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 VII n. 1 **testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250** **Gennaio/Febbraio 2018**

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

STABILE ORGANIZZAZIONE E LICENZIAMENTO: PER LA TUTELA REALE VALE SOLO LA SEDE IN ITALIA

*di Marialuisa De Cia * e Emilia Scalise***

Oggi la libertà di soggiorno e la libertà di circolazione in ambito comunitario costituiscono un fenomeno di estrema rilevanza, anche per quanto concerne la movimentazione dei lavoratori. Sono, infatti, sempre più presenti nel nostro territorio, sedi secondarie di società straniere identificate dalla giurisprudenza comunitaria come *"centri operativi che si manifestano in modo duraturo verso l'esterno come un'estensione della casa-madre, provvisti di direzione e materialmente attrezzati, in modo da poter trattare autonomamente affari con terzi"*. Nonostante la presenza di una sostanziale legislazione sulla regolazione del rapporto nei confronti di coloro che svolgono la propria prestazione lavorativa per le sedi secondarie (basti pensare alla legge 31 maggio 1995, n. 218 sulla "*Riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato*"), la crescita così avanzata di queste realtà, tuttavia, ha fatto emergere numerose criticità, non tanto sulla legislazione applicabile, quanto sulla portata delle singole disposizioni.

Di estrema rilevanza e delicatezza è il tema del licenziamento, soprattutto in relazione alla determinazione delle soglie dimensionali per l'applicazione delle tutele di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 «*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*", Statuto dei lavoratori e, ora, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 "*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*". Le norme in questione non specificano se il calcolo dimensionale dei dipendenti debba effettuarsi considerando solamente il personale impiegato nel territorio italiano ovvero se si debba considerare l'organico dell'impresa nel suo complesso e, dunque, valutando anche i lavoratori assunti nelle altre sedi all'estero.

In presenza di una lacuna normativa di tale portata, i giudici di legittimità sono intervenuti sull'argomento con la sentenza n. 19557 del 30 settembre 2016, individuando quali tutele applicare ai dipendenti che prestano la propria attività sul territorio nazionale a favore di società straniere. Dispone la Suprema Corte: "*ai fini dei presupposti applicativi della disciplina in materia di licenziamento non possono essere computati nell'organico i dipendenti delle sedi estere dell'azienda, in quanto è lo stesso art. 18 che evoca un parametro, territoriale e amministrativo (il comune) squisitamente nazionale*". Il caso deciso riguardava una dipendente di una società olandese assunta in Italia presso la sede secondaria e licenziata per giustificato motivo oggettivo. Al momento del licenziamento, la lavoratrice licenziata risultava essere l'unica dipendente della sede secondaria italiana. La stessa, chiedeva l'applicabilità del regime di tutela di cui all'art. 18 della legge 300/1970 eccependo i requisiti dimensionali considerati a livello transnazionale. Analizzando in concreto la fattispecie, appare evidente che l'oggetto del contendere non è tanto la legislazione applicabile, risulta pacifico che la legislazione applicabile sia quella italiana, quanto la delimitazione applicativa della legge nazionale. Più nello specifico, se si debba considerare il limite territoriale nazionale ovvero travalicare i "confini". **La Corte di Cassazione ha inquadrato la fattispecie nell'ambito delle norme internazional-privatistiche e delle disposizioni civilistiche**.

La tesi sostenuta dai giudici di legittimità verte sui punti di seguito illustrati.

- Primo punto: dal tenore letterale dell'articolo 25 della legge 31 maggio 1995, n. 218 "*Riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato*" e dell'articolo 2508 cod. civ. emerge che **il requisito dimensionale debba considerarsi esclusivamente con riferimento al territorio nazionale**, in quanto la sede secondaria di una società estera ha una propria autonomia rilevante, "*come se da sola formasse una società costituita e operante in Italia*", al punto che ad essa si applicano non solo le norme relative all'esercizio dell'impresa, ma anche il regime di pubblicità dei terzi che con essa vengano in contatto negoziale. La sede secondaria, quindi, pur non avendo personalità giuridica autonoma rispetto alla casa-madre, attiene ad un diverso regime giuridico per diversi aspetti. Conseguentemente, per analogia, i presupposti applicativi della legge nazionale nel caso in oggetto, non possono che essere quelli esclusivamente presenti in Italia e non all'estero.
- Secondo punto: **lo stesso articolo 18 della legge 300/1970**, in particolare al comma 8, nel riferirsi all'ambito territoriale del comune ("*...nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti*"), **evoca parametri strettamente territoriali e nazionali**.

A parere di chi scrive, l'orientamento dei giudici appare condivisibile ed appropriato. Un'interpretazione pressoché differente, potrebbe portare ad un utilizzo distorto e ad una difficile applicazione di altri istituti (quali ad esempio la determinazione della soglia dimensionale per l'assunzione obbligatoria di disabili), nonché delimitare o rendere difficoltosa la stessa libertà di circolazione e stabilimento in ambito europeo per le società straniere o, peggio ancora, disincentivare gli investimenti stranieri nel nostro Paese.

La sentenza in oggetto merita particolare attenzione anche per essersi pronunciata in ambito giurisdizionale, prevedendo la possibilità di riconoscere la tutela obbligatoria di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 "*Norme sui licenziamenti individuali*" nel c.d. "Rito Fornero": secondo la Cassazione, infatti, una volta esclusa l'applicabilità della tutela reale dell'articolo 18 della legge 300/1970 per assenza del requisito dimensionale, il giudice

è tenuto a pronunciarsi sulla legittimità ai fini della tutela obbligatoria di cui all'art. 8 della legge 604/1966, non assumendo alcuna rilevanza le caratteristiche di celerità del rito Fornero.
In conclusione si ritiene che, a fronte di un quadro normativo in costante evoluzione, l'orientamento dei giudici di legittimità risulta attuale e conseguentemente applicabile anche con riferimento alle nuove tutele introdotte dal Jobs Act, per le assunzioni con contratto a tutele crescenti effettuate dal 7 marzo 2017.

** Odcec Milano*
*** Consulente del lavoro Milano*

QUANDO L'OSSIMORO TI TOGLIE IL LAVORO

di Bruno Anastasio, Paride Barani*, Maurizio Centra*, Cristina Costantino* e Graziano Vezzoni**

Ci sono professioni talmente antiche che è quasi impossibile stabilire con certezza quando siano "nate", basti pensare alla professione medica, che risale al V secolo avanti Cristo, ossia poche centinaia di anni dopo la fondazione di Roma, che è del 753 avanti Cristo, ma anche alla professione legale, che proprio nell'antica Roma trovò le sue prime regole, nel 204 avanti Cristo ad esempio con la *lex Cincia*, in base alla quale gli avvocati non potevano ricevere doni prima di trattare una causa, a tutela dell'assistito, ma la più antica delle professioni intellettuali è in assoluto quella economico contabile, che risale all'antico Egitto. Dallo *Scriba* egizio al *Procurator a rationibus* romano intercorrono oltre mille anni, nel corso dei quali gli economisti hanno contribuito al progresso non solo delle materie di loro competenza ma anche agli scambi commerciali e alla convivenza tra i popoli.

Con il passare del tempo la professione economico contabile ha progressivamente assunto le caratteristiche che oggi conosciamo, passando per alcune "tappe fondamentali" come l'istituzione nel 1581 a Venezia del *Collegio dei Rasonati,* cui fece seguito nel 1742 a Milano la costituzione del primo Collegio dei Ragionieri, che tra i suoi scopi ne aveva alcuni attuali ancora oggi, come la rappresentanza degli iscritti, l'affermazione della professione e il contrasto all'abusivismo. Poi nel 1906 venne promulgata la *Legge sull'esercizio della professione di Ragioniere* e circa mezzo secolo dopo furono istituiti simultaneamente gli ordini dei Dottori Commercialisti (d.p.r. 1067/1953) e dei Ragionieri (d.p.r. 1068/1953), che dal 1 gennaio 2008 sono confluiti nell'attuale Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (d.lgs. 139/2005).

Nella loro lunga storia i Commercialisti ne hanno viste di "tutti i colori" e, qualunque sia la loro specializzazione, sono abituati a gestire situazioni complesse ma, negli ultimi anni, hanno subito una riduzione del proprio ambito di competenza, che ha riguardato in modo particolare gli esperti in materia di lavoro. Dall'avvento dei CAF - Centri di assistenza fiscale (legge 30 dicembre 1991, n. 413) ai giorni nostri talune attività tipiche dei Commercialisti sono svolte da altri soggetti, anche diversi da professionisti abilitati, e in alcuni casi ai Commercialisti sono state addirittura precluse.

Nell'arco di 25 anni una categoria che vanta oltre 119 mila iscritti in Italia ha subito non solo le alterne vicende economiche del nostro Paese ma anche la riduzione dell'attività a causa di scelte legislative non casuali. L'istituzione dei CAF ha prodotto un mercato che prima non esisteva, gestito in massima parte dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Alla considerazione che i CAF avrebbero ridotto almeno in parte il lavoro dei Commercialisti, questi si sono sentiti ripetere per anni che le attività affidate ai CAF sono a basso valore aggiunto, pertanto avrebbero dovuto rallegrarsi di avere più tempo da dedicare alla consulenza, che è più qualificante oltre che remunerativa e, alla fine, ci hanno creduto. Nel frattempo lo stato e gli enti pubblici, alle prese con pressanti esigenze di riduzione delle spese, hanno gradualmente affidato agli utenti, in primis a imprenditori e professionisti, alcune delle loro attività tipiche e, grazie alle soluzioni offerte dall'information technology, si sono affrancati da vari compiti di rilevante portata operativa, come l'acquisizione e l'elaborazione delle dichiarazioni fiscali, delle denunce delle retribuzioni ai fini previdenziali e assistenziali, delle pratiche amministrative più diffuse, come la redazione del Bilancio con la Tassonomia XBRL e di quasi tutte le comunicazioni obbligatorie. Che la pubblica amministrazione del nostro Paese sia sempre più efficiente è un obiettivo auspicabile, ma il *prezzo* del relativo processo di miglioramento non è pagato da tutti in egual misura, i Commercialisti, ad esempio, per i così detti invii telematici sono costretti a sostenere spese ulteriori rispetto a quelle ordinarie, al solo scopo di dotarsi degli strumenti software e delle risorse umane necessari a tal fine.
I Commercialisti esperti in materia di lavoro sembrano essere i più "colpiti" dal fenomeno della riduzione del proprio ambito di competenza e non solo a causa dei CAF. A mero titolo esemplificativo si può ricordare che:

- il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto (art. 75) nel nostro ordinamento l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro (al fine di ridurre il contenzioso) e, tra gli organi della certificazione (art. 76), non ha previsto gli ordini territoriali dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. Tale scelta del legislatore, che potrebbe essere condivisa se riguardasse tutte le categorie professionali legalmente competenti in materia di lavoro, ha determinato una ingiustificata *deminutio capitis* per i Commercialisti, ancor più grave se si considera che le sedi di certificazione sono competenti a certificare anche le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse;
- il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, inoltre, ha previsto (art. 3) un regime unico di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale e stabilito dei regimi particolari di autorizzazione (art. 6), consentendo solo all'Ordine nazionale dei Consulenti del lavoro di chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 della stessa norma (agenzie per il lavoro) di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. Sebbene la massima aspirazione dei Commercialisti probabilmente non sia quella di svolgere l'intermediazione in materia di lavoro, è alquanto singolare che il legislatore si sia dimenticato di loro che, notoriamente, assistono le imprese con il maggior numero medio di lavoratori subordinati;
- la legge 28 giugno 2012, n. 92, con l'art. 1, comma 40, ha modificato l'art. 7 della legge n. 604/1966, affidando alla Commissione provinciale di conciliazione istituita presso la competente Direzione territoriale del lavoro (Dtl), oggi Ispettorato territoriale del lavoro (Itl), ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile, il compito di espletare un tentativo di conciliazione in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e previsto che, a tal fine, "Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure

da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro". Anche questa norma, senza motivo apparente, non prevede i Commercialisti tra coloro che possono assistere le parti, quindi il datore di lavoro e il lavoratore, nonostante la loro competenza in materia di lavoro, risalente al 1953, sia stata confermata dalla legge 12/1979 e dal d.lgs. 139/2005;

- il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in materia di lavoro subordinato, ha previsto che le dimissioni del lavoratore debbano essere presentate mediante apposita procedura telematica, a tutela del lavoratore stesso, e che la trasmissione dei relativi moduli al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del d.lgs. 276/2003. Come mai da questo (discutibile) adempimento siano stati esentati i Commercialisti che, senza offesa per le dimissioni del lavoratore, ogni giorno inviano telematicamente allo stato e agli enti pubblici migliaia di atti di gran lunga più complessi è un mistero, anche se le conseguenze in termini pratici e di immagine sono decisamente negative per la categoria;
- la legge 27 dicembre 2017, n. 205 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020"*, all'art. 1, commi 801 e 803 ha previsto per gli iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro e agli iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, di accedere alla banca dati dell'ANPAL (sistema informativo unitario) al fine di verificare i dati relativi alle persone in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione. I Commercialisti, al momento, non possono accedere a questa banca dati, che è necessaria per appurare l'esistenza di requisiti personali che consentono di usufruire di agevolazioni, in quanto il decreto legislativo 276/2003 non li ha inclusi nell'Art. 6 *"Regimi particolari di autorizzazione"*.

