politico che prevedeva forme di collaborazione tra la Democrazia Cristiana e il Partito Comunista Italiano, tradizionalmente antagonisti, il sindacalista Guido Rossa, che il 24 gennaio 1979 è caduto sotto i colpi delle Brigate Rosse per aver denunciato un infiltrato che diffondeva volantini e comunicati della stessa organizzazione terroristica all'interno dello stabilimento Italsider di Genova; il giornalista Walter Tobagi, scrittore e docente universitario, ucciso a 33 anni il 28 maggio 1980 a Milano, da un gruppo di assassini della Brigata 28 Marzo per i suoi articoli sul terrorismo; il generale Carlo Alberto Dalla Chiesa, che dopo aver lottato per anni contro le Brigate Rosse è stato ucciso il 3 settembre 1982 in un attentato di matrice mafiosa, il giornalista Giuseppe (Pippo) Fava, ucciso il 5 gennaio 1984 per aver denunciato collusioni tra mafia, politica e imprenditoria; i giudici Giovanni Falcone e Paolo Borsellino, uccisi nel 1992 a 57 giorni di distanza l'uno dall'altro, per il loro impegno contro la mafia; il prof. Massimo D'Antona e il prof. Marco Biagi, entrambi docenti di diritto del lavoro, uccisi dalle Brigate Rosse, rispettivamente il 20 maggio 1999 e il 19 marzo 2002, nel vano tentativo di condizionare l'opinione pubblica e la classe politica, come avvenuto negli *anni di piombo*.

Ma il coraggio da ricordare è anche quello dei genitori che durante gli *anni di piombo* hanno fatto vivere i loro figli senza eccessive paure, soprattutto nelle grandi città come Roma e Milano, aumentando le precauzioni ma non impedendogli di condurre una vita sostanzialmente libera e serena.

Quando si parla di coraggio non si può trascurare quello degli sportivi e tra i nostri connazionali ce ne sono tanti che hanno dimostrato di averne. Uno degli atleti che si è distinto fin dalla giovane età per un coraggio senza pari è stato Pietro Mennea, scomparso nel 2013 all'età di sessanta anni, che ha superato le difficoltà di essere nato in una piccola città del sud (Barletta) e di avere un fisico piuttosto esile, rispetto agli atleti della sua specialità, e che ha raggiunto diversi primati mondiali (campione olimpico dei 200 metri piani a Mosca 1980 e primatista mondiale della specialità dal 1979 al 1996 con 19"72), si è qualificato per quattro finali olimpiche consecutive (dal 1972 al 1984) e laureato per ben quattro volte. Il coraggio di Mennea dimostra che la forza di volontà può fare la differenza e che un campione nello sport può essere un campione anche nella vita, se lo vuole. Non a caso dopo aver "appeso le scarpette al chiodo" Mennea è stato docente universitario, ha svolto attività politica, scritto dei saggi ed esercitato le professioni di avvocato e commercialista.

Il coraggio lo ha dimostrato anche Fabio Grosso nella notte del 9 luglio 2006 a Berlino, quando - dimenticandosi di essere un difensore - si è incaricato di calciare il rigore decisivo per la Nazionale Italiana nella finale dei Mondiali di Calcio di quell'anno e, segnando, ha fatto vincere al nostro Paese il quarto titolo mondiale. Ma non sempre il coraggio da solo è sufficiente, infatti pochi anni prima, a Rose Bowl di Pasadena in California (USA), nella finale della Coppa del Mondo 1994, un giocatore di ben altra levatura tecnica, Roberto Baggio, ha sbagliato un calcio di rigore altrettanto decisivo, pur restando un indiscusso campione. L'importante è credere nei propri mezzi, prepararsi con serietà e affrontare l'impegno, qualunque impegno, con coraggio e lealtà, accettando l'insuccesso in modo decoroso e imparando dall'errore per migliorare, e ricordando, perché no, le parole di Francesco De Gregori: *"… Nino non aver paura di sbagliare un calcio di rigore, non è mica da questi particolari che si giudica un giocatore, un giocatore lo vedi dal coraggio dall'altruismo e dalla fantasia"* (Leva calcistica della classe '68).

** Odcec Roma*

WELCOME SMART WORKING!

*di Loris Beretta**

Dal 14 giugno 2017 è entrata in vigore la legge 22 maggio 2017, n. 81 che, oltre alle norme in materia di lavoro autonomo, contiene le regole sul lavoro agile, meglio conosciuto con il termine smart working.

La nuova legge definisce e disciplina il lavoro agile, che non costituisce una nuova forma contrattuale bensì una *modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato,* per questo la legge stabilisce i diritti e i doveri delle parti, le modalità di esecuzione, la forma contrattuale, la durata e il recesso, inoltre regola il diritto alla *disconnessione* del lavoratore, il trattamento economico, il diritto all'apprendimento e alla certificazione delle competenze, il potere di controllo disciplinare da parte del datore di lavoro nonché le forme di sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

Sappiamo che ci sono moltissime aziende che già utilizzano lo smart working, tipicamente multinazionali e grandi imprese, soprattutto nel settore dei servizi (es. banche e assicurazioni), mentre altre stanno valutando concretamente la possibilità di farvi ricorso. I motivi sono tanti e vanno dai problemi di spazio delle imprese alle esigenze dei lavoratori di rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari.

Vediamo quali sono le attività da porre in essere per chi ha già in atto programmi di smart working e per chi desidera farlo, tenendo conto dei limiti che si incontrano nell'applicare una norma così innovativa. Per tutti la norma prevede l'obbligo di redigere e sottoscrivere un contratto per ogni singolo lavoratore che stia lavorando (o che voglia lavorare) secondo questa modalità, facendo questo bisogna però porre particolare attenzione al fatto che la norma prevede l'obbligo di comunicazione dell'inizio del lavoro in modalità smart working al centro per l'impiego territorialmente competente.
Al momento sui portali principali non è ancora disponibile una procedura per eseguire tale comunicazione; anche se è ragionevole prevedere che lo sarà molto presto. Per quanto riguarda l'Inail, non risultano ancora emesse note informative o circolari in materia di lavoro agile, pertanto si può fare riferimento solo alle regole ordinarie.

La costituzione o la trasformazione di un rapporto di lavoro in modalità smart working comporta l'aggiornamento del documento programmatico per la sicurezza sul lavoro (privacy), dato che la norma prevede che sia fatta un'apposita sessione formativa a cadenza almeno annuale per tutti i lavoratori interessati. Di sicuro occorre consegnare un'informativa scritta al lavoratore assieme al contratto individuale di lavoro, facendogli firmare entrambi. Al riguardo alcuni esperti consigliano di dare data certa a questo documento a norma del d.lgs. 81/2008, ad esempio ricorrendo alla posta elettronica certificata (PEC). Altri due regolamenti devono essere aggiornati, quello disciplinare e quello che regola gli orari di lavoro interni. Particolare attenzione deve essere posta all'eventuale aggiornamento (se esistente, altrimenti va creato *ad hoc*) del manuale per l'utilizzo degli strumenti informatici (periferici) e il collegamento degli stessi ai sistemi informatici aziendali (centrali), in quanto questa è una delle parti più delicate dell'attività di lavoro in modalità agile. Ma non è finita qui, è infatti necessario aggiornare il documento per la valutazione dei rischi (DVR) ex d.lgs. 231/2001 e devono essere definiti i criteri di misurazione della produttività e il grado di raggiungimento degli obiettivi del lavoratore, durante l'esecuzione della sua prestazione in modalità agile.

Come si può vedere una norma che il legislatore ha voluto mantenere semplice nella sua redazione, comporta conseguenze applicative estremamente complesse e delicate. Mentre si prepara tutta la struttura documentale e informatica per poter gestire un programma di lavoro agile, occorre anche redigere un contratto individuale di lavoro che rispetti gli articoli 18 e seguenti della legge 81/2017; ricordando che sussiste l'obbligo della forma scritta. A tal fine, si indicano di seguito alcuni elementi rilevanti:

- è opportuno definire che cos'è il lavoro agile, come si svolge, quali sono i motivi e le aspettative del datore di lavoro, specificando se si tratta di una modalità operativa secondo la quale il lavoro può essere svolto in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, in luoghi liberamente scelti dal lavoratore (potendone inibire alcuni), nonché se l'organizzazione è totalmente flessibile in termini di orario;
- è il caso di precisare che il lavoro agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro, il quale resta a tutti gli effetti di tipo subordinato, e che non comporta alcuna variazione del trattamento economico e normativo stabilito all'atto dell'assunzione. Il lavoro agile, sebbene rappresenti la variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non comporta la modifica degli obblighi del lavoratore né il suo inserimento all'interno dell'organizzazione aziendale;
- è bene precisare che il lavoratore rimane soggetto al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro;
- l'attività del lavoratore agile deve essere descritta nel migliore dei modi, come pure alcuni elementi essenziali del rapporto, quali la durata del contratto e le modalità di recesso, tenendo conto delle regole sul preavviso che, qualora il contratto sia stipulato a tempo indeterminato, deve essere di non meno di 30 giorni (o di 90 in caso di contratto stipulato con persona affetta da handicap) e quali siano le ragioni per cui il contratto potrebbe risolversi con effetto immediato per giusta causa o giustificato motivo;
- sulle modalità di svolgimento è bene precisare che il lavoratore, quando sarà operativo all'esterno dell'azienda, non

DOT COM

OPEN Dot Com Spa
Società di servizi dei Commercialisti

CAF Do.C. Spa
il CAF dei Commercialisti

LA TUA SQUADRA!

SERVIZI E PRODOTTI

CAF Do.C.: modello 730, servizi assistenziali e previdenziali

Servizi camerali e catastali

Contabilità e dichiarativi

Soluzioni per lo studio e per la clientela

Formazione professionale

Soluzioni per gli Ordini

Sede amministrativa:
Corso Francia, 121 d • 12100 Cuneo
tel. 0171 700700 • fax 800 136814
www.opendotcom.it

Orario centralino:
dal lunedì al venerdì
dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.30

avrà alcuna postazione fissa, quindi non potrà utilizzare strumenti e dotazioni di sicurezza normalmente presenti all'interno dell'azienda;
- vanno indicati gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro, come il telefono cellulare, il computer, i prodotti software e ogni altro strumento da utilizzare per svolgere la prestazione lavorativa;
- ai fini della tutela della privacy è importante precisare quali siano i sistemi di controllo eventualmente installati sugli strumenti di lavoro, come i sistemi di geolocalizzazione, tenendo presente che in presenza di sistemi di controllo occorre rispettare la procedura di cui all'articolo 4 dello statuto dei lavoratori (legge 300/1970);
- per quanto riguarda l'orario di lavoro, occorre precisare le giornate di lavoro in modalità agile nell'arco della settimana, in media da una a tre, ma vi sono casi in cui è possibile svolgere l'intera prestazione lavorativa in modalità agile, inoltre occorre regolare la facoltà del lavoratore di programmare liberamente la sua prestazione nell'arco della giornata e possono anche essere previste delle fasce orarie di reperibilità, nelle quali sia garantita la prestazione lavorativa, oppure, o anche, l'obbligo del lavoratore di essere contattabile (pur non garantendo la propria prestazione) durante i normali orari di apertura degli uffici aziendali. In tema di orario di lavoro è il caso di aggiungere che il lavoro agile non esclude la possibilità di fare ricorso allo straordinario, ma è assai difficile poterlo regolare e gestire concretamente, data l'estrema flessibilità con cui il lavoratore può gestire la prestazione lavorativa;
- è opportuno precisare i tempi di riposo secondo le disposizioni di legge, sia in tema di sicurezza sul lavoro, sia in tema di orari di lavoro, ricordando al lavoratore di effettuare una pausa di 15 minuti ogni due ore davanti al computer e sicuramente un intervallo di un'ora ogni quattro di lavoro.