Ma non è solo il legislatore a sottovalutare l'attività dei Commercialisti in materia di lavoro, infatti nel 2014 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha sottoscritto con il Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro un protocollo d'intesa in materia di asseverazione della regolarità contributiva e retributiva delle imprese (Asse.Co), in base al quale tale Consiglio nazionale, sulla base di due dichiarazioni di responsabilità: una del datore di lavoro sulla non commissione di illeciti nell'anno precedente e l'altra del Consulente del lavoro sulla sussistenza dei requisiti per il rilascio del Durc (Documento unico di regolarità contributiva) e sul rispetto della contrattazione collettiva, rilascia l'asseverazione. Senza entrare nel merito di questa ulteriore asseverazione, se la stessa ha una concreta funzione in termini di difesa della legalità, è ragionevole affermare che il Ministero avrebbe dovuto proporre il medesimo protocollo anche alle altre due categorie competenti in materia, ossia Avvocati e Commercialisti.

Alla luce di quanto è accaduto negli ultimi cinque lustri, si dovrebbe dedurre che sono gli stessi Commercialisti a ignorare il loro "peso" professionale in materia di lavoro. Al riguardo è appena il caso di ricordare che:

- in base ai dati rilevati dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) nel mese di luglio 2017 i Commercialisti e gli Esperti Contabili registrati nel sistema informatico dell'Istituto sono 29.743, di cui 27.254 hanno eseguito almeno un accesso negli ultimi 12 mesi, le ditte attive da loro gestite (delega) ammontano a 1.166.500 e per 946.818 delle stesse hanno trasmesso l'ultima dichiarazione dei salari;
- in base ai dati rilevati dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) i Commercialisti e gli Esperti Contabili registrati nel portale Inps come intermediari sono 22.000 circa.

I Commercialisti che si occupano della materia del lavoro sono tanti ma, per qualche arcano motivo da troppo tempo "corrono sul posto" e non ottengono risultati correlati alla potenza impiegata, ma la loro corsa immobile è ahinoi rafforzata dal fragoroso silenzio su questa negletta materia delle istituzioni della categoria!

Considerato che la rappresentanza istituzionale della categoria dei Commercialisti spetta, ai sensi del d.lgs. 139/2005, al Consiglio nazionale, il quale ha tra le sue funzioni anche quelle di promuove i rapporti con le istituzioni e le pubbliche amministrazioni, formulare pareri sui progetti di legge e di regolamento che interessano la professione nonché coordinare e promuovere i Consigli territoriali per favorire le iniziative tese al miglioramento e al perfezionamento professionale, talune "disattenzioni" del legislatore e di alcuni enti pubblici probabilmente non si sarebbero verificate se proprio il Consiglio nazionale avesse valorizzato e messo a disposizione delle istituzioni le competenze specialistiche dei Commercialisti in materia di lavoro nei momenti opportuni.

Quella che appare necessaria, al momento, è un'iniziativa di tutela concreta della professione, che non prescinda né dall'affermazione dei principi etici che fanno dei Commercialisti i tutori della legalità né dalla difesa della dignità professionale, che di frequente è offesa da compensi ridicoli o da richieste di prestazioni di competenza altrui. Con un'iniziativa del genere, sorretta dall'azione sinergica di singoli e istituzioni, i Commercialisti possono allontanarsi dal ghiaccio bollente sul quale stanno correndo, evitando così che gli ossimori continuino a portargli via il lavoro!

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

LA RIFORMA DEL TERZO SETTORE

*di Carmelina Barbagallo**

Nell'anno appena concluso è stata avviata la Riforma del terzo settore, introdotta dalla legge 6 giugno 2016, n. 106 *"Delega al Governo per la riforma del terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale"*. Tre sono i decreti che hanno "dato vita" a tale riforma:

- con il decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 (pubblicato sulla gazzetta ufficiale del 19 luglio 2017 n. 167) è stata approvata la revisione della disciplina dell'impresa sociale. Il provvedimento è attuativo dell'articolo 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106;
- con il decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 111 (pubblicato sulla gazzetta ufficiale del 18 luglio 2017 n. 166) sono state dettate le regole in materia di destinazione del cinque per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef);
- con il decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 (pubblicato sulla gazzetta ufficiale n. 179 del 2 agosto 2017 supplemento ordinario n. 43) sono state dettate le norme relative al codice del terzo settore (CTS), attuative dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106;

Con modalità analoga a quella precedente, la destinazione del cinque per mille dell'Irpef può essere disposta dai contribuenti in sede di dichiarazione dei redditi, con riferimento

al periodo d'imposta precedente, a favore dei soggetti previsti dalla norma aventi le seguenti finalità:

a) sostegno degli enti di cui all'articolo 1 della legge, iscritti nel Registro previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera m), della medesima legge;
b) finanziamento della ricerca scientifica e dell'università;
c) finanziamento della ricerca sanitaria;
d) sostegno delle attività sociali svolte dal comune di residenza del contribuente;
e) sostegno delle associazioni sportive dilettantistiche, riconosciute ai fini sportivi dal Comitato olimpico nazionale italiano a norma di legge, che svolgono una rilevante attività di interesse sociale.

Ai suddetti primi interventi legislativi ne seguiranno altri sia di completamento della normativa, sia di attuazione della stessa. La riforma del terzo settore va quindi in due direzioni: la prima, sicuramente quella di razionalizzare in un testo unico l'enorme mole di leggi e regolamenti in materia, la seconda, eliminare alcune incertezze legislative che hanno spesso reso il terzo settore ambito di interesse dove mascherare attività lucrative.

Il codice di cui al d.lgs. 117/2017 definisce gli enti del terzo settore, individuati nelle organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale, enti filantropici, imprese sociali, incluse le cooperative sociali, reti associative, società di mutuo soccorso, associazioni, riconosciute o non, fondazioni ed altri enti diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento di una o più attività di interesse generale in forma volontaria e di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi (art. 4). Non sono enti del terzo settore le amministrazioni pubbliche (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), le formazioni e le associazioni politiche, i sindacati, le associazioni professionali e di rappresentanza di categorie economiche, le associazioni di datori di lavoro, nonché gli enti sottoposti a direzione e coordinamento o controllati dai suddetti enti.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 117/2017 sono state abrogate le norme che fin'ora hanno disciplinato:

- le organizzazioni di volontariato, abrogazione legge 266/1991;
- le associazioni di promozione sociale, abrogazione legge 383/2000;
- le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, abrogazione legge 155/2006.

La nuova riforma disciplina l'istituzione del Registro unico nazionale del terzo settore. Gli enti del terzo settore, comprese le organizzazioni non governative (ONG), ai sensi dell'art. 89, c. 9) si iscrivono nel Registro unico e indicano gli estremi dell'iscrizione negli atti, nella corrispondenza e nelle comunicazioni al pubblico. L'iscrizione è obbligatoria per usufruire di agevolazioni tributarie ed altri benefici.

Oltre che nel suddetto Registro, gli enti del terzo settore che esercitano la propria attività esclusivamente o principalmente in forma di impresa commerciale sono tenuti a iscriversi nel Registro delle Imprese. Per le imprese sociali, l'iscrizione nell'apposita sezione del Registro delle Imprese soddisfa il requisito dell'iscrizione nel Registro unico nazionale del terzo settore. In base alla loro dimensione, gli enti del terzo settore debbono pubblicare sul proprio sito internet il bilancio sociale, redatto secondo apposite linee guida, anche ai fini della valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte, nonché gli eventuali emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti e agli associati (art. 14).

Le disposizioni relative al regime fiscale si applicano agli enti iscritti nel Registro unico nazionale del terzo settore a decorrere dal periodo di imposta successivo all'autorizzazione della Commissione Europea (per la quale non è prevista una scadenza) e, comunque, non prima del periodo di imposta successivo di operatività del predetto Registro stesso.

I lavoratori degli enti del terzo settore hanno diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali. In ogni caso, in ciascun ente del terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Gli enti del terzo settore attestano il rispetto di tale parametro nel proprio bilancio sociale o, in mancanza, nella relazione di missione (art.16 d.lgs.117/2017).

La Direzione generale competente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con propria circolare prot. 34/0012604 del 29/12/2017 ha diramato le prime indicazioni sulle modalità applicative del codice del terzo settore, precisando che, ai sensi dell'art. 101, comma 2, del d.lgs. 117/2017, fino all'operatività del Registro unico continuano "a trovare applicazione le norme previgenti ai fini e per gli effetti derivanti dall'iscrizione nei registri Onlus, nei registri del volontariato e della promozione sociale" e che fino a tale momento il requisito dell'iscrizione al Registro unico nazionale si intende soddisfatto attraverso l'iscrizione a uno dei registri attualmente previsti dalla previgente normativa di settore.

Gli enti già costituiti prima del 3 agosto 2017 hanno a disposizione il termine di 18 mesi per apportare le conseguenti modifiche al proprio statuto.

Si precisa che il legislatore non ha incluso il settore sportivo dilettantistico nell'ambito della riforma del terzo settore, di conseguenza le associazioni sportive dilettantistiche (ASD) continuano a essere disciplinate dalle norme preesistenti. È stata comunque prevista la possibilità per le ASD di chiedere l'iscrizione nel Registro unico nazionale, precisamente nella sezione "g) altri enti del terzo settore" (cfr. art. 46, primo comma, del CTS), oppure, avendone i requisiti specifici di cui all'articolo 35, come associazione di promozione sociale (APS).

** Odcec Catania*

ISCRIZIONI D'UFFICIO ALLA CASSA DI PREVIDENZA E ASSISTENZA GEOMETRI

*di Stefano Ferri**

Richiamando un tema già esaminato nel numero di settembre 2016 di questa Rivista, si ritiene utile verificare gli sviluppi giurisprudenziali delle iscrizioni d'ufficio alla Cassa di Previdenza e Assistenza Geometri, visti i provvedimenti di iscrizione d'ufficio disposti dalla stessa Cassa negli ultimi anni, con conseguenti obblighi contributivi e dichiarativi, per i geometri iscritti all'Albo che rivestano cariche di amministratori in società che abbiano un oggetto sociale nel quale sono previste attività connesse con le conoscenze tipiche della professione di geometra.