Il contratto individuale di lavoro è essenziale per la corretta costituzione o trasformazione del rapporto di lavoro nella modalità agile, nello stesso è necessario indicare, oltre quanto su elencato, quali siano le condotte dalle quali possono conseguire sanzioni disciplinari. Mentre non è ancora chiaro se per il rispetto dell'articolo 23 della nuova legge, che dispone l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, il datore di lavoro debba adottare modalità diverse da quelle previste per gli altri lavoratori, anche se può ritenersi che il lavoratore agile sia soggetto, all'interno o all'esterno dell'azienda, ai medesimi rischi di infortunio, in quanto connessi al tipo di prestazione e non al luogo di svolgimento. In tema di infortuni in itinere il comma 3 dell'articolo 24 prevede che possa essere indennizzato solamente nel caso in cui il lavoratore stabilisca un luogo fisso in cui eseguire la propria prestazione lavorativa, ma solo se tale scelta "*sia dettata da esigenze connesse la prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza*".

Altra parte della norma che appare di difficile applicazione - almeno al momento - è quella relativa all'obbligo per il datore di lavoro di mettere in campo "*le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*". Per poterlo fare secondo i principi di efficienza ed efficacia che regolano le attività aziendali occorreranno degli strumenti adeguati, con i relativi sistemi di controllo che, nel rispetto sia delle esigenze aziendali sia della libertà e dignità del lavoratore, consentano di impiegare utilmente la prestazione lavorativa in modalità agile nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro. Solo a titolo di esempio si può pensare a regole contrattuali che disciplinino la connessione informatica solo in talune fasce orarie della giornata, si può prevedere che il lavoratore svolga la sua prestazione solo negli orari di apertura della sede aziendale, con eventuali termini di tolleranza (es. +/- un ora al giorno) ovvero si può lasciare al lavoratore la facoltà di svolgere la sua prestazione con la massima libertà oraria, rilevando automaticamente le ore di connessione e le attività svolte, allo scopo di accertare il raggiungimento dell'orario contrattualmente previsto e la conseguente disconnessione.

* *Odcec Milano*

NON SFUGGE ALL'INPS IL SOCIO DI S.R.L. CHE NON LAVORA

*di Stefano Ferri**

Nella quotidiana attività professionale in materia giuslavoristica si riscontra non infrequentemente la presenza di soggetti che sono iscritti all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), per le attività svolte in imprese operative e che detengono anche quote in società a responsabilità limitata (S.r.l.), quindi società di capitali, nelle quali non svolgono alcuna attività lavorativa; a fronte di tale fattispecie si è riscontrata la pretesa dell'Inps, recentemente rinnovata, di assoggettare a contribuzione per la copertura degli eventi invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) anche i redditi di capitale (es. dividendi) derivanti dal possesso di quote di questo tipo. Tale richiesta pare non essere sostenuta da alcuna norma dell'ordinamento.

Al riguardo l'art. 3 bis della legge 14 novembre 1992, n. 438 ha statuito che "*a decorrere dall'anno 1993, l'ammontare del contributo annuo dovuto per i soggetti di cui all'art. 1 della legge 2 agosto 1990 n. 233, è rapportato alla totalità dei redditi d'impresa denunciati ai fini Irpef per l'anno al quale i contributi stessi si riferiscono*". Tale norma prevede, quindi, che deve farsi riferimento "*alla totalità dei redditi d'impresa denunciati ai fini Irpef*"; di conseguenza, in ossequio al tenore letterale della disposizione, vanno esclusi i redditi non considerati d'impresa quali, ad esempio, i redditi di capitale derivanti da società a responsabilità limitata; viceversa vanno inclusi nei redditi d'impresa "*anche i redditi del socio accomandante di società in accomandita semplice*", per espressa statuizione dell'art. 6 del D.P.R. 917/1986 (Testo Unico Imposte sui Redditi).

In considerazione del rinvio alle norme fiscali, per l'individuazione del reddito d'impresa è necessario riferirsi al D.P.R. 917/1986, il quale all'art. 44 del testo applicabile *ratione temporis* ricomprende tra i redditi di capitale gli utili da partecipazione alle società soggette ad Irpeg (ora Ires). Diversamente, per i soci di società di persone opera il principio della trasparenza fiscale, in forza della quale i redditi delle società semplici, in nome collettivo e in accomandita semplice residenti nel territorio dello Stato sono imputati a ciascun socio indipendentemente dalla percezione, proporzionalmente alla sua quota di partecipazione (cfr. art. 5 D.P.R.

917/1986); è altresì previsto che i redditi delle società in nome collettivo e in accomandita semplice, da qualsiasi fonte provengano e quale che sia l'oggetto sociale, sono considerati redditi di impresa e sono determinati unitariamente secondo le norme relative a tali redditi (art. 65 D.P.R. 917/1986).

Visto che la normativa previdenziale individua, come base imponibile sulla quale calcolare i contributi, la totalità dei redditi di impresa così come definita dalla disciplina fiscale, considerato che, secondo il Testo Unico delle Imposte sui Redditi gli utili derivanti da società di capitali sono inclusi nei redditi di capitale, ne consegue, quindi, che questi ultimi non concorrono a costituire la base imponibile ai fini Inps. Al contrario l'Istituto, con Circolare n. 102 del 12/6/2003, ritiene che *"per i soci lavoratori di SRL iscritti in quanto tali alle gestioni dei commercianti e degli artigiani, la base imponibile, fermo restando il minimale contributivo, è costituita dalla parte del reddito d'impresa dichiarato dalla Srl ai fini fiscali ed attribuita al socio in ragione della quota di partecipazione agli utili, prescindendo dalla destinazione che l'assemblea ha riservato a detti utili e, quindi, ancorché non distribuiti ai soci".*

La suddetta interpretazione dell'Inps ha un suo fondamento, pur essendo necessaria una verifica caso per caso in ragione del rapporto sostanziale che intercorre tra la S.r.l. e il socio, per determinare il reddito da assoggettare a contribuzione nella gestione IVS (Commercianti) dei soci che effettivamente lavorano nella S.r.l. e che per tale loro attività sono iscritti nella gestione in argomento, non esistendo altri redditi sui quali calcolare il contributo dovuto. Non appare invece possibile richiedere la contribuzione per i redditi di capitale dei soggetti che svolgono tutt'altra attività per la quale sono iscritti ad altre gestioni dell'Inps ovvero ad un diverso ente pensionistico obbligatorio, in quanto per loro trova applicazione solo il dettato normativo della art. 3 bis della legge 14 novembre 1992, n. 438 che prevede solo l'assoggettamento dei redditi di impresa.

A sostegno della propria pretesa l'Inps cita di consueto il disposto della Sentenza n. 354 del 7 novembre 2001 della Corte Costituzionale, ma da una lettura attenta si evince che tale sentenza non ha fatto altro che ribadire che sono da assoggettare a contribuzione i redditi di impresa e non di capitale. La Corte, infatti, così si esprime: <<*Nell'ipotizzare, anzitutto, la discriminazione tra socio di società in accomandita semplice e socio di società di capitali, in vista dell'apporto al sistema contributivo della gestione previdenziale degli esercenti attività commerciali previsto dalla disposizione denunciata per i redditi di impresa di cui sia titolare l'iscritto, il rimettente muove dal presupposto della "sostanziale identità di natura tra le due tipologie di redditi" e, quindi, di una identità di posizioni fra i relativi percettori, giacché in entrambi i casi non vi sarebbe "il concorso di alcuna attività lavorativa", bensì la mera sottoscrizione di quote del capitale sociale. Giova rammentare che, secondo il D.P.R. n. 917 del 1986, cui la norma denunciata fa rinvio, mentre i redditi da capitale costituiscono gli utili che il socio consegue per effetto della partecipazione in società dotate di personalità giuridica (art. 41), soggette, a loro volta, all'imposta sul reddito dalle stesse conseguito, i redditi c.d. di impresa di cui fruisce il socio delle società in accomandita semplice (così come, del resto, il socio delle società in nome collettivo) sono i redditi delle stesse società, inclusi nella predetta categoria, come già visto, dall'art. 6 del medesimo D.P.R. n. 917 del 1986, e, al tempo stesso, da imputare "a ciascun socio, indipendentemente dalla percezione", proporzionalmente alla "quota di partecipazione agli utili", in forza del precedente art. 5 (redditi prodotti in forma associata). Ciò fa sì, appunto, che il reddito prodotto dalle società in accomandita semplice sia reddito proprio del socio, realizzandosi, in virtù del predetto art. 5, come questa Corte ha già avuto occasione di rilevare, sia pure agli specifici fini tributari, "l'immedesimazione" fra società partecipata e socio (ordinanza n. 53 del 2001).*
Così richiamato, sia pure in estrema sintesi, il quadro normativo in cui si collocano le situazioni poste a raffronto, non può reputarsi discriminatoria una disposizione quale quella denunciata, atteso il preminente rilievo che, nell'ambito delle società in accomandita semplice (e in quelle in nome collettivo), assume, a differenza delle società di capitali, l'elemento personale, in virtù di un collegamento inteso non come semplice apporto di ciascuno al capitale sociale, bensì quale legame tra più persone, in vista dello svolgimento di una attività produttiva riferibile nei risultati a tutti coloro che hanno posto in essere il vincolo sociale, ivi compreso il socio accomandante>>.

Da quanto sopra emerge con chiarezza l'erronea interpretazione operata dall'Inpsquando pretende la contribuzione anche sul reddito prodotto dalla s.r.l. nella quale il soggetto non svolge alcuna attività lavorativa. In tal senso si segnalano due interessanti sentenze ben argomentate che vanno in direzione opposta a quella dell'Inps.
La prima è la Sentenza n. 752/2015 della Corte d'Appello di L'Aquila che si suggerisce di leggere interamente e della quale si riportano alcuni passaggi che ritengo decisivi: <<*Secondo l'Inps, l'impostazione ermeneutica accolta dal Tribunale si porrebbe in radicale contrasto con la lettera della disposizione e svuoterebbe di significato l'innovazione normativa che il legislatore aveva voluto introdurre nel nostro ordinamento giuridico con la disposizione di cui all'art. 3 bis, comma 1, D.L. 384/1992; in particolare non si riuscirebbe oggettivamente a comprendere la valenza e la portata del vocabolo "totalità" utilizzato dalla norma. Secondo l'interpretazione operata dall'Istituto, in particolare, i contributi previdenziali dovuti dai soggetti aventi tutti i requisiti ex lege per essere iscritti alla Gestione previdenziale dei lavoratori autonomi debbono essere calcolati non solamente sul reddito prodotto dall'attività commerciale o artigiana che ha dato luogo all'iscrizione, ma anche su tutti gli altri eventuali redditi di impresa (cioè derivanti da partecipazione a società di persone di natura commerciale) e redditi di capitale (cioè derivanti da partecipazione a società di capitali con personalità giuridica)"… "è noto che, ai sensi dell'art. 6 DPR n. 917 del 1986, "i singoli redditi sono classificati nelle seguenti categorie: a) redditi fondiari; b) redditi di capitale; c) redditi di lavoro dipendente; d) redditi di lavoro autonomo; e) redditi di impresa; f) redditi diversi"; (comma 1), con la precisazione che "i redditi delle società in nome collettivo e in accomandita semplice, da qualsiasi fonte provengono e quale che sia l'oggetto sociale, sono considerati redditi di impresa e sono determinati unitariamente secondo le norme relative a tali redditi" (comma 3)* … quindi anche … *se l'art. 3 bis D.L. 384/1992 fa riferimento alla "totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini Irpef", occorre, tuttavia, tenere conto che il rapporto previdenziale non può prescindere, per definizione, dalla sussistenza di un'attività, di lavoro dipendente o autonomo, che giustifichi la tutela corrispondente, atteso che, diversamente ragionando, ogni conferimento di capitali in società esercente attività di impresa dovrebbe comportare l'inserimento del reddito corrispondente nell'imponibile contributivo. Ne deriva che il concetto di "totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini Irpef" deve essere riferito esclusivamente all'impresa commerciale o artigiana in relazione alla quale l'assicurato è iscritto nella relativa gestione, non essendo necessariamente soggette a contribuzione ai fini previdenziali eventuali altre fonti di reddito da partecipazione*>>.

La citata pronuncia ribadisce la centralità dell'attività lavorativa nell'obbligo contributivo, rimarcando la distanza rispetto ad un reddito di capitali, estraneo all'obbligo di versamenti all'Inps. In tal

senso si era già espresso, l'anno precedente, il Tribunale di Pescara con la Sentenza n. 639 del 17 giugno 2014 nella quale si legge: << *Al fine di risolvere la controversia in oggetto, è opportuna une breve ricostruzione della disciplina normativa di riferimento. L'art. 3-bis del D.L. n. 384 del 1992 conv. L. 438/1992, prevede che i contributi previdenziali degli artigiani ed esercenti attività commerciali vanno rapportati alla totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini IRPEF per l'anno al quale i contributi stessi si riferiscono." … "per i soci di società di persone opera il principio della trasparenza fiscale, in forza della quale i redditi delle società semplici, in nome collettivo e in accomandita semplice residenti nel territorio dello Stato sono imputati a ciascun socio indipendentemente dalla percezione, proporzionalmente alla sua quota di partecipazione (art. 5 DPR 917/1986); è altresì previsto che i redditi delle società in nome collettivo e in accomandita semplice, da qualsiasi fonte provengano e quale che sia l'oggetto sociale, sono considerati redditi di impresa e sono determinati unitariamente secondo le norme relative a tali redditi (art. 65 DPR 917/1986). Orbene, premesso che la normativa previdenziale individua come base imponibile sulla quale calcolare i contributi, la totalità dei redditi di impresa così come definitiva dalla disciplina fiscale; considerato che, secondo il testo unico delle imposte sui redditi gli utili da partecipazione a società di capitali sono inclusi nei redditi di capitale, ne consegue che questi ultimi non concorrono a costituire la base imponibile ai fini INPS. Diverso discorso vale per i soci lavoratori di srl, che in quanto tali, sono tenuti ad iscriversi ai fini contributivi alla Gestione degli Artigiani e Commercianti. Presupposto, infatti, per la suddetta iscrizione, è che i soci di società a responsabilità limitata partecipino al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza (art. 1 comma 203 L. 662/1996), mentre non è richiesto che abbiano la piena responsabilità dell'impresa ed assumano tutti gli oneri ed i rischi relativi alla sua gestione. Deve trattarsi di società a responsabilità limitata operanti nel settore del commercio (o che svolgano attività classificabili nel settore terziario), organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro dei soci e dei loro familiari partecipanti personalmente all'attività aziendale. All'uopo, valga precisare che la prova della partecipazione al lavoro aziendale spetta all'Istituto Previdenziale." … "Attraverso il riferimento alla quota di reddito d'impresa dichiarato dalla srl, l'INPS ha inteso superare - all'indomani dell'armonizzazione tra disciplina fiscale e previdenziale - l'impasse costituita dal fatto che mentre per le società di persone opera il regime della trasparenza fiscale, nelle società di capitali, la relativa partecipazione costituisce reddito di capitale. Occorre tuttavia rimarcare che la diversa regolamentazione fiscale e quindi previdenziale tra i redditi del socio di società di persone e quelli del socio di società di capitali, è stata ritenuta costituzionalmente legittima dalla Corte Costituzionale nelle sentenza citata da entrambe le parti processuali, che per l'importanza che assume nella presente controversia merita una breve disamina (sentenza 2001 n. 354)."… "Pertanto, secondo quanto dedotto dalla Corte Costituzionale, il reddito di impresa utile ai fini della determinazione della base imponibile ai fini INPS, è quello ricavabile dalla normativa fiscale, senza che ciò determini una ingiustificata discriminazione tra soci di società di persone e soci di società di capitali. Si vede, quindi, come i chiarimenti contenuti nella circolare INPS sopra richiamata (2003 n. 102) vanno ben oltre quanto ritenuto dalla Corte Costituzionale. Infatti, l'Istituto Previdenziale, assimilando il reddito di capitale imputabile al socio di srl con il reddito di impresa utile ai fini INPS, fa venir meno la convergenza operata dal legislatore tra disciplina fiscale e disciplina previdenziale quanto alla definizione proprio della base imponibile. Tale disciplina può giustificarsi solo se si considera che l'obbligo assicurativo sorge nei confronti dei soci di srl, esclusivamente qualora gli stessi partecipino al lavoro dell'azienda con carattere di abitualità e prevalenza. Diversamente, la sola partecipazione a società di capitali, non accompagnata dalla relativa iscrizione contributiva da parte del socio e senza che emerga lo svolgimento di attività prevalente ed abituale all'interno dell'azienda, non può giustificare il meccanismo di assimilazione previsto dalla circolare suddetta. D'altro canto i principi fin qui enunciati trovano riscontro anche nell'orientamento giurisprudenziale, pur se enunciato ad altri fini, secondo cui il requisito essenziale per la imputabilità ai fini contributivi del reddito percepito dal socio di società di capitali è costituito dalla prestazione diretta di attività lavorativa personale, da parte del socio, resa all'interno dell'impresa commerciale gestita dalla società e specificamente riconducibile alla gestione operativa di tale impresa, piuttosto che ad altro titolo, quale ad esempio quello riconducibile all'esercizio della rappresentanza organica propria dell'amministratore (v. Cass. n. 9803/2012; Cass. SS.UU. n. 3240/2010 e numerose altre*>>.

* Odcec Reggio Emilia

UN AUSILIO PER LA FORMAZIONE DAI FONDI INTERPROFESSIONALI

*di Simone Romano**

Il tema della formazione del personale costituisce un elemento di cruciale importanza per il successo di qualunque attività organizzata. Per chi non ne è ancora a conoscenza, in Italia esistono canali di finanziamento per la formazione aziendale basati sui fondi interprofessionali.

I Fondi Paritetici Interprofessionali sono organismi di natura associativa, promossi dalle organizzazioni sindacali e finalizzati alla promozione di attività di formazione rivolte ai lavoratori occupati. Sono autorizzati a raccogliere lo 0,30% versato all'Inps e a redistribuirlo tra i propri iscritti. Destinando lo 0,30% a un Fondo Interprofessionale, il datore di lavoro ha la garanzia che quanto versato ai sensi della legge 21 dicembre 1978, n. 845 *"Legge quadro in materia di formazione professionale"* possa produrre delle azioni formative a favore dei proprio lavoratori subordinati. L'adesione a un fondo non comporta costi per i datori di lavoro che, in qualsiasi momento, possono cambiare Fondo o rinunciare all'adesione. Tali fondi durante l'anno mettono a disposizione dei finanziamenti ai quali gli iscritti possono accedere per la realizzazione di corsi di formazione di proprio gradimento. La specialità di questo sistema è che permette anche ad una piccola e media impresa (PMI) di accedere a contributi economici, che la mettono in condizione di aggiornare e formare costantemente le proprie risorse umane. I canali di finanziamento principali sono:

- avvisi, ossia bandi che rispondono a chiare tipologie di destinatari, con beneficiari specifici, obbiettivi formativi delineati, tempistiche e modalità di partecipazione standardizzate. A tali avvisi è possibile partecipare tramite la presentazione di un apposito progetto formativo che deve rispondere alle linee guida dettate dal bando stesso.
- conto formativo aziendale, ossia una somma accantonata di cui il datore di lavoro può usufruire con una certa elasticità. Anche in questo caso è necessario presentare un progetto formativo, ma diversamente dall'avviso, non si concorre in una graduatoria generale con altri soggetti e la scelta di alcuni parametri (tipologia e costi attività formative e non, numerosità dei

partecipanti, partner e delegati, ecc.) è più vicina alle esigenze formative del proponente.

In Italia esistono circa una ventina - o poco più - di Fondi Paritetici Interprofessionali; tendenzialmente ognuno si rivolge a una categoria di imprese (es. cooperative, PMI, ecc.) o a un settore economico (es. agricoltura, terziario, servizi, ecc.), come indicato di seguito.

F.do Artigianato Form.
Promuove, realizza e diffonde iniziative di formazione continua volte alla valorizzazione delle risorse umane ed allo sviluppo dei settori di attività dell'artigianato delle piccole e medie imprese.

Fon.Coop
Valorizza i fabbisogni formativi espressi dalle imprese cooperative, dai soci e dai dipendenti e incentiva la qualità dei piani formativi, in un quadro di regole più vicine alle esigenze di crescita delle imprese aderenti.

Fondimpresa
Rendere semplice ed accessibile alle aziende (anche quelle di piccole dimensioni) e ai lavoratori, l'utilizzo della formazione, leva indispensabile per favorire l'innovazione e lo sviluppo.

Fondo Dirigenti PMI
Costituito con lo scopo di favorire lo sviluppo, il potenziamento e l'innovazione delle competenze manageriali nelle PMI.

Fondo Formazione PMI
Fondo Formazione PMI promuove le attività di Formazione Continua dei dipendenti delle PMI.

Fondir
Finanzia politiche formative che qualificano la presenza sul mercato delle aziende e valorizzano la professionalità dei dirigenti.

For.Te.
Favorisce l'utilizzo della formazione continua da parte delle aziende e dei lavoratori che operano nel Terziario.

Fondirigenti
Favorisce il consolidamento e lo sviluppo di una cultura manageriale congrua con le specificità del sistema economico e produttivo italiano, attraverso un sistema integrato di servizi per le aziende, l'occupabilità e la crescita della classe dirigente.

FON.TER
Opera a favore delle imprese del settore terziario, comparti turismo e distribuzione-servizi, in una logica di relazioni sindacali ispirate alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale.

Fondoprofessioni
Formazione continua negli studi professionali e nelle aziende collegate, che promuove e finanzia piani/progetti formativi per rispondere in maniera adeguata alle esigenze di occupabilità e per accrescere la capacità competitiva degli studi professionali e delle aziende collegate.

FBA
Formazione continua dei dipendenti dei datori di lavoro operanti nei settori del credito e delle assicurazioni.

Fond.E.R.
Formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese con e senza fini di lucro, e nelle Aziende di ispirazione religiosa denominato Fondo Enti Religiosi.

For. Agri
Formazione continua in agricoltura a favore delle imprese e dei relativi dipendenti del settore agricolo e non agricolo.

Fon.Ar.Com
Migliorare il livello di competitività delle Imprese, il potenziamento dell'occupabilità dei Lavoratori, attento alle peculiarità ed



alle esigenze del sistema produttivo delle piccole e medie Imprese italiane.

Fondazienda

Formazione continua dei quadri e dei dipendenti dei comparti del commercio, turismo, servizi, artigianato e piccola e media impresa.

Formazienda

Formazione continua nei comparti del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI.

Fonditalia

Formazione continua nei settori economici dell'industria e delle PMI.

Fse

Il Fondo Sociale Europeo è uno dei più importanti strumenti finanziari dell'Unione Europea, nell'ambito delle politiche comunitarie la sua azione si esplica nello sviluppo e nel finanziamento di progetti formativi per la formazione continua.