Avverso tali iscrizioni molti professionisti, dopo un tentativo infruttuoso di riesame del provvedimento, hanno proposto ricorso al Tribunale competente in funzione di Giudice del lavoro e la giurisprudenza sta fissando criteri sempre più precisi che circoscrivono le possibilità d'iscrizione d'ufficio alla citata Cassa. In particolare si segnala una recentissima Sentenza del Tribunale di Reggio Emilia (n. 287/2017 del 17/11/2017), nella quale il Giudice ha approfondito la materia e le argomentazioni esposte sono certamente condivisibili e, ragionevolmente, orienteranno

altre decisioni in vicende analoghe. Con tale ricorso un geometra conveniva in giudizio la Cassa Italiana di Previdenza ed Assistenza ed Equitalia Centro S.p.a. per proporre opposizione avverso la cartella di pagamento con la quale gli venivano richiesti contributi; concludeva chiedendo che fosse cancellata l'iscrizione dalla Cassa con effetto retroattivo e che conseguentemente fosse annullata la cartella di pagamento opposta. Ovviamente l'ente previdenziale resisteva in giudizio con dettagliate argomentazioni. Nella Sentenza il Giudice innanzitutto richiamava il disposto dell'art. 5 dello Statuto della Cassa Geometri approvato con D.M. 27/02/2003 il quale prevede testualmente che: *"Sono obbligatoriamente iscritti alla Cassa i geometri e geometri laureati iscritti all'Albo Professionale dei Geometri che esercitano, anche senza carattere di continuità ed esclusività, la libera professione. L'esercizio della Libera professione si presume per tutti gli iscritti all'Albo salvo prova contraria che l'iscritto può dare secondo le modalità che verranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione con delibera da sottoporre all'approvazione dei Ministeri vigilanti ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 30/6/1994 n. 509…".*

Partendo dalla suddetta normativa, risulta illuminante la posizione della Corte di cassazione che ha esteso la nozione di esercizio della libera professione anche all'attività di amministratore di società il cui oggetto sociale sia connesso alle competenze tecniche della professione. In tale direzione si ricordano in particolare le Sentenze n. 14684/2012 e 5827/2013 nelle quali si prevede che: "*il concetto di "esercizio della professione" va interpretato non in senso statico e rigoroso, bensì tenendo conto dell'evoluzione subita nel mondo contemporaneo (rispetto agli anni a cui risale la normativa di "sistema" dettata per le varie libere professioni) dalle specifiche competenze e dalle cognizioni tecniche libere professionali; ciò ha comportato la progressiva estensione dell'ambito proprio dell'attività professionale, con occupazione, da parte delle professioni, di tutta una serie di spazi inesistenti nel quadro tipico iniziale e, specificamente, per la professione di ingegnere, l'assunzione di connotazioni ben più ampie e di applicazioni diversificate rispetto a quelle originariamente previste, cosicchè deve ritenervisi ricompreso, oltre all'espletamento delle prestazioni tipicamente professionali (ossia delle attività riservate agli iscritti negli appositi albi), anche l'esercizio di attività che, pur non professionalmente tipiche, presentino, tuttavia un "nesso" con l'attività professionale strettamente intesa, in quanto richiedono le stesse competenze tecniche di cui il professionista ordinariamente si avvale nell'esercizio dell'attività professionale e nel cui svolgimento, quindi, mette a frutto (anche) la specifica cultura che gli deriva dalla formazione tipologicamente propria della sua professione; ne discende l'esclusione della sussistenza dell'obbligo contributivo solamente nel caso in cui non sia, in concreto, ravvisabile una connessione tra l'attività svolta e le conoscenze tipiche del professionista, in linea con quanto suggerito dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 402 del 1991 (resa a proposito del contributo integrativo dovuto dagli avvocati e procuratori), laddove è stato affermato che il prelievo contributivo in parola è collegato all'esercizio professionale e che per tale deve intendersi anche la prestazione di attività riconducibili, per la loro intrinseca connessione, ai contenuti dell'attività propria della libera professione, vale a dire le prestazioni contigue, per ragioni di affinità, a quelle libero professionali in senso stretto, rimanendone escluse solamente quelle che con queste non hanno nulla in comune".*

Tali Sentenze della Suprema Corte però non riguardano il caso in esame in quanto, come spesso accade in queste fattispecie, il ricorrente per la medesima attività è iscritto all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), gestione IVS-ART, per il lavoro svolto nelle società di cui è socio (addirittura nel caso in esame l'iscrizione all'IVS-ART, comprovata da estratto contributivo, risale ininterrottamente al 1990). Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia quindi correttamente osserva che sia per la Cassa Geometri sia per l'IVS – ART vale la "regola dell'esclusività": ne deriva che per la stessa attività l'iscrizione a una gestione esclude l'iscrizione all'altra e viceversa. Risulta quindi non possibile una contemporanea partecipazione a due gestioni previdenziali nel caso di stessa attività, essendo ipotizzabile una doppia iscrizione qualora si tratti di attività diverse da cui derivano anche redditi diversi.
Nella fattispecie addirittura il geometra aveva da anni restituito all'Ordine il timbro professionale e nei cantieri ove operavano le società alle quali partecipava erano stati nominati direttori dei lavori e direttori tecnici altri professionisti; pertanto se in astratto l'oggetto sociale delle società in cui opera poteva connettersi all'attività di geometra, esaminando il caso concreto risultava incontrovertibile il suo ruolo di imprenditore (e non di tecnico) che quindi imponeva l'iscrizione all'Inps, gestione IVS-ART. Tale iscrizione, come detto, è corretta (e peraltro mai contestata dall'Inps, nonostante risalga a 27 anni prima) ed esclude, per le ragioni esposte trattandosi della medesima attività, l'iscrizione alla Cassa Geometri: ne consegue la cancellazione d'ufficio e l'annullamento delle cartelle di pagamento opposte.
La Sentenza n. 287/2017 del 17/11/2017 del Tribunale di Reggio Emilia costituisce chiara e completa analisi della normativa in materia, ponendo limiti oggettivi e ossequiosi di una lettura costituzionalmente orientata delle norme previdenziali alle iscrizioni d'ufficio alla Cassa di Previdenza e Assistenza Geometri; risulta infatti del tutto contraria alla normativa e palesemente iniqua una pretesa di doppia contribuzione sulla medesima attività e sui medesimi redditi.

* Odcec Reggio Emilia

DISABILITÀ E ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

*di Loris Beretta**

Quando si parla di disabilità in azienda spesso ci si accorge che il termine "accomodamento ragionevole" è poco conosciuto. Per capire di cosa si tratta ripercorriamo le norme che nel tempo si sono susseguite per regolare il rapporto tra impresa e lavoratori con limitate capacità lavorative.
Iniziamo considerando la legge 11 febbraio 1980, n. 18 che disciplinò l'**"Indennità di accompagnamento agli invalidi civili totalmente inabili"** offrendo la seguente definizione di handicap: Art. 1 - *Ai mutilati ed invalidi civili totalmente inabili per affezioni fisiche o psichiche di cui agli articoli 2 e 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118, nei cui confronti le apposite commissioni sanitarie, previste dall'articolo 7 e seguenti della legge citata, abbiano accertato che si trovano nella impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, abbisognano di un'assistenza continua*, "*omissis*".

Tale definizione venne poi ulteriormente precisata dalla legge 12 giugno 1984, n. 222 **"Revisione della disciplina della invalidità pensionabile"** all'art. 1 comma 1: "*1. Si considera invalido, ai fini del conseguimento del diritto ad assegno nell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed autonomi gestita dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, l'assicurato la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo*" iniziando ad introdurre un primo parametro ("meno di un terzo della capacità").
Successivamente, venne promulgata la legge 5 febbraio 1992, n. 104 **"Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"** che

disciplinò l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili, tracciandone, all'art. 3 comma 1, 2 e 3, il profilo: "1. È *persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che* è *causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione"* e *"2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative."* e comma 3 "*Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.*"
Peraltro al comma 1 vennero dichiarate delle finalità molto precise: 1. *La Repubblica: a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società; b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali; c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata; d) predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.*
Un ulteriore pilastro per la gestione di queste persone, e ulteriore precisazione dello stato di handicap, è costituito dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 **"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"** che disciplinò le norme per il diritto al lavoro dei disabili precisandone ulteriormente la definizione e gli obblighi datoriali. Nel 2000 intervenne la Comunità Europea emanando la **Direttiva 2000/78/CE** che definì un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. In particolare l'intento era di bandire ogni forma di discriminazione che potesse limitare la possibilità di occupazione delle persone in Europa: "*(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone. (12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro."*
La Direttiva diede precise indicazioni agli Stati membri su tali temi: "*(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap."* tuttavia "*(17) La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.*" Un po' a dire che nessuno può obbligare nessuno a darsi da fare se non vuole, questo però non significa che gli Stati membri non debbano disciplinare le soluzioni necessarie per l'inserimento dei disabili in azienda. Per questo così dispose: "*(20)* È *opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.*" Ma tutto questo a qualsiasi costo? Indipendentemente dalle condizioni dell'impresa? Certamente no! E così eccoci al punto: **"(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni."** Questa è la prima anticipazione del cosiddetto *accomodamento ragionevole*, ossia l'inserimento lavorativo di una persona disabile non deve essere effettuato senza tenere in alcuna considerazione l'organizzazione dell'impresa abbinata alla situazione della persona con ridotte capacità lavorative. Tale definizione venne ripresa all'art. 5 in cui la Direttiva così recita: **"Articolo 5, Soluzioni ragionevoli per i disabili.** *Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non* è *sproporzionata allorché l'onere* è *compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.*"
L'Italia, considerando che al punto *(22)* la direttiva disponeva che *"La presente direttiva lascia impregiudicate le legislazioni nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano."* pensò che le norme vigenti all'epoca fossero più che sufficienti per potersi considerare pienamente adempiente, in fondo vigeva una chiara definizione di disabilità a cui veniva data estrema attenzione al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione. La legge n. 68/1999 sul collocamento dei disabili pareva essere sufficientemente chiara ed esaustiva, disciplinando il collocamento mirato, disponendo il regime delle assunzioni obbligatorie, attivando i servizi per il collocamento obbligatorio e l'avviamento al lavoro, nonché esoneri, agevolazioni e sanzioni. Cosa mancava? Qualsiasi riferimento all'accomodamento ragionevole!

Nel frattempo la questione "disabilità" venne presa in considerazione anche dall'ONU con la **Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità** del 13 dicembre 2006, entrata in vigore il 3 maggio 2008 e adottata da 192 paesi, firmata da 126 e ratificata da 49. Essa rappresentò il primo grande trattato sui diritti umani del nuovo millennio che l'Italia ratificò e rese, parzialmente, esecutiva con la legge n. 18 del 3 marzo 2009 **"Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità"**.
Tale Convenzione delineava così il suo scopo: *Scopo della presente Convenzione* è *promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro inerente dignità.*
Le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri.
Nella Convenzione venne indicato chiaramente che il concetto di disabilità non va considerato quale tratto caratterizzante la persona, ma, piuttosto, "*una complessa*

interazione di condizioni, molte delle quali sono create dall'ambiente sociale: vengono definite "persone con disabilità" tutte coloro che "hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri" (art. 1, comma 2)."
É proprio tra le definizioni di cui all'articolo 2 di detta Convenzione che si rintraccia con precisione il termine "*accomodamento ragionevole",* in essa si legge che "**Accomodamento ragionevole** *indica le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in base a casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali"*. E un ulteriore richiamo agli accomodamenti ragionevoli è previsto anche nell'art. 27, lett. I) per cui gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro per tutti, prendendo appropriate iniziative, comprese le misure legislative, "**in particolare al fine di garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro**". Cosa mancava nella nostrana legge n. 18/2009 che tentò di recepire la Convenzione ONU? Qualsiasi riferimento all'accomodamento ragionevole!
Questo argomento fu sempre trascurato dall'Italia, tanto che nel 2011 la Commissione Europea aprì una procedura d'infrazione a carico del nostro Paese per il mancato recepimento della Direttiva 2000/78/CE proprio nella parte dedicata all'accomodamento ragionevole. Contro di essa l'Italia si difese adducendo la completezza e l'ampiezza delle norme adottate nel tempo, dedusse in proposito la legge n. 68/1999, le leggi n. 104/1992 e n. 381/1991, nonché il decreto legislativo n. 81/2008 e la legge n. 18/2009. Ciò non fu ritenuto sufficiente tanto che la Commissione decise di proporre ricorso avanti la Corte di giustizia, volto a far dichiarare che l'Italia venne meno agli obblighi di cui all'art. 5 della direttiva stessa. In particolare, la Commissione evidenziò che, di fatto, la legge n. 68/1999 si applica solo ad alcune categorie di disabili e di datori di lavoro, non prevedendo **soluzioni ragionevoli in relazione a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro**; inoltre, poiché l'attuazione delle soluzioni previste presuppone l'adozione di ulteriori provvedimenti da parte delle autorità locali o la conclusione di apposite convenzioni tra queste e i datori di lavoro, non assicura ai disabili un'adeguata difesa dei diritti da essi invocabili in un eventuale giudizio contro la discriminazione. Ne seguì la soccombenza dell'Italia, ecco i tratti salienti della Sentenza della Corte di giustizia nella causa c-312/11, Commissione / Italia: **"L'Italia non ha correttamente trasposto l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE in materia di provvedimenti da adottarsi da parte di tutti i datori di lavoro in favore dei lavoratori disabili".** Sostanzialmente la Corte di giustizia sentenziò che l'Italia, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere **soluzioni ragionevoli** applicabili a tutti i disabili, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, venne meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, che stabiliva un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate, tra l'altro, anche sull'handicap, ovviamente con riferimento all'occupazione e alle condizioni di lavoro. L'Italia tentò di difendersi sostenendo che né la direttiva né la giurisprudenza della Corte di giustizia contenevano una definizione di disabilità o di handicap avente un contenuto concreto e specifico, tuttavia, la Corte di giustizia respinse questo argomento richiamandosi alla sentenza resa, l'11 aprile 2013, nella causa C-335/11 e C-337/11, HK Denmark, in cui affermò che, «*alla luce della Convenzione dell'ONU, [la] nozione [di "handicap"] deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori*». Sulla base di tale premessa, la Corte ha affermato che «l'espressione *"disabile" utilizzata nell'articolo 5 della direttiva 2000/78 deve essere interpretata come comprendente tutte le persone affette da una disabilità corrispondente alla definizione enunciata nel punto precedente*», inoltre, contrariamente a quanto esposto dall'Italia, aggiunse che «*non* è *sufficiente disporre misure pubbliche di incentivo e di sostegno, ma* è *compito degli Stati membri imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e che consentano a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione*».

Il legislatore italiano emanò quindi il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 intitolato: "**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.*" Tale decreto venne pubblicato nella Gazzetta ufficiale 28 giugno 2013, n. 150 e convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, legge 9 agosto 2013, n. 99. In esso si legge: *4-ter. All'articolo 3 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, dopo il comma 3* è *inserito il seguente:* «3-bis. *Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità,* **i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli,** *come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».*
Nonostante ciò ancora oggi l'accomodamento ragionevole, non solo è poco conosciuto, ma non vi sono linee guida sui criteri di applicazione pratica, ad esempio non è disciplinato esattamente l'individuazione del momento in cui scatta un qualche obbligo in capo al datore di lavoro (mentre, invece, in alcuni Paesi sono addirittura stati creati specifici enti volti ad attuare concretamente tali disposizioni: ad esempio negli Stati Uniti l'U.S. Equal Employment Opportunity Commission-ADA (EEOC) e il Job Accommodation Network (JAN); nel Regno Unito The Equality and Human Rights Commission (EHRC). L'argomento è ancora fonte di ampio dibattito, si veda ad esempio il rapporto 2016 dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination della Commissione Europea ("Reasonable accommodation for disabled people in employment contexts. A legal analysis of EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway", in Boll. Adapt del 11 aprile 2016, n. 12).
Dal canto loro le imprese, almeno quelle di grandi e grandissime dimensioni molto hanno fatto e molto stanno facendo. Si parla ormai da anni e in molti casi è una realtà, dell'introduzione nell'organizzazione aziendale di figure quali il "diversity manager" e il "disability manager", deputati a trasformare la disabilità in opportunità, non concentrandosi su cosa il disabile non può fare ma su cosa può fare e come quel che può fare può essere significativo e strategico per l'attività d'impresa. Ne è un esempio l'Unicredit che ha fatto diventare "strategica" la sordità creando un team di persone prive dell'udito che fa conferenze, e offre assistenza finanziaria ad altre persone sorde parlandogli con il linguaggio dei segni. In definitiva si tratta solo di capire come trasformare un handicap in vantaggio pensando anche a implementare specifici corsi di formazione per lo sviluppo della capacità residua dell'individuo.

É davvero più complessa la situazione delle piccole e medie imprese? Forse qualche volta si, ma solo perché non è ancora diffusa la cultura del concentrarsi su cosa si può fare invece che su cosa non si può fare. Le ultime norme che compongono il cosiddetto Jobs Act hanno modificato la legge n. 68/2009 e sicuramente vanno nella direzione giusta. Mi riferisco, in particolare, al decreto legislativo n. 151/2015 che ha riformato l'ingresso al lavoro delle persone con disabilità. Le aziende oggi possono assumere tramite chiamata nominativa mentre quella numerica resta solo quale ultima ratio se l'impresa non si rende adempiente. Non è molto ma è un passo avanti anche nell'interesse del lavoratore disabile; quanti hanno peggiorato le loro condizioni a causa della disumanità dell'avviamento numerico che ha sempre inserito al lavoro [coattivo] persone senza riguardo alla loro formazione, capacità e alla situazione aziendale?

L'accomodamento ragionevole deve trovare spazio anche nelle imprese di minori dimensioni ed è compito dei professionisti aiutare il mondo imprenditoriale a conoscerlo e applicarlo correttamente, non perché sia giusto o sbagliato ma perché è strategico!

** Odcec Milano*

DISPARITÀ DI TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

*di Roldano Cesca**

Ci sono eventi della vita che dovrebbero essere "uguali per tutti", la nascita è uno di questi, ma per il nostro sistema previdenziale non lo è la maternità. Al riguardo è sufficiente ricordare che per molti anni le lavoratrici autonome solo state sostanzialmente prive di tutela o hanno potuto usufruire di prestazioni previdenziali inferiori a quelle delle lavoratrici dipendenti.

Dall'esperienza in materia di tassazione dei redditi (Irpef) è emersa una disparità di trattamento tra lavoratrici autonome e dipendenti, meno evidente di quelle dell'astensione obbligatoria o dell'entità delle prestazioni (es. indennità economica). Infatti, come le lavoratrici dipendenti, le lavoratrici autonome iscritte alle gestioni artigiani e commercianti ovvero alla gestione separata dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) in caso di maternità hanno diritto ad un'apposita indennità. Senza entrare nel merito della modalità di calcolo dell'indennità, è appena il caso ricordare che:

- nel caso di lavoratrice dipendente (non agricola) l'indennità è anticipata dal datore di lavoro e da questi recuperata, mediante il sistema *uniemens*, all'atto del pagamento dei contributi dovuti sulle retribuzioni del mese di tutto il personale in forza;
- nel caso della lavoratrice autonoma l'indennità è erogata alla stessa direttamente dall'Inps, il quale rilascia la Certificazione Unica (CU), nei tempi e modi stabiliti dalla legge;

per entrambe le categorie l'indennità percepita sostituisce il reddito che la lavoratrice avrebbe conseguito qualora avesse lavorato, pertanto ai fini fiscali: "*i proventi conseguiti in sostituzione di redditi... costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti*" (art. 6 Tuir).

In base alla normativa previdenziale, per le lavoratrici subordinate è assodato che l'indennità di maternità ricevuta gode della totale esenzione contributiva (d.lgs. n. 314/1997), ossia non è dovuto alcun contributo previdenziale e assistenziale sulla stessa indennità e i periodi di astensione sono coperti da contributi figurativi (accreditati dall'Inps).

Per le lavoratrici autonome la cosa si complica un po'. Innanzitutto la normativa vigente e le circolari dell'Inps in materia (cfr. decreto del Ministro del lavoro 12 luglio 2007, circolari Inps n. 64/2010 e n. 46/2006) stabiliscono che per i periodi di astensione dal lavoro per i quali è corrisposta l'indennità di maternità sono accreditati i contributi figurativi ed



è sospeso l'obbligo di versare i contributi previdenziali alla gestione di appartenenza, *"stante la non compatibilità della duplice copertura assicurativa (obbligatoria e figurativa) per lo stesso evento"* (cfr. Circolare Inps 46/2006).

Il problema tuttavia sorge in sede di dichiarazione dei redditi, quando la lavoratrice autonoma deve dichiarare l'indennità ricevuta dall'Inps sommandola al reddito d'impresa e/o professionale prodotto nel periodo d'imposta, che - di fatto - costituisce l'imponibile non solo fiscale ma anche previdenziale. Non essendo prevista un'esclusione *ad hoc* nel modello di dichiarazione dei redditi (modello Unico), la procedura di controllo automatizzato dell'Agenzia delle Entrate, ai sensi art. 36 bis d.p.r. 600/1973), "impone" l'assoggettamento a contribuzione dell'indennità erogata dall'Inps. In realtà, l'imponibile previdenziale non dovrebbe comprendere le somme ricevute dalla lavoratrice autonoma a titolo di indennità di maternità. Il fatto che l'Inps eroghi l'indennità e poi ne richieda in dietro una parte appare addirittura una contraddizione!

Si ritiene che indicare l'imponibile previdenziale al netto delle indennità per congedo di maternità sia la soluzione più coerente con i principi generali della previdenza obbligatoria. In base all'esperienza personale, si fa presente che indicando nel quadro RR della dichiarazione dei redditi l'imponibile previdenziale del periodo d'imposta al netto dell'indennità di maternità, la procedura di controllo automatico dell'Agenzia delle entrate rettifica in aumento l'imponibile stesso, sommandoci l'indennità di maternità e sostituendo l'importo dichiarato con quello indicato nel quadro RG, RE o RH della medesima dichiarazione. All'addebito dei maggiori contributi previdenziali, la lavoratrice autonoma può chiedere l'annullamento della stessa tramite la procedura CIVIS (a volte funziona) altrimenti recarsi presso gli uffici fiscali e risolvere la questione in loco.

Appare quantomeno singolare che in tempi di riduzione delle nascite e gestione automatizzata delle dichiarazioni dei redditi, non sia stata ancora prevista un'apposita gestione dell'indennità di maternità percepita delle lavoratrici autonome, imponendo loro l'adozione di soluzioni macchinose e che, a volte, non danno il risultato atteso.

** Odcec Macerata e Camerino*

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO: ADEMPIMENTI DI INIZIO ANNO

*di Massimiliano Dell'Unto**

La concreta attuazione di quanto previsto dall'art. 38, comma 3, della Costituzione prevede la presenza nel nostro ordinamento giuridico di una disciplina speciale per l'avviamento al lavoro di alcune categorie di soggetti svantaggiati[1] contenuta nella legge 12 marzo 1999, n. 68 *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*. Attraverso il collocamento mirato, cioè l'insieme degli strumenti utili a valutare le capacità lavorative dei disabili per il loro inserimento nel posto di lavoro più adeguato, questa normativa ha l'obiettivo di accompagnare i disabili all'acquisizione di posti di lavoro quanto più coerenti con le loro condizioni soggettive contemperandole con l'adeguatezza del contesto aziendale di destinazione. Nel più ampio quadro delle azioni di collocamento mirato si inserisce il collocamento obbligatorio che si sostanzia in un obbligo, imposto alle aziende che soddisfano specifici requisiti dimensionali, ad assumere un determinato numero di lavoratori svantaggiati che, altrimenti, in considerazione delle loro condizioni fisiche e psichiche, troverebbero difficilmente collocazione nel mondo del lavoro. La legge detta al riguardo un'articolata disciplina volta ad identificare i soggetti beneficiari e i soggetti obbligati, nonché gli obblighi principali ed accessori cui costoro sono soggetti ed il momento in cui tali obblighi divengono cogenti.