Vediamo ora cosa vuol dire progettare un percorso formativo e quali siano i fattori da considerare. Una riflessione su quest'aspetto la troviamo in un bel libro di F. Fraccaroli *"Apprendimento e formazione nelle organizzazioni"* (Il Mulino, 2007) dal quale è estratto il grafico esplicativo qui riprodotto. Come possiamo notare i "fattori" su cui fare l'analisi progettuale sono principalmente tre: (i) l'individuo, (ii) l'organizzazione e (iii) il processo formativo. L'individuo, come suggerito, porta con sé nel processo formativo determinate caratteristiche, modalità di apprendimento che ha potuto sviluppare nel corso della vita, aspetti della personalità che influiscono sul modo con cui impara e approccia al nuovo. Si parla di nuovo perché la formazione, l'apprendimento, è sempre qualcosa di innovativo che si scontra con un sistema individuale di conoscenze, al quale deve ancorare concetti e "mappe mentali" nuove. Bisogna dunque conoscere e analizzare tali aspetti psicosociali al fine di facilitare l'incontro e l'accettazione dell'individuo di tali novità. Altra caratteristica da considerare sono le abilità cognitive della persona, come esso apprende grazie a sue capacità di memorizzazione, intelligenza generale, abilità visuo-spaziali, ecc. Per quanto riguarda l'organizzazione dobbiamo riflettere sul fatto che lo scopo di fare formazione per i propri dipendenti può essere dettato principalmente dal voler mettere questi ultimi nella condizione di "padroneggiare" conoscenze, competenze e comportamenti da applicare in azienda nelle loro attività quotidiane. L'effetto desiderato è una maggiore capacità performativa dell'individuo, che attraverso specifici percorsi di sviluppo personale può maggiormente contribuire alla definizione e attuazione dei piani strategici del datore di lavoro. Quest'ultimo elemento è da considerarsi il principale punto di partenza per la definizione e la progettazione di un processo formativo, una posizione di osservazione che permette di arrivare ad analizzare il terzo fattore di interdipendenza nella formazione aziendale. Il processo formativo infatti rappresenta un elemento "di arrivo", una cosa da costruire attraverso delle fasi ben specifiche, come di seguito illustrato



Analisi dei fabbisogni aziendali

È necessario raccogliere tutti gli elementi che permettono di avere una visione a 360° sui soggetti beneficiari dell'intervento di formazione, ossia l'individuo, l'organizzazione e la posizione/ruolo che si vuole potenziare. Rispetto al primo interlocutore è necessario sondare quel bagaglio esperienziale che porta con sé, che influenza il suo modo di essere e di condurre un ruolo in un'organizzazione. Per questo, oltre alle esperienze curriculari, alla valutazione delle sue performance attraverso analisi quantitative, è necessario indagare attraverso l'utilizzo di questionari e colloqui individuali gli elementi attitudinali che spingono la persona ad agire con determinati comportamenti. In questo modo è possibile conoscere in maniera più precisa e con informazioni di dettaglio le risorse umane che compongono l'organizzazione, per promuovere iniziative di sviluppo *ad hoc*. Il secondo interlocutore è l'organizzazione. In questo caso è necessario indagare attraverso colloqui con la direzione quali sono gli scopi, gli obiettivi e le strategie aziendali; il tipo di risorse materiali e umane impiegate e i relativi piani di sviluppo delle carriere; la *visione* e la *mission*; l'organigramma e sistemi di divisione del lavoro, la struttura gerarchica; altri fattori di chiara rilevanza fanno riferimento al clima e la cultura aziendale (misurabili attraverso appositi strumenti), gli stili di gestione del personale, ecc. Questi elementi ci dicono chi è l'azienda oggi, dove e come vuole essere domani. Infine il ruolo: capire quali sono le responsabilità, le attività, gli obiettivi, le conoscenze e i comportamenti che ci si aspetta di vedere da chi agirà in quella posizione lavorativa, elementi da analizzare attraverso apposite job analysis e job description.

Progettazione e realizzazione dell' intervento formativo

Gli elementi da definire sono in primo luogo gli obiettivi formativi, i contenuti della formazione, le strategie formative, i metodi e gli strumenti da utilizzare, le modalità di monitoraggio e valutazione del percorso formativo. Chiaramente è questa la fase in cui si analizzano i fattori di concreta fattibilità del progetto, riflettendo sui tempi, le risorse e i vincoli posti dal contesto (requisiti del bando/avviso, parametri di costi, tempi di realizzazione, ecc.). Tutto è da considerare in ottica sistemica, nel senso che gli "obiettivi risultato" deriveranno dalle necessità dell'azienda, le modalità formative (aula,

coaching, formazione a distanza, ecc.) sono da scegliere in base al numero, al ruolo, alle tematiche da affrontare durante la formazione, l'impianto di monitoraggio e valutazione cambierà a seconda di come saranno trasferite, passate tali conoscenze ai partecipanti della formazione.

Transfer e valutazione intervento formativo

Questo punto ci introduce nell'ultima fase. La domanda a cui si vuole rispondere è: come facciamo a valutare se la formazione ha avuto "l'effetto desiderato"? Se ha portato i risultati sperati, i fabbisogni aziendali sono stati/saranno soddisfatti? Nella pratica per rispondere a tale quesito bisogna riflettere su cosa vogliamo valutare e in che momento del processo formativo vogliamo effettuare tale valutazione (ex ante, in itinere, ex post). La combinazione dei fattori di queste due riflessioni può dare vita a molteplici modalità di valutazione, la maggior parte delle quali sono questionari/test, colloqui/interviste, osservazioni/simulazioni. Esistono diverse tipologie di valutazione anche in base al soggetto che vogliamo indagare: individuo, organizzazione e processo formativo. Partendo dall'ultimo, possiamo riflettere sul fatto che il monitoraggio delle presenze, del gradimento del corso, dell'analisi della partecipazione attiva dei discenti può dare un'indicazione di quali sono i punti di forza e di debolezza dell'impianto formativo. Sulla base di questi risultati può essere modificato quanto pianificato o migliorato per le formazioni successive. Rispetto all'organizzazione, analizzare i costi benefici nel lungo termine, le statistiche sulle performance e le analisi qualitative permette di appurare se nel medio lungo termine c'è stato un cambiamento e con quale impatto. Per quanto riguarda l'individuo occorrono delle informazioni quantitative/qualitative prima della formazione e dopo la formazione, in modo da poter valutare in maniera più obiettiva, scientifica, l'effettivo "cambio di marcia" a seguito della formazione stessa.

In ogni caso, tanto è più profonda la conoscenza dell'organizzazione e delle persone (discenti), anche in termini di aspettative personali e lavorative, tanto più è efficace l'intervento formativo progettato tenendone conto.

**Dottore in psicologia*

LA SEMPLIFICAZIONE DEI RICORSI AMMINISTRATIVI IN MATERIA DI LAVORO

*di Adalberto Carpentieri**

Dal 1° gennaio 2017 non è più possibile esperire ricorso amministrativo avverso le ordinanze - ingiunzioni emesse in materia lavoristica e previdenziale ai sensi dell'art. 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689 nonché quelle relative agli accertamenti sulla sussistenza e la qualificazione dei rapporti di lavoro, che, conseguentemente, devono essere opposte unicamente in sede giudiziaria.

L'art. 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 (Jobs Act), che ha previsto l'istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha modificato alcune disposizioni riguardanti la trattazione dei ricorsi amministrativi contro gli interventi sanzionatori in materia di lavoro e legislazione sociale, disciplinati dagli artt. 16 e 17 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Con l'avvio della operatività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (1° gennaio 2017) i soggetti titolari del potere di diffida ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. 124/2004 sono il personale ispettivo dell'INL (c. 2), gli ispettori e i funzionari ispettivi dell'Inps e dell'Inail (c. 6), ai quali sono stati attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del Lavoro, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria e, da ultimo, gli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria (Guardia di Finanza, Polizia di Stato, Carabinieri o Vigili Urbani) abilitati all'accertamento delle violazioni punite con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro (c. 7).

Per le violazioni accertate e punite da quest'ultimi, è intervenuta un' importante novità, perché ora non occorre più aspettare di ricevere l'ordinanza di ingiunzione sugli atti di accertamento, ma è possibile ricorrere ai sensi del nuovo art. 16 del d.lgs. 124/2004, così come modificato dall'art. 11, c. 1, lett. d) del d.lgs. 149/2015, al Direttore del competente ispettorato territoriale, entro 30 giorni dalla notifica dell'accertamento stesso, allegando l'atto impugnato (per individuare l'autorità che lo ha emesso) e l'ulteriore documentazione utile per la decisione. Il ricorso va deciso nel termine di 60 giorni dal ricevimento, superato il quale il ricorso si intende respinto in base al principio del silenzio rigetto. È tuttavia possibile ricorrere davanti al Tribunale entro 30 giorni da tale decisione o a seguito del silenzio rigetto.

Per gli atti di accertamento adottati dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro (art. 13 c. 2, del d.lgs. 124/2004) e degli Istituti previdenziali (art. 13, c. 6, del d.lgs. 124/2004) che hanno ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro (ad es. rapporto di lavoro irregolari, oppure verbali di annullamento del rapporto di apprendistato) il ricorso va rivolto al Comitato per i rapporti di lavoro. Per gli atti che non riguardano la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro emessi da tali organi, quali i conflitti attinenti l'orario o i giorni di riposo o un diverso livello di inquadramento contrattuale, occorre aspettare l'ordinanza di ingiunzione, a meno che i verbali non siano stati redatti da ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria: in questo caso, possono essere portati davanti alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro.

Sono impugnabili innanzi al Comitato per i rapporti di lavoro territorialmente competente anche le irregolarità formali o procedimentali rilevate negli atti di accertamento. Sono, altresì, impugnabili dinanzi al medesimo organo le diffide accertative e i provvedimenti di diniego dell'Inps in materia di pensionamento anticipato per lavoro usurante.

Il Comitato per i rapporti di lavoro ha sede in quattro macroaree, coincidenti con gli ispettorati interregionali del lavoro, che sono:

1) Milano: competente per le Regioni Liguria, Lombardia, Piemonte e Val d'Aosta;
2) Venezia: competente per Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche e Veneto;
3) Roma: competente per Abruzzo, Lazio, Sardegna, Toscana e Umbria;
4) Napoli: competente per Basilicata, Campania, Calabria, Molise e Puglia.

Anche tali ricorsi, al pari di quelli previsti dall'art. 16, vanno inoltrati nel termine di 30 giorni dalla notifica dell'atto di accertamento per essere decisi, con provvedimento motivato, entro 90 giorni dal ricevimento, il cui inutile decorso determina il silenzio rigetto. In proposito è stata provvisoriamente confermata la disposizione di cui alla nota ministeriale del 21.01.2015, per cui la trattazione della prima fase istruttoria dei ricorsi è svolta dagli ispettori territoriali aventi sede nel

capoluogo di regione, diversi da quelli dove hanno sede gli ispettorati interregionali. È riservata direttamente a quest'ultimi la trattazione dei ricorsi provenienti dagli ispettorati territoriali ubicati nelle quattro Regioni sedi dei medesimi.

La decisione del Comitato non è impugnabile; è invece possibile impugnare innanzi al Tribunale l'ordinanza ingiunzione emessa dall'amministrazione competente a seguito della decisione del Comitato.
Come già previsto per i ricorsi ex art. 17 del d.lgs. 124/2004, anche sui ricorsi ex art. 16 del d.lgs. 124/2004 è presente l'interruzione dei termini di presentazione dei ricorsi a seguito di emanazione della diffida di cui all'art. 13, c. 5, del d.lgs. 124/2004. L'eventuale diffida ad eliminare l'irregolarità accertata interrompe i termini, per un pari periodo, ai fini della decorrenza dei 30 giorni utili per il ricorso. In merito ai termini di impugnazione, in caso di diffida, i 30 gg. decorrono dalla scadenza dei termini della diffida, in particolare: se nel verbale sono contestati illeciti diffidabili, il termine per la proposizione del ricorso sarà pari a 75 gg. (30 giorni successivi ai 45 giorni previsti per l'ottemperanza alla diffida); se nel verbale viene contestata la diffida "ora per allora", il termine per la presentazione del ricorso sarà pari a 45 gg. (30 giorni successivi ai 15 gg. per il pagamento della sanzione in misura minima).

Il ricorso va inoltrato al Comitato per il tramite dell'Ente che ha adottato l'atto impugnato: via posta elettronica certificata(PEC), raccomandata postale con avviso di ricevimento (A/R) o consegna a mano presso l'ufficio. Va presentata una sola copia in carta libera (non serve la marca da bollo) e va allegato il provvedimento impugnato. Il ricorso deve contenere una breve narrativa dei fatti e degli illeciti contestati e si devono esplicitare i motivi per i quali si contesta l'atto: se l'azienda è seguita da un consulente, nel ricorso si possono riportare i riferimenti del consulente e si può anche eleggere domicilio presso il suo studio.

Ferme restando le due modalità di ricorsi sopra indicate, un'altra tipologia di ricorsi amministrativi è quella prevista dall' art. 14, comma 9, del d.lgs. 81/2008, relativa ai provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale. In particolare: il ricorso va presentato al capo dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro, entro 30 gg. dalla notifica dell'atto e deve essere deciso entro 15 gg. dalla notifica dello stesso. Decorso inutilmente il termine dei 15 gg. il provvedimento perde efficacia (silenzio accoglimento).

** Avvocato del Foro di Roma*



START-UP INNOVATIVE

*di Luisella Fontanella**

La start-up innovativa, di cui si parla spesso nelle sedi più disparate, dai dibattiti televisivi ai blog sulla rete internet, è stata introdotta nel nostro ordinamento dall'art. 25 del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 *"Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"*, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, ed è una società di capitali, costituita anche in forma cooperativa, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione, che ha *"quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico"* (cfr. art. 25, co. 2, lett. f), del d.l. 179/2012).

Le regole in materia di start-up innovativa sono contenute in una norma il cui obiettivo è quello di *"contribuire allo sviluppo di nuova cultura imprenditoriale, alla creazione di un contesto maggiormente favorevole all'innovazione […] promuovere maggiore mobilità sociale e […] attrarre in Italia talenti, imprese innovative e capitali dall'estero"* (cfr. art. 1 del d.l. 179/2012). Tali regole sono state integrate e modificate prima dal decreto legge giugno 2013, n. 76 *"Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti"*, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, poi dal decreto legge 24 gennaio 2015, n. 3 *"Misure urgenti per il sistema bancario e gli investimenti"*, convertito con modificazioni dalla legge 24 marzo 2015, n. 33, noto come Investment Compact, che hanno ampliato - di fatto - l'ambito di applicazione dell'istituto, e infine dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019"*, che ha introdotto nuovi incentivi per gli investitori.
Possono essere definite start-up innovative le società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, che sono in possesso dei seguenti requisiti:

REQUISITI CUMULATIVI

L'art. 25, comma 2, del d.l. 179/2012, lett. a) - g), prevede per la start-up i seguenti requisiti:
- Forma societaria: società di capitali (anche cooperativa).
- Assenza di quotazione in mercati regolamentati o sistemi multilaterali di negoziazione (Multilateral Trading Facilities - MTF)
- Costituzione: società di nuova costituzione o comunque costituite da non più di 60 mesi.
- Residenza: sede principale in Italia o UE/SEE purché abbiano una sede produttiva o una filiale in Italia.
- Valore della produzione (dal secondo anno di attività): ≤ 5 milioni.
- Utili: non distribuiscono e non hanno distribuito utili.
- Oggetto sociale esclusivo o prevalente: lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico.
- Non siano originate da operazioni straordinarie (fusione, scissione, cessione d'azienda o ramo d'azienda).

REQUISITI ALTERNATIVI

L'art. 25, comma 2, del d.l. 179/2012, lett. h), prevede che la start-up possieda almeno una delle seguenti caratteristiche:
- Spese di ricerca e sviluppo: sostenute in misura superiore al 15% del maggiore valore tra costo e valore totale della produzione;
- Personale impiegato: dipendenti o collaboratori altamente qualificati, alternativamente: o personale in possesso di titolo di dottorato di ricerca o che sta svolgendo un dottorato di

ricerca, in misura pari o superiore a 1/3 della propria forza lavoro, o personale in possesso di laurea magistrale in misura pari o superiore a 2/3 della propria forza lavoro;
- Privativa industriale: titolarità di almeno una privativa rientrante nelle seguenti fattispecie: invenzione industriale, invenzione biotecnologica, topografia di prodotto a semiconduttori, nuova varietà vegetale; oppure titolare dei diritti relativi ad un programma per elaboratore originario registrato presso l'apposito registro purché tali privative siano direttamente afferenti all'oggetto sociale e all'attività d'impresa.

Dal 2017 sono stati introdotti i seguenti incentivi per gli investitori:
- per le persone fisiche è prevista la detrazione Irpef del 30% per investimenti con tetto ad € 1.000.000,00 e la condizione di mantenere il possesso delle quote per tre anni (in precedenza due anni).
- Per le società di capitali è prevista la deduzione dall'imponibile Ires del 30% degli investimenti sino ad € 1.800.000,00 se l'investimento viene mantenuto per tre anni.
- Aziende sponsor: potranno assorbire nei propri bilanci le perdite registrate dalle startup nei primi tre esercizi della loro esistenza. Requisiti da soddisfare: a) le aziende sponsor devono essere quotate; b) devono avere in portafoglio una partecipazione (anche indiretta) nel capitale della start-up pari almeno al 20%.
- Piani individuali di risparmio (PIR) dedicati alle persone fisiche; il vantaggio è dato dalla detassazione su capital gain, dividendi, successione e donazione per investimenti con un massimo di € 30.000,00; un importo massimo per investitore in PIR € 150.000,00 e una durata minima di mantenimento di 5 anni.

REQUISITI DEL PERSONALE ALTAMENTE QUALIFICATO

Relativamente alle modalità di computo del personale altamente qualificato impiegato dalle start-up, si illustrano di seguito i principali orientamenti di prassi.
Il Ministero dello sviluppo economico (MISE) con i pareri 147538/2014 e 155486/2015 si è così espresso:
- computo della percentuale «per teste»;
- si deve comprende nella nozione di «dipendente o collaboratore» qualsiasi lavoratore percipiente un reddito di lavoro dipendente o assimilato:
- amministratori soci: rilevano se impiegati nella società in qualità di soci lavoratori oppure a qualunque titolo. Non rilevano se sono meri organi sociali:
- gli stagisti sono considerati forza lavoro solo se retribuiti;
- sono esclusi i consulenti esterni.

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione 87/E/2014, ha chiarito che:
<< … *qualsiasi lavoratore percipiente un reddito di lavoro dipendente ovvero a questo assimilato possa essere ricompreso tra la forza lavoro rilevante ai fini della verifica della sussistenza del requisito "alternativo" in commento. Con particolare riferimento alla figura degli amministratori-soci, il citato Ministero ha rappresentato che la norma consente, in armonia con l'attuale disciplina giuslavoristica, che l'impiego del personale qualificato possa avvenire sia in forma di lavoro dipendente che a titolo di parasubordinazione o comunque "a qualunque titolo" e che sicuramente rientra nel novero anche la figura del socio amministratore. Tuttavia, la locuzione "collaboratore a qualsiasi titolo" non può scindersi dall'altra "impiego". Di conseguenza, gli amministratori-soci possono essere considerati ai fini del rapporto di cui all'articolo 25, comma 2, lettera h), n. 2, del decreto-legge n. 179 del 2012, soltanto se anche soci-lavoratori o comunque aventi un impiego retribuito nella società "a qualunque titolo", diverso da quello organico. Diversamente, qualora i soci avessero l'amministrazione della società ma non fossero in essa impiegati, gli stessi non potrebbero essere considerati tra la forza lavoro, ai fini del citato rapporto, atteso che la condizione relativa "all'impiego" nella società non risulterebbe verificata. Conformemente a tutto quanto sopra rappresentato, si ritiene che gli stagisti possono essere considerati forza lavoro solo se retribuiti mentre i consulenti esterni titolari di partita Iva non possono essere annoverati tra i dipendenti e i collaboratori rilevanti ai fini del citato rapporto. Infine, con riferimento al terzo quesito, si concorda con quanto sostenuto dall'istante atteso che, come rappresentato dal Ministero dello Sviluppo Economico, il calcolo della percentuale di forza lavoro altamente qualificata deve essere necessariamente eseguito "per teste"* >>.

DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI LAVORO

Allo scopo di favorire l'attività delle start up, in materia di lavoro sono previste alcune deroghe e/o facilitazioni, quali:
- il libero utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato. In pratica le start-up innovative possono "sforare" il tetto delle assunzioni a termine previsto per la generalità dei datori di lavoro, infatti, con l'entrata in vigore del d.lgs. 81/2015, che è intervenuto sull'art. 28 del d.l. 179/2012, è stato disposto che non soggiacciono al limite del 20% per le assunzioni a tempo determinato rispetto al numero complessivo di lavoratori a tempo indeterminato. In questo modo l'azienda che innova è premiata con la possibilità di valutare con più libertà il fabbisogno di personale in relazione all'andamento della propria attività;
- la possibilità di prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato. Al pari degli altri datori di lavoro, anche per le start-up innovative vige il limite della durata massima complessiva dei contratti a termine, pari a 36 mesi, ma le stesse sono libere di rinnovare i contratti a tempo determinato senza dover rispettare alcun periodo di interruzione tra un contratto e l'altro e nei loro confronti non si applica il limite massimo di 5 proroghe dei contratti a termine nell'arco dei 36 mesi. Si precisa, infine, che anche per le start-up è prevista la possibilità di rinnovare, per una sola volta e per un periodo non superiore a 12 mesi, un contratto a termine che abbia superato il limite complessivo dei 36 mesi

Per le start-up innovative sono previste anche le seguenti agevolazioni:
- credito di imposta di importo pari al 35% del costo aziendale sostenuto per l'assunzione di personale altamente qualificato a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato (art. 27-bis del d.l. 179/2012);
- esenzione contributo addizionale Aspi (per le assunzione non a tempo indeterminato) pari all'1,4% del reddito imponibile di cui possono avvantaggiarsi per un arco temporale definito pari a: (i) 4 anni in caso di imprese appena costituite, (ii) 3 anni se la start-up è già costituita da 3 anni e (iii) 2 anni in caso di start-up operativa già da 4 anni.

La retribuzione dei lavoratori deve essere composta necessariamente da una parte fissa e da una parte variabile. Con riferimento alla parte fissa, da un lato la normativa ha previsto che non possa essere inferiore ai minimi tabellari previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) di categoria applicato dalla start-up. Tuttavia viene attribuito ai Ccnl stipulati dalle

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative il potere di definire (in via diretta oppure delegando ai livelli decentrati) criteri per la rideterminazione di minimi tabellari specifici per le start-up, al fine di promuoverne lo sviluppo durante le fasi di avvio. Alla contrattazione collettiva è anche riconosciuta la facoltà di introdurre disposizioni ad hoc per le start-up innovative su altri aspetti relativi alla gestione del rapporto di lavoro, al fine di adattarle alle esigenze di queste imprese.
La parte variabile deve essere parametrata a indici quali l'efficienza o la redditività dell'impresa, la produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro, o ad altri obiettivi o parametri concordati preventivamente tra le parti, tra i quali è possibile prevedere l'assegnazione di stock option o la cessione gratuita di quote o azioni della Società. Per incentivare l'effettivo ricorso a questa modalità di remunerazione, la normativa ha riconosciuto un ulteriore beneficio alle start-up innovative stabilendo che il reddito di lavoro, derivante dall'assegnazione di strumenti finanziari o diritti similari emessi dalla start-up (o da una società da questa controllata), quale parte variabile della retribuzione, non concorre a formare il reddito imponibile sia ai fini fiscali che contributivi. Tale agevolazione è tuttavia concessa a condizione che tali strumenti finanziari o diritti non siano stati riacquistati dalla start-up innovativa o da qualsiasi altro soggetto che direttamente controlla o è controllato dalla stessa o dallo stesso soggetto che controlla la start-up innovativa.

WORK FOR EQUITY (No cash No salaries Just equity)

Il meccanismo consente alle start-up innovative di beneficiare di forme alternative di remunerazione delle prestazioni professionali qualificate (consulenti esterni, fornitori di opere, servizi, prestazioni intellettuali, ecc.) mediante assegnazione di azioni, quote o strumenti finanziari partecipativi (i cd. "Strumenti Finanziari") a favore dei consulenti, professionisti e, in generale, dei fornitori di opere e servizi, diversi dai lavoratori dipendenti e dai collaboratori delle start-up. (art. 26, c. 6, del d.l. 179/2012). È concessa l'effettuazione di operazioni sulle proprie partecipazioni, qualora l'operazione stessa sia compiuta in attuazione di piani di incentivazione che prevedano l'assegnazione di quote di partecipazione a dipendenti, collaboratori o componenti dell'organo amministrativo, prestatori d'opera e servizi anche professionali.