Con l'inizio dell'anno 2018, i datori di lavoro devono gestire due dei molteplici aspetti contemplati dalla normativa: la trasmissione del prospetto informativo e l'abrogazione dell'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999[2]. Preliminarmente dobbiamo ricordare che **i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere** un numero di soggetti disabili che varia in base al numero dei lavoratori validi occupati in azienda e computabili[3]:

a) da 15 a 35 dipendenti, la quota d'obbligo è pari a 1 lavoratore disabile;
b) da 36 a 50 dipendenti la quota è pari a 2 lavoratori disabili;
c) oltre i 50 dipendenti il 7% dell'organico è riservato a lavoratori disabili.

Al superamento delle soglie occupazionali suddette, il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di assumere.

Specificatamente deve presentare domanda di assunzione obbligatoria agli uffici competenti entro i 60 giorni successivi a quello in cui è raggiunta la soglia occupazionale che fa scattare l'obbligo.

Fino al 31 dicembre 2017 l'obbligo di riserva per le aziende con organico da 15 a 35 dipendenti si applicava solo in caso di nuove assunzioni, cioè alla sedicesima assunzione. Con la soppressione del comma 2 dell'art. 3, legge n. 68/1999 a opera dell'art.3, d.lgs. n. 151/2015 è stato stabilito che per i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione di personale disabile non scatta al momento di una nuova assunzione ma è dovuto già alla presenza del limite minimo della fascia dimensionale, cioè al superamento della soglia delle 14 unità. Considerando congiuntamente l'entrata in vigore di questa modifica normativa ed il termine di 60 giorni entro cui i datori di lavoro devono presentare richiesta di assunzione nominativa, le aziende della fascia 15-35 dovranno attivarsi per rispettare l'obbligo entro il 2 marzo 2018. Le aziende che al primo gennaio 2018 si trovano già nella fascia da 15 a 35 dipendenti computabili dovranno infatti provvedere a coprire la quota di riserva nel rispetto del suddetto termine di 60 giorni.

La mancata ottemperanza di tale obbligo comporta per il datore di lavoro l'impossibilità di presentare richiesta nominativa[4], cioè di indicare agli organi del collocamento il nome del lavoratore del quale si chiede l'avviamento. In tal caso sono gli uffici del collocamento mirato a disporre l'avviamento del lavoratore secondo l'ordine di graduatoria. Inoltre, **per ogni giorno lavorativo in cui risulta scoperta la quota di riserva, il datore di lavoro è tenuto a versare a titolo di sanzione al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, una somma pari a 153,20 euro, per ciascun lavoratore disabile non occupato**. Consideriamo però che l'art. 40, comma 4, legge 6 agosto 2008, n.133, ha istituito una denuncia telematica denominata "prospetto informativo", la cui funzione è di avvisare gli uffici preposti al collocamento dei disabili dell'insorgenza degli obblighi imposti dalla legge 68/1999. Con il prospetto informativo le aziende condividono con l'Ufficio di collocamento mirato tutte le informazioni utili ad attuare quanto previsto dalle legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità destinatarie.

La presentazione in via telematica del suddetto prospetto informativo è prevista dalla legge per le aziende soggette alla disciplina delle assunzioni obbligatorie entro il 31 gennaio di ogni anno e può costituire anche richiesta di avviamento al lavoro dei disabili, assolvendo all'obbligo imposto dalla modifica normativa

sopra citata. Per i datori di lavoro che abbiano presentato negli anni precedenti il prospetto informativo è bene ricordare che l'obbligo della sua presentazione sorge, oltre che al momento in cui la forza aziendale raggiunge le dimensioni previste dalla legge, ogni qualvolta la situazione occupazionale rilevata al 31 dicembre dell'anno che precede l'invio, comporta una modifica della misura d'obbligo di riserva da assolvere. Nel caso in cui, dopo l'ultimo invio del prospetto, si verifichino variazioni dell'organico aziendale che non determinano una modificazione del calcolo della quota da destinare a soggetti disabili non è necessario l'invio di un nuovo prospetto annuale. In caso d'insorgenza di nuovi obblighi di assunzione, il prospetto non deve esser ripresentato in corso d'anno: in tale ipotesi il datore di lavoro, entro 60 giorni dal verificarsi della scopertura, ha solo l'obbligo di inviare la richiesta di assunzione. Nel documento sono contenute informazioni con riferimento alla situazione occupazione al 31 dicembre 2017 inerenti:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero ed i nominativi dei lavoratori computabile nella quota di riserva;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Il datore di lavoro può provvedere all'invio telematico del prospetto direttamente o per mezzo di un soggetto abilitato. Le modalità di presentazione sono illustrate sul sito web **www.cliclavoro.gov.it**. Il prospetto informativo è unico a livello nazionale, pur restando la materia del collocamento dei disabili di competenza delle regioni e delle province autonome. Se la sede legale dell'azienda e le unità produttive sono ubicate in due o più regioni, il datore di lavoro deve inviare il prospetto al servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda[5]. A nulla rileva che il termine cada di sabato, non essendo prevista la proroga al primo giorno utile lavorativo.

Il prospetto informativo è anche un documento fondamentale in cui dar conto di tutti quegli importanti istituti che consentono deroghe alle regole ordinarie del collocamento obbligatorio. Al suo interno trovano spazio le informazioni relativamente alla compensazione territoriale o infragruppo, alle sospensioni e agli esoneri e a dettagli sulle modalità di assunzione mediante convenzioni.

I datori di lavoro che occupano il loro personale in diverse unità operative dislocate sul territorio nazionale possono assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori avviati obbligatoriamente superiore a quello prescritto dalla legge, portando le eccedenze in compensazione con il minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive. La legge n. 148/2011 ha introdotto delle forme di adempimento semplificato degli obblighi di copertura per le imprese che sono dislocate su unità produttive diverse, stabilendo che gli obblighi previsti dalla legge sul collocamento mirato dei disabili devono essere adempiuti a livello nazionale. Parimenti, le imprese che fanno parte di un "gruppo" (imprese controllate e collegate ex art. 31 d.lgs. 276/2003), con sede in Italia, possono assumere un numero di lavoratori avviati obbligatoriamente superiore a quello previsto dalla legge, portandolo in compensazione con le minori assunzione effettuate in altre imprese del gruppo, operanti in Italia. Il meccanismo di compensazione territoriale è attivato direttamente dal datore di lavoro, fermo restando l'obbligo di presentare il prospetto informativo dal quale si evincano le assunzioni obbligatorie effettuate a livello nazionale, in base ai dati di ciascuna unità produttiva o impresa. In questi particolari casi, il prospetto informativo deve essere inviato ai servizi del collocamento competenti per territorio, in base alla sede delle diverse unità produttive o imprese dello stesso gruppo. Nel caso di compensazione infragruppo l'impresa che assume in eccedenza o riduzione lavoratori disabili, deve presentare il prospetto informativo anche nel caso non sia obbligata.

Qualora il datore di lavoro si trovi in particolari situazioni che consentono di applicare sospensioni o esoneri all'obbligo di assunzioni deve obbligatoriamente darne conto nel prospetto informativo. **In talune situazioni di difficoltà occupazionale, gli obblighi di assunzione dei disabili possono essere sospesi ai sensi dell'art. 3, comma 5, della legge 68/1999**. Nello specifico, quando ricorrono le ipotesi di **Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs), contratti di solidarietà difensivi, licenziamento collettivo, procedure di incentivo all'esodo**, il datore di lavoro deve presentare[6] apposita comunicazione al servizio di collocamento competente per territorio, allegando copia del provvedimento amministrativo che riconosce la sussistenza delle condizioni previste dalla legge. La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti per i quali è concessa e cessa contestualmente al termine degli stessi[7]. A seguito della modifica della norma sull'esonero in caso di attività pericolose, il prospetto informativo accoglie due sezioni dove poter indicare sintetici elementi delle procedure di esonero parziale ex art. 5, comma 3 e autocertificato ex art. 5, comma 3 bis. Il datore di lavoro con più di 35 dipendenti la cui attività aziendale risulta pericolosa può chiedere o autocertificare il parziale esonero dall'obbligo di assunzione.

La procedura ordinaria di esonero si avvia presentando domanda al servizio per il collocamento dei disabili della zona ove è ubicata la sede legale dell'impresa. I parametri di valutazione che il servizio di collocamento deve utilizzare per la concessione dell'esonero sono la faticosità della prestazione lavorativa, la pericolosità intrinseca del tipo di attività svolta dall'azienda e infine la particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Fino all'adozione del provvedimento definitivo di autorizzazione all'esonero, l'impresa beneficia di una sospensione parziale degli



obblighi occupazionali. In ogni caso la concessione dell'esonero parziale s'intende a tempo determinato e una volta decorso un minimo di 6 mesi dalla concessione, i servizi per l'impiego possono proporre iniziative di collocamento mirato per l'inserimento di lavoratori disabili. **La concessione dell'esonero comporta il pagamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili del contributo esonerativo**[8]. La nuova procedura di autocertificazione introdotta dal Jobs Act prevede un regime di automaticità, secondo cui i datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare di volersi avvalere dell'esonero dall'obbligo di assunzione per quanto concerne i medesimi addetti. Anche in questo caso la normativa prevede il versamento di un contributo esonerativo al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. In entrambi i casi la misura percentuale massimo di esonero è determinata nel 60% della quota di riserva; ma nel sistema di autocertificazione la quota di esonero non potrà comunque esser superiore a: la differenza tra quota di riserva e quota netta oppure tra quota di riserva e numero di lavoratori con disabilità occupati.

Un ultimo contenuto del prospetto informativo che merita attenzione riguarda l'eventuale stipula di convenzioni ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione. Quando insorge o si incrementa l'obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della legge 68 del 1999 (disabili), il datore di lavoro ha a disposizione svariate modalità per l'inserimento di tali lavoratori: oltre alla richiesta numerica e nominativa, esiste la possibilità di stipulare apposite convenzioni ai sensi degli art. 11, 12 e 12 bis della legge 68/1999, ovvero ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 276/2003[9], quali:

- convenzioni ordinarie, che prevedono accordi senza accedere alle agevolazioni previste dalla legge;
- convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, che permettono di accedere alle agevolazioni previste dalla legge;
- convenzioni con cooperative sociali o liberi professionisti disabili, che permettono di identificare un percorso formativo particolare per lavoratori non in grado di accedere direttamente al mercato del lavoro aperto;
- convenzioni che consistono in un accordo sulla base del quale l'azienda assegna a una cooperativa una o più commesse di lavoro della durata minima di 12 mesi. A sua volta la cooperativa, per svolgere il servizio previsto dalla commessa, procede all'assunzione di una o più persone disabili, con un contratto di lavoro dipendente, a copertura di altrettante scoperture del datore di lavoro[10].

L'elaborazione e la conseguente trasmissione telematica, se dovuta, del prospetto informativo, oltre ad assolvere a un obbligo di legge, può rivelarsi anche un importante momento di analisi della situazione aziendale con riflessi sul budget del costo del personale. Ai lavoratori assunti obbligatoriamente si applica, come per gli altri dipendenti, il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro, pertanto quello che ne deriva è a tutti gli effetti un elemento di costo aziendale che non può esser sottovalutato. In tal senso, oltre alla tempistica con cui si manifesta l'obbligo di assunzione, occorre quantificare la possibilità di beneficiare di incentivi quali quelli che l'Inps riconosce ai datori di lavoro (anche non imprenditori) che assumono a tempo indeterminato un disabile.