Le Società a responsabilità limitata (S.r.l.) che sono qualificate come start-up innovative possono, in deroga alla normativa vigente, emettere strumenti finanziari partecipativi a favore di soci o terzi e possono acquistare quote proprie da assegnare a dipendenti, collaboratori, amministratori o prestatori di opera e servizi purché in attuazione di piani di incentivazione. A tal fine, il comma 4° dell'art. 27 del d.l. 179/2012 stabilisce che: *"le azioni, le quote e gli strumenti finanziari partecipativi emessi a fronte dell'apporto di opere e servizi resi in favore di start-up innovative o di incubatori certificati, ovvero di crediti maturati a seguito della prestazione di opere e servizi, ivi inclusi quelli professionali, resi nei confronti degli stessi, non concorrono alla formazione del reddito complessivo del soggetto che effettua l'apporto, anche in deroga all'art. 9 del DPR 22/12/1986, n. 917, al momento della loro emissione o al momento in cui è operata la compensazione che tiene conto del pagamento"*.

Con gli strumenti finanziari si possono remunerare sia gli apporti di opere e servizi da rendere, sia quelli già prestati mediante la compensazione dei crediti maturati: le start-up possono avvalersi dei servizi necessari all'avvio dell'attività a fronte dell'emissione di Strumenti Finanziari invece di effettuare pagamenti in denaro ed i beneficiari, in luogo del pagamento in denaro della prestazione resa, ottengono una remunerazione che non si calcola nel reddito complessivo soggetto ad imposte. L'Agenzia delle entrate ha chiarito che rientrano nel regime di favore previsto per il work for equity *"anche le prestazioni professionali rese dagli amministratori della start-up innovativa o dell'incubatore certificato, ovvero i relativi crediti, il cui reddito sia da qualificare come di lavoro autonomo"*. Sono invece escluse da tale ambito le prestazioni rese dai soggetti la cui remunerazione rientra tra i redditi di lavoro dipendente o assimilato.

La remunerazione oggetto del beneficio fiscale non può consistere in denaro. Nell'ambito del work for equity, la start-up potrà, pertanto, attribuire: azioni, quote o strumenti finanziari partecipativi. I Soggetti abilitati potrebbero attribuire ai beneficiari, in primis, azioni o quote ordinarie. Nel caso delle start-up innovative, queste potrebbero assegnare azioni o quote di categoria particolare, ossia con diritti differenti da quelli previsti per le azioni e le quote ordinarie. Le start-up innovative, infatti, costituite sia nella forma di S.p.a. sia in quella di S.r.l., possono prevedere nel proprio statuto la possibilità di emettere categorie di azioni o quote dotate di diritti economici e/o amministrativi diversi od ulteriori rispetto a quelli comunemente attribuiti a tutti i soci (es. diritto di voto limitato). In tema di utili, tuttavia, tali diritti particolari non potranno consistere in una percentuale maggiorata dei dividendi, perlomeno per i primi quattro anni di costituzione della società, visto il divieto di distribuzione di utili previsto dalla legge.
Tra gli strumenti finanziari utilizzabili dalle start-up innovative rientrano:

- le stock option, che generalmente attribuiscono ai beneficiari il diritto a sottoscrivere, ad un prezzo determinato, azioni o quote di futura emissione della società emittente; le stock option sono, di norma, concesse gratuitamente. La data in cui vengono concesse le opzioni è nota come "grant date". Le opzioni non possono generalmente essere esercitate prima della data di maturazione (vesting date), una volta trascorso il cd. "vesting period". La data di maturazione solitamente coincide con il raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati e/o con la continuazione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo prestabilito;
- le restricted stock unit, che sono azioni o quote soggette a specifiche limitazioni per quanto attiene al loro trasferimento (o al diritto di percepire i relativi dividendi). Queste limitazioni decadono una volta decorso il periodo temporale stabilito a tal fine dalla società emittente. Diversamente, le restricted stock unit attribuiscono al percettore il diritto ad ottenere, in un momento successivo rispetto alla loro attribuzione, la titolarità effettiva di azioni o quote della società emittente. Pertanto, solo una volta decorso il periodo di maturazione previsto le azioni o quote sottostanti vengono effettivamente consegnate al beneficiario;
- gli strumenti finanziari partecipativi, le cui caratteristiche, termini e condizioni devono essere contenuti nello statuto della società e/o in un apposito regolamento. Questi strumenti non attribuiscono la qualifica di socio né consentono la partecipazione al capitale sociale, tuttavia possono conferire diritti patrimoniali ed amministrativi. Il regolamento di emissione degli strumenti finanziari partecipativi può

prevedere la loro conversione in azioni o quote al verificarsi di determinate condizioni o performance del soggetto abilitato all'emissione, consentendo in tal modo ai beneficiari di acquisire la qualifica di socio. Per quanto riguarda le modalità applicative è necessaria l'adozione di un accordo o regolamento che ne disciplini espressamente i termini e le condizioni di emissione e/o maturazione.

* *Odcec Torino*

LE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI: ISTRUZIONI PER L'USO

*di Pietro Aloisi Masella**

Il decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 *"Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo"*, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha reintrodotto nel nostro ordinamento le prestazioni di lavoro occasionale (ex voucher) e il 5 luglio 2017 l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) ha fornito le proprie istruzioni in materia, con la circolare n. 107 dello stesso giorno.

La nuova disciplina individua due tipologie di prestazioni occasionali (i) il libretto famiglia e (ii) il contratto di prestazione occasionale entrambe sottoposte al rispetto dei seguenti limiti economici:

- il prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, non potrà percepire compensi di importo superiore a 5.000 euro netti l'anno, importo che si riduce a 2.500 euro netti l'anno per prestazioni svolte in favore del medesimo utilizzatore;
- l'utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori di lavoro utilizzati, non potrà erogare compensi di importo superiore a 5.000 euro netti l'anno.

Oltre ai suddetti limiti economici è previsto un limite di durata della prestazione occasionale che è pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Modalità di ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale:

- utilizzatori e prestatori di lavoro sono tenuti a registrarsi in un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'Inps, fornendo le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi;
- l'utilizzatore deve versare preventivamente, attraverso modello di pagamento F24 Elementi Identificativi (ELIDE), le somme, utilizzabili entro 7 giorni dal versamento, destinate a compensare le prestazioni occasionali e assolvere agli obblighi contributivi e di gestione. La trattenuta delle somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali è effettuata al momento dell'acquisizione della dichiarazione di prestazione lavorativa, in caso di revoca (solo per il contratto di prestazione occasionale) l'importo è riaccreditato. All'interno del modello F24 ELIDE debbono essere indicati i dati identificativi dell'utilizzatore e le causali di pagamento che sono: (a) LIFA per il libretto famiglia, in questo caso ogni versamento deve essere pari a 10 euro o a multipli di 10 euro e (b) CLOC per il contratto di prestazione occasionale (in questo caso il versamento è individuato dall'utilizzatore tenendo in considerazione gli accordi con il prestatore e i limiti individuati dalla normativa).

Il compenso della prestazione è erogato al lavoratore da parte dell'Inps, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa. In pratica, l'Istituto conteggia ed eroga tutti i compensi relativi a prestazioni di lavoro occasionale rese dal prestatore nel mese. Il pagamento avviene tramite accredito sul conto corrente bancario, libretto postale o carta di credito che il prestatore deve indicare in fase di registrazione sul sito dell'Inps, fornendo il Codice Iban. È importante che conto corrente, libretto postale o carta di credito siano intestati al prestatore. Attraverso la piattaforma informatica l'Inps provvede all'accreditamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail), il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi dovuti a questo Istituto, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

I suddetti compensi sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupazione e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Il prestatore di lavoro ha diritto al versamento dei contributi con iscrizione alla Gestione separata e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, inoltre ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto dalla normativa applicata ai lavoratori subordinati. Il prestatore può acquisire il prospetto paga mensile, con evidenza dei dati identificativi degli utilizzatori, della misura dei compensi, della contribuzione Inps e Inail e di ogni altra informazione utile attraverso la piattaforma informatica.

La disciplina fin qui illustrata è comune a entrambe le tipologie di lavoro occasionale previste dalla normativa, proseguendo si forniscono informazioni specifiche su ciascuna delle due tipologie.

Libretto famiglia

Possono utilizzare il libretto famiglia solo le persone fisiche, non nell'esercizio di un'attività professionale o d'impresa, relativamente alle seguenti prestazioni:

a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
c) insegnamento privato supplementare.

Ciascun libretto famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso: 8,00 euro come compenso a favore del prestatore; 1,65 euro a titolo di contributi Inps (gestione separata), 0,25 euro a titolo di premio assicurativo Inail e 0,10 euro per il finanziamento degli oneri

di gestione della prestazione di lavoro occasionale. Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello dello svolgimento della prestazione, l'utilizzatore deve comunicare, tramite la piattaforma telematica Inps, i dati identificativi del prestatore, la durata e il luogo di lavoro di svolgimento della prestazione, il numero di titoli utilizzati per il pagamento.

Contratto di prestazione occasionale

È il contratto con cui l'utilizzatore (professionista, lavoratore autonomo, imprenditore, ecc.) acquisisce prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità. Il ricorso a questa tipologia contrattuale ha ulteriori limiti, oltre a quelli relativi al reddito indicati precedentemente. È infatti vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- ai soggetti che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- alle imprese agricole, salvo che per le attività rese da titolari di pensione di vecchiaia o invalidità, da giovani con meno di 25 anni di età, da persone disoccupate, da percettori di prestazioni integrative di sostegno al reddito;
- alle imprese dell'edilizia e dei settori affini;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- agli enti pubblici, fatti salvi i casi di progetti particolari dovuti a emergenze, calamità naturali o manifestazioni benefiche, sociali o culturali;
- ai soggetti che abbiano in corso col prestatore o abbiano cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

La misura minima oraria del compenso nel contratto di prestazione occasionale è pari a 9 euro. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla gestione separata nella misura del 33% del compenso (2,97 euro) e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nella misura del 3,5%, (0,32 euro) oltre all'1% sugli importi versati per il finanziamento degli oneri gestionali.

Il contratto si può attivare per un minimo di quattro ore, quindi in sostanza l'utilizzatore dovrà sostenere un costo complessivo minimo di 49,52 euro per 4 ore di lavoro.

L'utilizzatore è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica Inps o tramite il contact center Inps, una dichiarazione contenente:

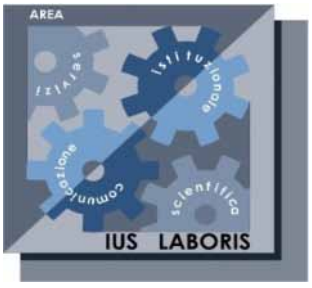
1. dati anagrafici o il codice fiscale del prestatore;
2. il luogo della prestazione;
3. l'oggetto della prestazione;
4. il giorno di inizio della prestazione;
5. l'ora di inizio e di fine della prestazione;
6. il compenso pattuito in misura non inferiore a 36 euro, per prestazione di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.

Il prestatore ne riceve contestualmente notifica attraverso SMS o posta elettronica. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare attraverso la piattaforma informatica Inps o tramite il contact center Inps la revoca della dichiarazione trasmessa, entro i 3 giorni successivi al giorno programmato della prestazione. Anche in questo caso il prestatore riceve notifica della comunicazione di revoca effettuata dall'utilizzatore.

Sanzioni

In caso di superamento del limite di 2.500 euro annui per le prestazioni rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, il rapporto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Mentre in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva da parte dell'utilizzatore o di utilizzo del contratto di prestazione occasionale nei casi vietati si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 euro a 2.500 euro per ogni prestazione giornaliera.

** Odcec Roma*



IL PIANO D'EMERGENZA E DI EVACUAZIONE (prima parte)

*di Sergio Vianello**

Il Piano di emergenza ed evacuazione è lo strumento operativo mediante il quale vengono studiate e pianificate le operazioni da compiere in caso di emergenza, al fine di consentire un esodo ordinato e sicuro a tutti gli occupanti di un edificio. Esso è obbligatorio in tutte quelle aziende dove sono impiegati più di dieci dipendenti (o equiparati) e/o in tutte quelle attività soggette a controllo da parte dei Comandi provinciali dei Vigili del fuoco (D.P.R. 1 agosto 2011, n. 151), quali ad esempio: aziende ed uffici con oltre 300 persone presenti; discoteche, teatri, asili nido con più di trenta persone presenti, scuole con più di 100 persone presenti, depositi e archivi di carta e/o cartone con più di 50 quintali, falegnamerie con depositi di legno superiore a 50 quintali, ecc. (vedi allegato I di cui all'articolo 2, comma 2 del D.P.R. 151/2011 - elenco delle attività soggette alle visite e ai controlli di prevenzione incendi).

Il Piano di emergenza deve perseguire i seguenti obiettivi:

- prevenire o limitare pericoli alle persone;
- coordinare gli interventi del personale a tutti i livelli, in modo che siano ben definiti tutti i comportamenti e le azioni che ogni persona presente nell'azienda, deve mettere in atto per salvaguardare la propria incolumità e, solo se possibile, quella dei colleghi o avventori presenti e per limitare i danni ai beni e alla struttura dell'edificio;
- intervenire, dove necessario, con un primo soccorso sanitario;
- individuare tutti i sistemi d'emergenza e conoscerne il funzionamento;
- definire esattamente i compiti da assegnare al personale che opera all'interno dell'azienda, durante la fase d'emergenza.

La normativa nazionale di riferimento in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro è la seguente:

- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. (*attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*) che evidenzia nello specifico che la mancata elaborazione del piano di emergenza ed evacuazione, rientra tra le gravi violazioni ai fini dell'adozione

del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale;
- Decreto Ministeriale del 10 marzo 1998 (*criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro*) che all'allegato VII, evidenzia la pianificazione delle procedure da attuare in caso di incendio e i fattori da tenere presenti nella compilazione del piano di emergenza e da includere nella stesura dello stesso che sono: (i) le caratteristiche dei luoghi con particolare riferimento alle vie di esodo, (ii) il sistema di rilevazione e di allarme incendio, (iii) il numero delle persone presenti e la loro ubicazione, (iv) i lavoratori esposti a rischi particolari, (v) il numero di addetti all'attuazione/ controllo del piano e all'assistenza per l'evacuazione, come gli addetti alla gestione delle emergenze, evacuazione, lotta antincendio e/o pronto soccorso nonché (vi) il livello di informazione e formazione fornito ai lavoratori.

Il Piano di emergenza deve essere basato su chiare istruzioni scritte e deve includere:
a) i doveri del personale di servizio incaricato di svolgere specifiche mansioni con riferimento alla sicurezza antincendio, quali per esempio: telefonisti, custodi, capi reparto, addetti alla manutenzione, personale di sorveglianza;
b) i doveri del personale cui sono affidate particolari responsabilità in caso di incendio;
c) i provvedimenti necessari per assicurare che tutto il personale sia informato sulle procedure da attuare;
d) le specifiche misure da porre in atto nei confronti dei lavoratori esposti a rischi particolari;
e) le specifiche misure per le aree ad elevato rischio di incendio;
f) le procedure per la chiamata dei vigili del fuoco, per informarli al loro arrivo e per fornire la necessaria assistenza durante l'intervento.

Per i luoghi di lavoro di piccole dimensioni il Piano può limitarsi a degli avvisi scritti contenenti norme comportamentali e per più luoghi di lavoro, ubicati nel medesimo edificio ma gestiti da soggetti diversi, deve essere elaborato in collaborazione tra i vari datori di lavoro. Per i luoghi di lavoro di grandi dimensioni o complessi, il Piano deve includere anche una planimetria nella quale siano riportati:
- le caratteristiche distributive del luogo, con particolare riferimento alla destinazione delle varie aree, alle vie di esodo ed alle compartimentazioni antincendio;
- il tipo, numero ed ubicazione delle attrezzature ed impianti di estinzione;
- l'ubicazione degli allarmi e della centrale di controllo;
- l'ubicazione dell'interruttore generale dell'alimentazione elettrica, delle valvole di intercettazione delle adduzioni idriche, *del gas e di altri fluidi combustibili.*

Nell'elaborazione del Piano occorre comunque tenere presente alcuni aspetti fondamentali di rischio come: l'incendio dell'edificio, la possibilità che si verifichi un terremoto ed eventi distruttivi dovuti a cause dolose.

Le situazioni di emergenza possono verificarsi per molteplici cause, fra le quali il fattore umano gioca un ruolo determinante. Il comportamento dell'uomo, infatti, può essere di grande importanza e pertanto soltanto una perfetta conoscenza dei rischi e della organizzazione aziendale volta a combatterli, può ridurre al minimo le conseguenze. L'efficacia di un Piano d'emergenza si misura principalmente dalla sua attualità e dall'organizzazione complessiva, la sua istituzione deve essere accompagnata da tutta una serie di attività collaterali di supporto, di esercitazione e di controllo che servono a mantenere vivo l'interesse generale e costantemente aggiornate le istruzioni da seguire, rendendo all'occorrenza più rispondenti alla necessità le norme esistenti e aggiungendone di nuove. È interesse di tutti i lavoratori, così come del datore di lavoro, che siano osservate le specifiche norme di sicurezza vigenti in azienda oltre a quelle di legge riguardanti la prevenzione degli infortuni sul lavoro e degli incendi. Pertanto il personale oltre alle norme di legge è tenuto a conoscere anche il contenuto del Piano di emergenza in modo da poter garantire l'osservanza delle misure di sicurezza nello svolgimento delle mansioni previste nell'azienda.

È importante evidenziare, che la precisa applicazione delle norme indicate nel piano d'emergenza è equiparabile alle prescrizioni stabilite dalla legge e nessuno è sollevato dalla responsabilità derivante dal mancato adempimento. In proposito va notato che, pur essendo esplicitamente previsto il dovere del lavoratore a svolgere con diligenza, anche sotto il profilo della sicurezza, il proprio lavoro, è a carico del datore di lavoro, del dirigente e dei preposti una responsabilità per fatto proprio, fondata sull'inosservanza dell'obbligo di dare le disposizioni, di stabilire le cautele indicate dalla legge e di curarne la puntuale esecuzione. Per consentire un adeguato livello di attivazione in funzione delle effettive necessità conseguenti all'evento verificatosi è importante classificare i livelli d'emergenza, secondo lo schema seguente. In tal modo è possibile disporre di forze umane e procedure atte a far fronte all'incidente evitando blocchi totali del lavoro se non in caso di effettiva necessità, garantendo al contempo la tutela e la salvaguardia dei lavoratori, dei beni materiali e dell'ambiente.

Emergenza di livello 1
Tale emergenza può derivare anche direttamente da un sistema elettronico di rilevazione, oppure da una qualsiasi altra fonte (*pulsante di emergenza, a voce, ecc.*). In questo stadio di allarme può non esserci ancora una conoscenza dell'effettiva presenza e/o entità del pericolo e pertanto dovranno intervenire solo i coordinatori generali all'emergenza.

Emergenza di livello 2
Situazione di pericolo per la quale non è sufficiente intervenire autonomamente ma non è necessario far evacuare la struttura e contattare soccorsi esterni. Tale fase è prevista nel caso in cui si ritenga di poter intervenire direttamente, con i propri mezzi, in quanto il pericolo ha un'entità limitata e tale da poter essere gestito direttamente dal gruppo di emergenza. Nel caso in cui l'intervento diretto del gruppo di emergenza risulti in qualche modo difficoltoso o comunque vi siano dei dubbi sull'efficacia dello stesso, si provvederà a richiedere l'intervento dei servizi di soccorso esterni *(Vigili del Fuoco, Servizio di Pronto soccorso, Polizia, ecc.).*

Emergenza di livello 3
Incidenti che richiedono il massiccio intervento esterno e l'evacuazione totale della struttura. Quest'ultima fase, definibile di emergenza incontrollabile, consiste sostanzialmente nella disattivazione generale degli impianti e nella messa a sicurezza del personale, non essendo possibile richiedere ai lavoratori di affrontare rischi elevati per la loro incolumità. In questo caso viene richiesto il soccorso ai servizi di emergenza esterni e viene attivato il personale incaricato

a coordinare l'evacuazione. I soggetti coinvolti nella gestione dell'emergenza nelle varie realtà operative aziendali devono essere possibilmente figure in possesso di attitudini e capacità psico-fisiche adeguate ed in grado di assumere decisioni autonome con immediatezza. Devono essere costantemente presenti nell'area di competenza e ove possibile intervenire materialmente per affrontare la situazione di emergenza.
È comunque importante sottolineare che ai componenti della squadra di emergenza, è richiesto di agire nei limiti della formazione ricevuta e nei limiti delle proprie capacità. In particolare:

- non devono combattere le emergenze con comportamenti al di sopra delle loro possibilità;
- devono preoccuparsi di tenersi sempre libera una via di fuga alle proprie spalle e di operare sempre con l'assistenza almeno di un'altra persona;
- in qualsiasi situazione di pericolo o al primo segnale di malessere ognuno deve preoccuparsi come prima cosa di se stesso.

Nella seconda parte dell'articolo saranno trattate alcune tra le più importanti procedure da intrattenere in caso di emergenza ed evacuazione.

** Ordine Ingegneri di Milano - Osservatore esterno Commissione lavoro Odcec Milano*

ALPHA BROKER

Alpha Broker S.p.A.
Corso Europa, 5/7 - 13900 Biella
Tel. 015/8484.71
Fax 015/8493702
Cell. 333/7308444
Cristiana Pasquini
cristianapasquini@alphabroker.it
Specialist Rc professionale
www.alphabroker.it
www.asigestholding.com

Rassegna di giurisprudenza

TRE SENTENZE DI ESTREMO INTERESSE NEL PRIMO SEMESTRE 2017

*a cura di Bernardina Calafiori**

1 - Cass. Civ., Sez. lav., 16 gennaio 2017, n. 862: Rapporto di lavoro - Socio lavoratore - Trattamento di Fine Rapporto - Fatti concludenti - Ammissibilità.

"Deve ritenersi ammissibile la domanda del socio lavoratore volta ad ottenere la corresponsione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) laddove esso, sebbene non espressamente contemplato dallo statuto della cooperativa, abbia comunque costituito l'oggetto di appositi accordi in tal senso, ancorché comprovati da fatti concludenti, purché tali da aver ingenerato nel socio lavoratore un legittimo affidamento."

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava l'accertamento della corresponsione, da parte di una cooperativa, di un importo dovuto a titolo di trattamento di fine rapporto (TFR) in favore di un socio lavoratore che aveva prestato la propria attività lavorativa per oltre dieci anni. Tale importo veniva rivendicato in giudizio ancorché nessuna clausola statutaria della cooperativa lo garantisse espressamente. Per questi motivi, il Tribunale rigettava il ricorso del socio lavoratore. La statuizione veniva poi confermata dalla Corte di Appello. In particolare, i Giudici di secondo grado rilevavano, da un lato, come nessuna previsione contenuta nella legge n. 142 del 2001 - che disciplina sistematicamente il rapporto di lavoro del socio di cooperativa - prevedesse il TFR quale vero e proprio diritto del socio; d'altro lato, come non fosse sufficiente l'aver il socio prodotto in giudizio i prospetti paga relativi agli anni 2000-2003 ed il modello CUD 2003 al fine di comprovare, sia pure in via presuntiva, l'esistenza di un diritto al TFR basato su formali accantonamenti della retribuzione mensile.

La Corte di Cassazione riformava integralmente la pronuncia di appello, ricordando che il diritto del socio lavoratore alla corresponsione del TFR può essere oggetto non solo di apposita previsione statutaria o assembleare, ma anche di comportamenti concludenti tali da sottendere un vero e proprio accordo. Sicché, prosegue la Corte di Cassazione, l'errore in cui era incorsa la Corte di Appello consisteva proprio nell'aver disconosciuto l'esistenza di elementi idonei a comprovare una volontà della cooperativa di riconoscere, anche solo per *facta concludentia*, un diritto al TFR a beneficio dei propri soci lavoratori.