** Odcec Pisa*

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

Note

1 *I principali beneficiari della legge sono i lavoratori affetti da disabilità: invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; persone divenute invalide sul lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'Inail; persone non vedenti; persone sordomute dalla nascita o, comunque, da prima dell'apprendimento della lingua parlata; persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con speciali minorazioni. Ulteriori categorie tutelate, con regole in parte diverse, sono anche: gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause; i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro; i profughi italiani rimpatriati; ed infine le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e i loro più stretti congiunti.*

2 *La modifica è stata introdotta dal d.lgs. 14 settembre 2015 n.151 e inizialmente doveva entrare in vigore dal 1 gennaio 2017; a seguito del decreto Milleproroghe 2017 l'entrata in vigore è stata posticipata al 1 gennaio 2018.*

3 *Per il calcolo dell'organico di riferimento devono essere presi in considerazione tutti i lavoratori subordinati alle dipendenze del datore di lavoro, presenti sul territorio nazionale. anche se distaccati presso terzi. Possono essere esclusi dal computo: i lavoratori assunti obbligatoriamente ex legge n. 68/1999; i lavoratori computati nella quota di riserva; i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi; i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto; i soci di cooperative di lavoro; i dirigenti; gli apprendisti; i lavoratori dipendenti di terzi in distacco; i lavoratori assunti con contratto d'inserimento; i lavoratori occupati mediante contratto di somministrazione; i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero; i soggetti impiegati in lavori socialmente utili; i lavoratori a domicilio; i lavoratori in telelavoro; i familiari di vittime del servizio ed i profughi rimpatriati e altri ex art. 4, c. 1, legge n. 68/1999 e art. 3, d.p.r. n. 333/2000. Per alcune categorie di datori di lavoro, tra cui i partiti politici, le organizzazioni sindacali, gli enti e le associazioni di arte e cultura, gli istituti scolastici religiosi e le altre organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, è tuttavia previsto che la quota di riserva si computi esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. Nel caso di aziende di trasporto è escluso dal computo il personale viaggiante e navigante. Nel settore edile sono esclusi dal computo gli addetti al cantiere, compresi coloro che operano nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione in cantiere.*

4 *La richiesta nominativa è una facoltà del datore di lavoro. Egli pertanto non incorre nella sanzione amministrativa ex art.15 legge 68/1999 qualora sopperisca alla mancata richiesta con l'invio annuale del prospetto informativo (Nota Ministero del lavoro 18/03/2003 n. 325).*

5 *Lett. Circ. Ministero del lavoro 14 dicembre 2010 n. 7966*

6 *La comunicazione deve esser presentata attraverso la procedura telematica messa a disposizione dal portale www.cliclavoro.gov.it*

7 *Qualora l'azienda sia in attesa del provvedimento di ammissione ai trattamenti, il datore di lavoro può ugualmente presentare domanda al servizio territoriale competente per la concessione della sospensione temporanea degli obblighi, che può essere autorizzata per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.*

8 *Il contributo è pari ad euro 30,64 per ogni giorno lavorativo e per ogni lavoratore disabile non occupato.*

9 *La stipula di convenzioni rappresenta unicamente un progetto di assunzione, articolato in varie fasi, che, per sua natura, non consente di predeterminare il momento esatto dell'assunzione del disabile. Ne consegue che in caso di inottemperanza del termine previsto dall'art. 9, comma 1, della legge 68/1999, le uniche modalità consentite per l'adempimento alla diffida ex art. 13 del d.lgs. n. 124/2004 saranno la richiesta tardiva di assunzione numerica o la stipula del contratto di lavoro con il lavoratore disabile.*

10 *I lavoratori assunti dalla cooperativa sono computati nella quota d'obbligo dell'azienda committente per tutta la durata della convenzione.*

L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

di Monica Bernardi *

La legge 13 luglio 2015, n. 107 "*Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*" nota anche come *La Buona Scuola* ha introdotto nelle scuole superiori italiane il percorso formativo chiamato *alternanza scuola-lavoro.*

Il mondo del lavoro ha sempre lamentato l'inadeguatezza dei neodiplomati all'inserimento, in modo efficace, nel ciclo produttivo aziendale. Inadeguatezza dovuta al fatto che la preparazione scolastica è spesso lontana dalla realtà produttiva e che le procedure insegnate a scuola non sono in linea con quelle utilizzate di fatto nel mondo del lavoro. Oppure la preparazione scolastica è puramente teorica e manca di qualsiasi approccio di tipo pratico. Per agevolare i propri studenti nell'inserimento nel mondo del lavoro, alcuni istituti tecnici e professionali, ormai da molti anni, hanno studiato un percorso di stage facoltativo, della durata di alcune settimane, presso aziende collocate sul territorio, disponibili ad accogliere, durante il periodo delle vacanze scolastiche estive, i propri studenti. I ragazzi più volenterosi di questi istituti hanno pertanto l'opportunità di fare un'esperienza lavorativa, seppur breve, in una realtà produttiva il più possibile corrispondente al percorso di studi intrapreso. Dal 2016 questa opportunità è stata estesa a tutti gli studenti: la formazione scolastica prevede un monte ore, da distribuire nel triennio delle superiori, di attività lavorativa di cui almeno una parte deve svolgersi presso strutture esterne alla scuola. Finalmente scuola e mondo del lavoro si avvicinano. Le possibilità per svolgere queste ore di alternanza sono molteplici: esperienza di studio all'estero, corsi formativi presso la scuola o presso aziende, attivabili anche in e-learning e comunque qualsiasi tipo di attività lavorativa che possa far acquisire allo studente delle competenze spendibili nel mondo del lavoro che dovrà affrontare al termine del percorso di studi intrapreso. L'alternanza è diventanta uno strumento per combattere la disoccupazione giovanile e ridurre il disallineamento tra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Per poter attivare in azienda un percorso di **alternanza scuola-lavoro**, ogni istituto scolastico di secondo grado deve stipulare una convenzione con la struttura esterna disponibile ad accogliere gli studenti. La convenzione, che deve essere sottoscritta da un rappresentante dell'**istituto scolastico**, da un rappresentante della **struttura ospitante** e dallo **studente**, deve:

- individuare il tutor interno (in genere un docente) dello studente che vigila sull'effettivo svolgimento dell'attività di alternanza e si assicura che la stessa sia in linea con il progetto e con gli obiettivi di apprendimento fissati;
- individuare il tutor esterno (referente della struttura ospitante) che vigila sull'attività svolta dallo studente all'interno dell'azienda e ne segue la formazione;
- individuare gli obiettivi formativi previsti dal corso di studi che devono essere acquisiti durante l'esperienza all'interno della struttura ospitante (azienda);
- contenere un progetto formativo e di orientamento concordato tra l'istituto scolastico e la struttura esterna;
- indicare le forme assicurative attivate per coprire eventuali rischi infortuni e responsabilità civile durante la presenza dello studente nella struttura ospitante;
- indicare le modalità di svolgimento dell'alternanza stessa (orari, privacy, obblighi dello studente, del tutor scolastico e del tutor aziendale).

Per gli studenti minorenni la convenzione deve essere firmata anche da un genitore.

Prima dell'inizio delle attività lavorative presso la struttura ospitante, lo studente deve avere già acquisito, tramite specifici corsi di formazione, organizzati dalla scuola, alcune nozioni relative al funzionamento del mondo del lavoro e precisamente in materia di sicurezza sul lavoro, di privacy, di evoluzione del mondo del lavoro, oltre ad un percorso di orientamento in uscita che lo aiuti a valutare le proprie attitudini personali in modo da scegliere la professione più idonea da intraprendere al termine del proprio percorso di studi. Un lavoratore motivato, che ama il proprio lavoro, è sicuramente più incentivato a lavorare al meglio delle proprie capacità, con maggior beneficio per l'azienda e per la propria carriera personale.

Quando entrano nella struttura ospitante (azienda) gli studenti hanno già un minimo di bagaglio formativo che li aiuterà ad affrontare questa esperienza nel modo più idoneo ad acquisire le competenze pratiche necessarie a completare la propria formazione, fino a quel momento spesso solo teorica. Durante il tirocinio nella struttura ospitante, il tutor aziendale si preoccuperà di rilevare la puntualità e l'effettiva presenza dello studente, assegnerà se possibile delle mansioni affiancando lo studente ad un lavoratore esperto, vigilerà sullo svolgimento dell'attività lavorativa dello studente e si occuperà poi della valutazione finale che terrà conto delle competenze acquisite durante le ore svolte in azienda, del grado di autonomia e delle capacità di apprendimento rilevate. Questo permetterà alla scuola di valutare anche la propria capacità di formare dei lavoratori idonei ad affrontare le sfide che si presenteranno dopo il diploma. Spesso le scuole più organizzate chiedono alle strutture ospitanti quanto la formazione scolastica dello studente sia vicina al contesto produttivo in cui è stato inserito, al fine di organizzare al meglio il proprio percorso didattico riducendo il disallineamento tra la realtà scolastica e quella lavorativa.

L'alternanza non è un semplice tirocinio o stage, ma fa parte dell'offerta formativa proposta dall'istituto scolastico alla propria utenza che prevede un progetto ad ampio raggio, teorico e pratico, che fornisca al futuro diplomato le competenze necessarie a svolgere l'attività scelta coerentemente con l'indirizzo di studi intrapreso.

L'alternanza scuola-lavoro è prevista anche per il percorso di studi universitario di qualsiasi livello quindi sia per la laurea breve (triennale) sia per quella magistrale. Le modalità di svolgimento del percorso sono analoghe a quelle degli istituti tecnici, quindi: predisposizione di un progetto formativo da parte della struttura ospitante, sottoscrizione di una convenzione con l'università, identificazione del tutor interno e del tutor esterno, relazione finale sul lavoro svolto predisposta sia dal tutor esterno che dallo studente.

Per alcune aziende accogliere uno studente spesso è un disagio senza alcun tipo di beneficio in quanto le problematiche relative alla sicurezza legate al tipo di attività specifica comportano un dispendio di risorse notevole e la necessità di affiancare lo studente ad un lavoratore esperto riduce la capacità produttiva di quest'ultimo. Nonostante ciò ci sono strutture disposte ad accogliere gli studenti in quanto credono nel ruolo sociale di questa attività. Spesso infatti, al disagio creato dalla presenza di un lavoratore inesperto per pochi giorni, può corrispondere un vantaggio dato dalla presenza di una figura in più che può dare una mano nelle attività meno rischiose e di minor responsabilità. Inoltre, l'alternanza scuola-lavoro è un ottimo strumento per l'azienda per valutare della potenziale forza lavoro futura. Durante il periodo di alternanza infatti il tutor aziendale è in grado di valutare alcune caratteristiche dello studente quali puntualità, serietà, impegno, approccio ai compiti assegnati, capacità di osservazione e di rilevazione di

anomalie rispetto alle proprie conoscenze, capacità di apprendimento, affidabilità, ecc. Oggi, in un mondo del lavoro in cui assumere a tempo indeterminato è ancora visto come un rischio dalle aziende che temono proprio la mancanza di affidabilità dei nuovi assunti, la possibilità di riconoscere la presenza o meno di alcune qualità che possono fare la differenza tra un dipendente e un altro, è un'opportunità da non sottovalutare.

Al fine di ridurre le tempistiche di accesso al mondo del lavoro da parte dei giovani neo-diplomati la legge di bilancio 2017 (commi 308-310 dell'art. 1 della legge 232/2016) ha previsto degli sgravi contributivi per le aziende che assumono, entro 6 mesi dal conseguimento del diploma, i giovani che hanno ospitato in precedenza per un percorso di alternanza scuola-lavoro. Per poter usufruire degli incentivi devono essere rispettate alcune condizioni e precisamente:

- l'assunzione deve avvenire tra il 01/01/2017 e il 31/12/2018 (salvo proroghe future);
- l'assunzione deve essere con un contratto a tempo indeterminato o di apprendistato;
- il percorso di alternanza deve essere stato svolto presso il medesimo datore di lavoro che poi effettua l'assunzione per almeno il 30% delle ore di alternanza previste nel percorso di studi effettuato (attualmente quindi le ore svolte presso l'azienda devono essere almeno 120 se studente di istituto tecnico e 60 se studente liceale);
- l'assunzione deve avvenire entro 6 mesi dal conseguimento del diploma.

Sono esclusi i contratti di lavoro domestico e quelli relativi agli operai del settore agricolo.