Il provvedimento in commento recupera e fa propri i principi generali enunciati da un consolidato filone giurisprudenziale (tra cui si ricordano: Cass. Civ., Sez. lav., 24 luglio 2004, n. 13956; Cass. Civ., Sez. lav., 3 agosto 2004, n. 14878; Cass. Civ., Sez. lav., 11 giugno 2010, n. 14076; Cass. Civ., Sez. lav., 10 maggio 2016, n. 9479) avente ad oggetto l'accertamento della possibilità, oppure no, per il socio lavoratore di poter legittimamente aspirare al Fondo di garanzia per il TFR istituto *ex* art. 24 della legge n. 196 del 1997, allorché siano ravvisati determinati requisiti minimi di operatività (tra cui, il versamento della contribuzione prescritta dall'art. 24, comma 1, ult. cit.).

2 - Trib. Roma, 13 aprile 2017, n. 3636: Risoluzione rapporto di lavoro - Transazione - Incentivo all'esodo - Corresponsione al netto - Inammissibilità.

"Deve ritenersi illegittimo, perché viziato da nullità, qualsiasi patto tra datore di lavoro e lavoratore volto a far ricadere sul primo gli oneri tributari, incombenti per legge sul secondo, risultanti a seguito di ricalcolo dell'aliquota fiscale relativa ad importi qualificati come "netti" in un accordo conciliativo."

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava il corretto inquadramento dell'impegno di un datore di lavoro a corrispondere in misura "netta" importi qualificati a vario titolo (incentivo all'esodo, TFR, transazione generale novativa etc.) all'interno di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La vicenda trae origine da un avviso notificato (ricevuto nel 2015) dall'Agenzia delle Entrate al dipendente, con cui l'Amministrazione informava che gli importi "netti" corrisposti in forza dell'accordo conciliativo (sottoscritto nel 2011) avrebbero dovuto essere assoggettati a diversa aliquota fiscale. Ragion per

cui l'Agenzia procedeva al ricalcolo dell'aliquota applicabile e, per l'effetto, alla riliquidazione degli importi ancora dovuti dal dipendente.

Il dipendente conveniva in giudizio il proprio datore di lavoro, chiedendo che fosse condannato al pagamento di una somma esattamente corrispondente a quanto preteso dall'Agenzia delle Entrate a seguito del ricalcolo fiscale. A sostegno delle sue conclusioni, il lavoratore assumeva il presunto inadempimento dell'accordo conciliativo da parte del datore di lavoro nella parte in cui non avrebbe corrisposto i dovuti importi "al netto" di qualsiasi aliquota fiscale. Il Tribunale riteneva di non poter accogliere il ricorso del lavoratore.

In particolare, il Giudice del lavoro rilevava, da un lato, come il datore di lavoro avesse correttamente "lordizzato" gli importi riconosciuti come "netti" con l'accordo conciliativo, in applicazione dell'unico sistema di trattenuta fiscale vigente al tempo della conciliazione. D'altro lato, come l'Agenzia delle Entrate debba in ogni caso provvedere alla riliquidazione dell'imposta sul reddito del lavoratore, inizialmente applicabile soltanto a titolo di "acconto", tenendo conto dell'aliquota media di tassazione relativa ai cinque anni precedenti a quello in cui gli importi tassati sono stati percepiti. Sicché, a prescindere da quello che è stato l'operato del datore di lavoro in sede di prima imposizione, l'aliquota fiscale applicabile viene sempre rideterminata, successivamente, in via definitiva e senza alcun riferimento alla fase dell'"acconto". Del resto, evidenzia il Tribunale, il datore di lavoro effettua le trattenute fiscali agendo esclusivamente come mero "sostituto di imposta" e, cioè, anticipando all'erario un debito che è – e resta – ad esclusivo carico del lavoratore. E sono proprio queste le determinanti ragioni per cui, conclude il Giudice del lavoro, ogni patto volto all'accollo definitivo ed esclusivo dell'onere tributario da parte del datore di lavoro, per come risultante all'esito di eventuali ricalcoli dell'aliquota fiscale, sarebbe stato nullo.

Il provvedimento in epigrafe costituisce una significativa conferma di un orientamento giurisprudenziale già precedentemente consacrato dallo stesso Tribunale di Roma (cfr. Trib. Roma, sentenza del 28 gennaio 2011, n. 1482), nonché adottato da altri Giudici Italiani (cfr. Trib. Milano, sentenza del 31 ottobre 2012).

3 - Cass. Civ. Sez. lav., 9 giugno 2017, n. 14457: Estinzione rapporto di lavoro dirigenziale - Patto di stabilità - Retribuzione - Corrispettività - Ammissibilità.

"Deve ritenersi ammissibile interpretare un aumento retributivo concesso ad personam ad un dirigente, contenuto nel contratto di assunzione, quale corrispettivo del sacrificio connesso alla stipula di un c.d. "patto di stabilità", contenuto nel medesimo contratto di assunzione, a nulla rilevando che quell'aumento non sia stato espressamente contemplato nel patto."

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava la legittimità di un patto di stabilità (anche noto come "clausola di durata minima") incluso nel contratto di lavoro sottoscritto da un dirigente con il proprio datore di lavoro e, in particolare, le modalità di determinazione del corrispettivo eventualmente dovuto a fronte di simili patti.

Il Tribunale e la Corte d'Appello territoriali avevano ritenuto nulla la clausola di durata minima in quanto il contratto di lavoro non prevedeva alcun corrispettivo "specifico" ulteriore rispetto alla retribuzione accordata nel medesimo contratto. La Corte di Cassazione ha ribaltato il giudizio della Corte territoriale con un ragionamento che scandisce sapientemente i passaggi logico/giuridici attraverso cui valutare la legittimità della clausola in esame. Punto di partenza di questa analisi è che l'ordinamento giuridico italiano non pone alcun limite all'autonomia privata del lavoratore nell'esercizio della sua facoltà di recesso dal rapporto di lavoro. Ne deriva, pertanto, che ben può il lavoratore, anche dirigente, sottoscrivere una clausola di durata minima apposta al suo contratto di lavoro. Poste queste premesse di ordine generale, la Corte di Cassazione si interroga sulla necessità di prevedere un corrispettivo a fronte della stipula della clausola di durata minima dando, incidentalmente, una risposta affermativa. Quindi i Giudici di legittimità si interrogano sulle modalità di determinazione di tale corrispettivo e, precisamente, se la retribuzione pattuita nel contratto di lavoro può assurgere a tale funzione. Anche in questo caso la risposta è affermativa. Ed invero, posto che laddove la legge ha previsto un compenso "specifico" lo ha fatto esplicitamente (cfr., a tal riguardo, art. 2125 Cod. Civ. in tema di patto di non concorrenza) e posto che la clausola di durata minima non rientra tra queste ipotesi, il corrispettivo dell'impegno del lavoratore a non recedere può legittimamente essere valutato avendo come riferimento non già la singola clausola di durata minima, bensì l'intero assetto contrattuale all'interno del quale essa è collocata. Ed infatti, come precisato dalla Corte di Cassazione, nei rapporti a prestazioni corrispettive, come i rapporti di lavoro, le contrapposte prestazioni non devono essere valutate "atomisticamente", ma alla luce del complesso delle reciproche pattuizioni in cui si innestano, tra cui figura anche la retribuzione. Ciò, precisa sempre la Suprema Corte, sempreché la retribuzione ecceda il *minimum* sancito dall'art. 36 Cost. e compensi la "temporanea rinunzia del lavoratore alla sua facoltà di recesso". Compensazione che è certamente ravvisabile, precisa la Suprema Corte, nel caso in esame, per aver goduto il dirigente di una maggiorazione della retribuzione di molto superiore rispetto al minimo contrattuale, a fronte di una clausola minima di durata di soli 12 mesi. Da ultimo, la Suprema Corte non ha mancato di puntualizzare come il corrispettivo ben possa consistere anche in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, avente natura non-monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio.

** Avvocato, socio fondatore dello Studio Legale Daverio & Florio (studiolegale@daverioflorio.com)*

D&F Innangard International Employment Law Alliance

Corso Europa n. 13 - Milano (20122)
Tel. 02-76005739 02-76011419 02-780711
Fax 02-780736
www.daverioflorio.com

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

SELLAGESTIONI SGR
GRUPPO BANCA SELLA

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

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

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



EURORISPARMIO

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

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

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

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

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

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

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

INDICE

Articolo	pag
RIFLESSIONI SOCIO-ECONOMICHE SUI LAVORATORI MIGRANTI *di Paolo Soro*	1
AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE IN APPRENDISTATO SENZA LIMITI DI ETÀ *di Cinzia Brunazzo*	3
UN POPOLO DI CORAGGIOSI *di Maurizio Centra*	5
WELCOME SMART WORKING! *di Loris Beretta*	7
NON SFUGGE ALL'INPS IL SOCIO DI S.R.L. CHE NON LAVORA *di Stefano Ferri*	9
UN AUSILIO PER LA FORMAZIONE DAI FONDI INTERPROFESSIONALI *di Simone Romano*	11
LA SEMPLIFICAZIONE DEI RICORSI AMMINISTRATIVI IN MATERIA DI LAVORO *di Adalberto Carpentieri*	13
START-UP INNOVATIVE *di Luisella Fontanella*	14
LE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI: ISTRUZIONI PER L'USO *di Pietro Aloisi Masella*	17
IL PIANO D'EMERGENZA E DI EVACUAZIONE (PRIMA PARTE) *di Sergio Vianello*	18
Rassegna di giurisprudenza	20
TRE SENTENZE DI ESTREMO INTERESSE NEL PRIMO SEMESTRE 2017 *a cura di Bernardina Calafiori*	

IL COMMERCI@LISTA®

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

© Tutti i diritti riservati
Direttore responsabile
Domenico Calvelli

Redattore capo
Alfredo Mazzoccato

Redattore capo area lavoro
Cristina Costantino

Redattore capo area tributaria
Paolo Sella

Redattore capo area societaria
Roberto Cravero

Redattore capo area economia aziendale
Alberto Solazzi

Comitato di redazione area lavoro
Bruno Anastasio*, Paride Barani*, Maurizio Centra*, Cristina Costantino*, Ermelindo Provenzani, Martina Riccardi, Marco Sambo, Graziano Vezzoni*.
comitatoredazione@gruppoarealavoro.it
*Redattore esecutivo

Redattori 2017
Pietro Aloisi Masella, Evangelista Basile, Loris Beretta, Cinzia Brunazzo, Bernardina Calafiori, Domenico Calvelli, Adalberto Carpentieri, Salvatore Catarraso, Maurizio Centra, Donatella Collodel, Emanuela Corbella, Alfonso Corvino, Marco D'Orsogna Bucci, Stefano Danesin, Gaia Davini, Maria Luisa De Cia, Vittorio De Luca, Anna Del Vecchio, Laila Dania Domini, Emiliano Drazza, Antonio Federico, Fabio Fontana, Luisella Fontanella, Stefano Ferri, Mitri Ficarelli, Martina Iorio, Roberta Jacobone, Riccardo Lari, Isabella Marzola, Filippo Mengucci, Antonio Maria Orazi, Valentina Pepe, Antonella Poddesu, Martina Riccardi, Riccardo Righetti, Simone Romano, Elisabetta Scatena, Fabrizio Smorto, Paolo Soro, Antonio Tuzio, Graziano Vezzoni, Sergio Vianello.

Gruppo Odcec Area lavoro
Comitato scientifico
Consiglio Direttivo

Presidente
Maria Luisa De Cia

Vice presidente
Maurizio Falcioni

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

GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO
groups/gruppoodcecarealavoro

COMITATO SCIENTIFICO

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

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

AIPGT
Associazione Italiana Professionisti della Giustizia Tributaria

Affidavit Commercialisti®

L'AVVOC@TO®
rivista di cultura giuridica

I contenuti ed i pareri espressi sono da considerarsi opinioni personali degli autori e debbono pertanto ritenersi estranei all'editore, al direttore, alla redazione ed agli organi della testata che, non ne sono in alcun modo responsabili. L'editore non ha alcun rapporto contrattuale con gli autori, che contribuiscono in forma del tutto liberale con l'invio occasionale di propri articoli o lavori.
La redazione si riserva di modificare e/o abbreviare. Poiché i contributi ed il lavoro di impaginazione sono effettuati su base volontaria, saranno sempre gradite segnalazioni di eventuali refusi o riferimenti inesatti.