L'agevolazione contributiva consiste nello sgravio totale dei contributi dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) per i primi tre anni di durata del rapporto di lavoro con un limite massimo annuale di euro 3.250,00 per ciascun dipendente, con le esclusioni già previste per gli sgravi triennale e biennale previsti rispettivamente dalla legge di Stabilità 2015 e 2016 e fino ad esaurimento delle risorse stanziate a questo scopo.

Per poter usufruire del suddetto incentivo i datori di lavoro interessati devono prenotare le risorse con l'utilizzo della procedura telematica presente all'interno dell'applicazione *DiResCo* del portale Inps, anche prima dell'assunzione del dipendente. L'Inps, entro 48 ore, provvederà a comunicare l'ammissione o meno al beneficio in base alle risorse disponibili. In caso di accoglimento della domanda, l'azienda dovrà comunicare all'Inps, a pena di decadenza, entro 10 giorni di calendario, il perfezionamento dell'assunzione. Maggiori dettagli sono specificati nella circolare Inps n. 109 del 10/10/2017 la quale precisa inoltre le ulteriori condizioni che devono essere rispettate dalle aziende per avere diritto all'incentivo.

** Odcec Milano*

LA GESTIONE SEPARATA LAVORATORI AUTONOMI

*di Mitri Ficarelli **

I liberi professionisti sono lavoratori autonomi esercenti le cosiddette "professioni intellettuali" trattate dagli articoli 2229 e seguenti del codice civile e si distinguono in professioni protette (se riservate agli iscritti in appositi albi o elenchi) e professioni non protette.

Dal punto di vista previdenziale, i liberi professionisti hanno l'obbligo di iscriversi:

- alla specifica Cassa di previdenza della categoria professionale di appartenenza, sulla base dell'attività svolta e dell'albo al quale sono iscritti (es. Cassa di previdenza e assistenza dei Dottori commercialisti, degli Avvocati, degli Architetti, dei Medici, ecc.);
- alla Gestione separata Inps, ex art. 2 co. 26 della legge 8 agosto 1995 n. 335 "*Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare*", se esercitano attività il cui esercizio non sia vincolato all'iscrizione ad appositi albi professionali o attività che, pur essendo iscrivibili ad appositi albi, non siano, comunque, soggette al versamento contributivo alle Casse delle categorie di appartenenza, in base ai rispettivi statuti o regolamenti (art. 18 co. 12 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, "*Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria*" convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111; circ. Inps del 22/07/2011 n. 99).

Se dalle righe sopra riportate potrebbe sembrare tutto abbastanza semplice, in realtà la situazione è un po' più complessa e per rendersene conto basta scorrere un elenco delle casse di previdenza e assistenza delle professioni regolamentate. A titolo esemplificativo e non esaustivo se ne riporta di seguito un elenco:

- Cassa nazionale previdenza e assistenza ingegneri e architetti liberi professionisti (Inarcassa);
- Cassa italiana di previdenza e assistenza geometri (Cipag);
- Cassa nazionale del notariato;
- Cassa di previdenza dei dottori commercialisti (Cnpadc);
- Cassa nazionale previdenza e assistenza ragionieri e periti commerciali (Cnpr);
- Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense;
- Ente nazionale di previdenza e assistenza dei farmacisti (Enpaf);
- Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei veterinari (Enpav);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro (Enpacl);
- Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura (Enpaia);
- Ente nazionale previdenza e assistenza dei medici e degli odontoiatri (Enpam);
- Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (Inpgi);
- Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi (Enpab);
- Ente nazionale di previdenza e assistenza della professione infermieristica (Enpapi);
- Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi (Enpap);
- Ente nazionale di previdenza ed assistenza periti industriali e dei periti industriali laureati (Eppi);
- Istituto nazionale di previdenza ed assistenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" (Inpgi - gestione separata);
- Ente di previdenza e assistenza pluricategoriale degli attuari, dei chimici, dei dottori agronomi e dei dottori forestali, dei geologi (Epap).

I suddetti enti tutelano professioni che hanno proprie competenze specifiche più o meno ampie e dettano regole per la gestione degli studi in forma individuale o associata. Per fare un esempio un fisioterapista può esercitare la propria attività professionale in forma individuale oppure associata, in forma di società di persone ma non in forma di società di capitali (tra l'altro in quest'ultimo caso l'Inps iscriverebbe i soci alla gestione commercianti come *soci lavoratori* in quanto la considererebbe attività commerciale). Ingegneri, Periti industriali e altre professioni tecniche possono invece organizzarsi anche in forma di società di capitali (e queste dovranno poi comunicare il volume d'affari annuo complessivo dichiarato ai fini dell'IVA per il corretto versamento del contributo integrativo). Nel caso in cui un professionista sia iscritto a più ordini con normative molto diverse (pensiamo a un commercialista che è anche ingegnere gestionale), si potrebbero avere situazioni decisamente complesse che sarebbe interessante trattare in altra occasione. Vi sono situazioni in cui i professionisti versano contributi sia alla propria cassa professionale

sia alla gestione separata dell'Inps. Si possono quindi creare situazioni «strane», in cui due professionisti svolgono due attività identiche ma con due situazioni previdenziali differenti. L'esempio più immediato può essere quello dell'attività di amministratore di società, attività che se svolta da un commercialista è assoggettata a versamento contributivo alla propria cassa professionale, mentre se svolta da un ingegnere iscritto all'albo é attratta dalla gestione separata Inps.

Nella gestione separata Inps sono confluite una vasta platea di attività professionali (dagli amministratori di condominio, professionisti di cui alla legge 14 gennaio 2013, n. 4 "*Disposizioni in materia di professioni non organizzate*", consulenti informatici, insegnanti, venditori porta a porta e lavoratori autonomi occasionali quando il reddito prodotto nell'anno superi i 5.000,00 (cinquemila/00) euro, revisori, amministratori.

Iscrizione alla Gestione separata Inps

La domanda di iscrizione alla Gestione separata Inps viene presentata direttamente dal lavoratore con modello SC04, sul quale vanno indicati:

- dati anagrafici (nome, cognome, residenza, e-mail, recapiti, CF);
- data inizio attività;
- tipologia attività: "professionista" (specificando se si tratta di attività professionale che non prevede obbligo di iscrizione ad altra cassa ovvero titolare di Partita IVA; indicare anche il numero di Partita Iva, Codice ATECO 2007, eventuale qualifica di socio di studio associato), "collaboratore" o altra attività.

L'iscrizione va effettuata obbligatoriamente entro 30 giorni dalla dichiarazione di inizio attività all'Agenzia delle Entrate o presentazione della Comunicazione unica al Registro delle Imprese.

Il modulo di domanda può essere consegnato esclusivamente attraverso uno dei seguenti canali:

- web, tramite il portale Inps al seguente percorso: servizi INPS> elenco di tutti i servizi> Domanda di iscrizione Gestione Separata. Per poter inviare la domanda di iscrizione e il modello occorre avere il PIN Dispositivo di accesso ai servizi;
- rivolgendosi a intermediari dell'Istituto quali, a titolo di esempio, Commercialisti, Caf e Patronati, Associazioni di categoria.

Per alcune attività è possibile effettuare l'iscrizione anche tramite il Registro delle Imprese della Camera di Commercio con la Comunicazione UNICA.

L'obbligo di iscrizione alla Gestione separata Inps, nella generalità dei casi, coincide con l'inizio del primo rapporto di lavoro e l'iscrizione è unica, in quanto il soggetto non è tenuto a comunicare la cessazione del rapporto o successivi contratti, anche se coinvolgono diversi committenti, salvo venga a modificarsi la qualifica del lavoratore nell'ambito della gestione (ad esempio nell'ipotesi di collaboratore che avvia una attività di lavoro autonomo in qualità di professionista non iscritto ad albi o casse professionali). La base imponibile contributiva è rappresentata dal reddito derivante dalle attività soggette a iscrizione, determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini Irpef, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi (art. 2 co. 29 della legge 335/1995). In base alle diverse categorie di lavoratori soggetti ad iscrizione, devono essere considerati:

- redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (di cui all'art. 50 co. 1 lett. c-bis) del decreto del presidente della repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 "*Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi*", Tuir), per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- redditi di lavoro autonomo professionale (di cui all'art. 53 co. 1 del Tuir), per i professionisti "senza cassa";
- redditi di lavoro autonomo di cui all'art. 53 co. 2 lett. c) del Tuir percepiti dagli associati in partecipazione con apporto di solo lavoro;
- redditi d'impresa superiori alla soglia di 5.000,00 euro degli incaricati alle vendite a domicilio (art. 44 co. 2 del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269 "*Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici*", convertito con modificazioni dalla legge 24 novembre 2003, n. 326);
- redditi diversi superiori a 5.000,00 euro annui derivanti da attività di lavoro autonomo occasionale (art. 67 co. 1 lett. l) del Tuir). In caso di svolgimento in un anno di diversi rapporti assoggettati al contributo alla Gestione separata Inps, il massimale di reddito imponibile va considerato in relazione al cumulo degli stessi (circolare Inps n. 83 del 28/03/1997).

Collaborazioni coordinate e continuative

Il reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, determinato applicando le stesse disposizioni previste per i redditi di lavoro dipendente (art. 51 del Tuir), costituisce la base imponibile contributiva per i collaboratori coordinati e continuativi. In generale, costituiscono reddito imponibile tutte le somme ed i valori, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali (circolare Inps n. 32 del 7/02/2001 § 2). Le aliquote previste per il 2018 sono pari al 33,72% o 34,23%, per i soggetti sprovvisti di forme pensionistiche obbligatorie alternative, e al 24% per i titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria. La contribuzione per i 2/3 è a carico del committente e per 1/3 a carico del collaboratore. Compete al committente anche il versamento della quota a carico del lavoratore da effettuarsi tramite modello F24 entro il giorno 16 del mese successivo a quello di pagamento del compenso. É prevista anche la comunicazione Uniemens all'Inps.

Professionisti "senza cassa"

La base imponibile contributiva è rappresentata dai redditi di lavoro autonomo di cui all'art. 53 co. 1 del Tuir risultanti dalla differenza tra compensi percepiti e spese sostenute (art. 54 del Tuir). È compreso il reddito derivante al professionista dall'esercizio dell'attività in forma associata, nonché quello eventualmente proveniente dal regime di vantaggio (decreto legge 6 luglio 2011, n. 98) e dal regime forfetario per gli autonomi (legge 23 dicembre 2014, n. 190). Nella dichiarazione dei redditi si compila il quadro RR, sezione II, del modello REDDITI PF determinando così i contributi dovuti. Sono esclusi dalla base imponibile i redditi di lavoro autonomo già assoggettati a contribuzione presso altre gestioni previdenziali obbligatorie o casse di previdenza professionali. Sono altresì esclusi i redditi diversi da quelli di lavoro autonomo professionale già assoggettati a contribuzione nei confronti della stessa Gestione separata Inps, con versamento del dovuto da parte del sostituto previdenziale (esempio compensi per amministratori). Il pagamento segue i versamenti previsti per la dichiarazione dei redditi delle persone fisiche ed è così suddiviso: due acconti, sulla base del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini Irpef per l'anno precedente e un saldo, sulla base del reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini Irpef per l'anno di riferimento. Le aliquote contributive per il 2017 e il 2018 sono pari al 25,72%, per i soggetti non iscritti ad un'altra Gestione previdenziale obbligatoria né pensionati, e al 24%, per gli iscritti ad un'altra Gestione previdenziale obbligatoria o pensionati. Il contributo è interamente a carico del professionista, il quale, ai sensi dell'art. 1 co. 212 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, anche qualora faccia parte di uno studio associato, ha la facoltà (non l'obbligo) di addebitare in fattura al cliente, in via definitiva, una "rivalsa" del contributo Inps nella misura del 4% dei compensi lordi.

Cassetto previdenziale

In questo panorama complesso è necessario uno strumento di comunicazione con l'Inps e questo è proprio lo scopo del Cassetto previdenziale a cui si accede attraverso il portale dell'Istituto. In realtà per questa gestione abbiamo due cassetti previdenziali: Cassetto previdenziale per i committenti e Cassetto previdenziale per i Lavoratori autonomi. L'accesso alla propria posizione può essere effettuato direttamente dal soggetto interessato oppure può essere delegato a un terzo come riportato dalla circolare Inps n. 126 del 07/08/2013: "È *opportuno chiarire che gli adempimenti relativi agli iscritti alla Gestione separata che non rientrano nella previsione dell'art. 39 del d.l. 25 giugno 2008 n. 112 e successivo DM 9 luglio 2008 (nel quale invece sono ricompresi i collaboratori, coordinati e continuativi o a progetto, e gli associati in partecipazione) non sono disciplinati dall'art. 1 della legge n. 12/79 citata. Pertanto gli iscritti alla Gestione separata non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 39 del dl 25 giugno 2008 n. 112 e gli iscritti alle gestioni autonome degli artigiani e commercianti, in quanto esclusi dall'ambito di applicazione della legge n. 12/79, possono delegare qualsiasi soggetto di propria fiducia ai fini dell'adempimento delle attività inerenti la gestione degli obblighi contributivi per se stessi o per i propri collaboratori familiari. La posizione assicurativa del committente/associante* è *unitaria e legata al codice fiscale. Per poter consentire una gestione più flessibile degli adempimenti contributivi, maggiormente aderente alle esigenze aziendali di riservatezza per alcune categorie di collaboratori, sono state individuate due differenti tipologie di deleghe come di seguito specificate: delega totale e delega parziale. La delega totale consente al delegato di operare su tutti i collaboratori, presenti e futuri, di accedere a tutti gli emens già inviati e di inviare emens per tutti i collaboratori del committente, senza obbligo di altra comunicazione. La delega parziale consente al delegato di operare solo per alcuni dei collaboratori dell'azienda. Ciascuna tipologia di delega può essere inoltre esclusiva o non esclusiva. Una delega esclusiva consente al delegato di operare in modo esclusivo su uno o più collaboratori; questa capacità può essere attribuita e revocata esclusivamente dal committente attraverso il legale rappresentante e gli altri responsabili; il rilascio di una nuova delega esclusiva annulla ogni eventuale precedente delega per le stesse posizioni. Una delega non-esclusiva consente a più di un delegato di operare per un collaboratore o di gestire l'intera posizione di un committente."*

L'abilitazione ad operare nei rapporti con Inps può essere conferita dal legale rappresentante:

- con l'apposita funzionalità all'interno del cassetto previdenziale;
- presentando all'Istituto la richiesta di abilitazione ad operare come responsabile dei rapporti con Inps (Modulo SC72).

É possibile la richiesta di assegnazione del "pin" ai sub-delegati dei datori di lavoro (Modulo SC62).

"I professionisti iscritti alla Gestione separata potranno delegare direttamente un soggetto di fiducia alla gestione della propria posizione contributiva, ivi compresa la gestione di tutti gli adempimenti nei confronti dell'Istituto."

Tramite il Cassetto previdenziale le aziende (i committenti) e i professionisti delegati possono:

- visualizzare la posizione anagrafica dell'azienda;
- accedere, limitatamente al committente persona fisica e al legale rappresentante, alla lista dei collaboratori;
- visualizzare, limitatamente al committente persona fisica e al legale rappresentante, tutte le denunce dei compensi pagati (UniEmens) presentate;
- visualizzare, limitatamente al delegato, le denunce UniEmens inviate;
- visualizzare il riepilogo dei versamenti effettuati;
- gestire l'attività di delega per l'accesso alle funzioni previste dal Cassetto previdenziale a soggetto di propria fiducia, con le funzioni di inserimento e cancellazione di eventuali deleghe;
- inviare o rispondere a comunicazioni ricevute tramite la funzione della bidirezionalità.

Tramite il Cassetto previdenziale i liberi professionisti invece possono:

- visualizzare la propria posizione anagrafica;
- conoscere la propria situazione debitoria/creditoria;
- conoscere la propria situazione assicurativa (estratto conto in ambiente Unex e rendicontazione Gestione Separata);
- visualizzare l'elenco dei versamenti effettuati;
- conoscere la situazione delle iscrizioni a ruolo (estratto cartelle/avvisi di addebito);
- presentare telematicamente le istanze di riduzioni di sanzioni civili, rimborso e rateizzazione;
- inviare o rispondere a comunicazioni ricevute dall'Inps tramite la funzione della bidirezionalità.

** Odcec Reggio Emilia*

L'IMPRESA FAMILIARE E LA SICUREZZA NEL LAVORO

*di Sergio Vianello**

Ai sensi dell'art. 230-bis del Codice civile, l'impresa familiare è così configurata: *"Salvo che sia configurabile un* ***diverso rapporto,*** *il familiare che presta in* ***modo continuativo*** *la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento* ***secondo la condizione patrimoniale della famiglia*** *e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano all'impresa stessa. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi [c.c. 316]."*

Possono far parte dell'impresa familiare i parenti fino al terzo grado e gli affini entro il secondo grado dell'imprenditore; più nel dettaglio:

- 1° grado: genitori e figli (anche gli adottivi);
- 1° grado: suoceri e suocere, generi e nuore, patrigno e matrigna, figliastri;
- 2° grado: nonni, fratelli e sorelle, nipoti (*figli dei figli*);
- 2° grado: nonni del coniuge, cognati e cognate;
- 3° grado: bisnonni, zii, nipoti *(figli di fratelli e sorelle)*, pronipoti *(figli dei nipoti di 2° grado)*;
- 3° grado: bisnonni del coniuge, zii del coniuge, nipoti *(figli dei cognati)*.

Il familiare non può far parte dell'impresa familiare se il rapporto lavorativo si configura come rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Perché perduri l'appartenenza all'impresa familiare è necessario che il rapporto familiare persista per tutta la durata dell'impresa stessa; ad esempio, il divorzio (*ma non la separazione*) comporta il venir meno dell'impresa familiare. Ai fini civilistici, vale a dire al fine di conseguire il riconoscimento dei diritti di cui all'art. 230-bis, la norma non detta condizioni di forma particolari. Al riguardo la Cassazione ha stabilito che la costituzione dell'impresa familiare non è automatica ma deve pur sempre sussistere una manifestazione di volontà, espressa o tacita, da parte dei familiari interessati.

Ai fini fiscali, l'art. 5 comma 4 del d.p.r. n. 917/1986 (testo unico delle imposte sui redditi) richiede la costituzione per scrittura privata autenticata o per atto pubblico e gli effetti si produrranno dal periodo d'imposta successivo.

La normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro per questa tipologia di imprese è riscontrabile nel dettaglio nell'***art. 21 del d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008*** *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*, Testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - **"*Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi*** che recita: *I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti* **devono:**

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;
b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;
c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali."

Si trascrive di seguito l'art. 69 relativo al titolo III del d.lgs. 81/2008 che tratta l'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale**:**

"1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente Titolo si intende per:

a) attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro;
b) uso di una attrezzatura di lavoro: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, il montaggio, lo smontaggio;
c) zona pericolosa: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso;
d) lavoratore esposto: qualsiasi lavoratore che si trovi interamente o in parte in una zona pericolosa;
e) operatore: il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro o il datore di lavoro che ne fa uso."

Quindi:

- non è obbligatoria la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- non è obbligatorio redigere il documento di valutazione dei rischi;
- non è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, ma in caso di appalto o subappalto il committente può correttamente pretenderla;
- non sono obbligatori i corsi di formazione e informazione, ma in caso di appalto o subappalto il committente può correttamente pretenderli;
- non è obbligatorio il documento unico di regolarità contributiva (Durc) che è intestato alla ditta artigiana, ma in caso di appalto o subappalto il committente può correttamente pretenderlo.

Per la verifica dell'idoneità tecnica professionale che il committente ha l'obbligo di chiedere anche all'impresa familiare, ai sensi dell'art. 26 del Testo unico, la stessa impresa familiare, in caso di **appalto non edile**, deve fornire come minimo:

a) autodichiarazione firmata dal datore di lavoro titolare dell'impresa, del possesso dell'idoneità tecnica professionale, redatta ai sensi dell'art. 26 comma 1 lettera a) e dell'art. 97 comma 2 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., completa degli allegati in essa prevista;
b) certificato d'iscrizione C.C.I.A.A. in corso di validità;
c) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. di macchine, attrezzature e opere provvisionali;
d) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione;
e) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

In caso di **appalto edile**, deve inoltre allegare come minimo:

f) documento unico di regolarità contributiva di cui al decreto ministeriale 24 ottobre 2007;
g) piano operativo di sicurezza (P.O.S.) aggiornato.

L'impresa familiare qualora si trovi ad operare come impresa esecutrice in un cantiere temporaneo o mobile deve applicare le disposizioni di cui al Titolo IV del d.lgs. n. 81/2008 e più precisamente, in aggiunta alla redazione del POS, la stessa è destinataria, ai sensi dell'art. 101 comma 2 del d.lgs. n. 81/2008, del piano di sicurezza e di coordinamento (PSC) ed è tenuta a trasmettere il proprio POS, ai sensi dell'art. 101 comma 3, all'impresa affidataria la quale, previa verifica della congruenza rispetto al proprio, lo trasmette al coordinatore per l'esecuzione ed è tenuta ad ottemperare agli obblighi sulla predisposizione in cantiere delle misure di sicurezza di cui all'art. 96 contenute nelle altre lettere a), b), c), d) e) f) e ad attuare, in base all'art. 100 comma 3, quanto previsto sia nel PSC che nello stesso POS al pari di ogni altro lavoratore autonomo e impresa esecutrice.

Se invece l'impresa familiare è ***costituita anche da lavoratori dipendenti oltre che da collaboratori familiari,*** l'ex procuratore capo di Torino, dott. Raffaele Guariniello, nel verbale di riunione ASL del Piemonte e Procura di Torino del 19/10/09 chiarisce che *"l'ipotesi secondo la quale l'attività di "artigiano", che può comprendere aziende con diversi dipendenti (sino a 15), escluda gli obblighi di datore di lavoro nei confronti dei propri lavoratori subordinati, a favore del più limitato obbligo di applicazione del solo art. 21,* è *priva di fondamento."*

Nel suo ruolo di datore di lavoro "l'artigiano" deve garantire tutte le misure di tutela previste dal d.lgs. 81/2008 nei confronti dei propri lavoratori, mentre nel suo ruolo di artigiano che opera all'interno della propria attività e quindi nei confronti di sé stesso deve applicare le disposizioni di cui all'art. 21. Invece se i propri familiari sono **inquadrati come dipendenti** ad essi vanno apprestate tutte le tutele e i rispettivi obblighi al pari di qualsiasi altro lavoratore come peraltro confermato dallo stesso ministero del Lavoro con circolare n. 30/98 in cui si stabilisce che *"Il vincolo di subordinazione tra familiari esiste sicuramente nell'ipotesi di formale assunzione con contratto del familiare".*

Anche se tra più persone nell'impresa familiare si distribuiscono i rischi d'impresa, in realtà la responsabilità della sicurezza, nei fatti, grava interamente ed esclusivamente sull'imprenditore **titolare dell'impresa** *(definito come colui che esercita professionalmente, abitualmente o periodicamente, un'attività economica per produrre e/o scambiare beni e/o servizi*). Egli è il solo che risponde con i propri beni personali nei confronti dei creditori e che fallisce in caso di insolvenza e che pertanto risponde dal punto di vista penale di eventuali inadempienze di sicurezza. Infatti con sentenza **n° 20406 del 25 agosto 2017** la Corte di Cassazione ha stabilito che il titolare dell'impresa familiare è comunque responsabile in tema di sicurezza sul lavoro anche se non riveste la "qualifica" di datore di lavoro. Nell'ipotesi di un'impresa artigiana costituita in forma individuale, il ministero del Lavoro si è espresso con propria circolare n.

28/97 sulla tutela antinfortunistica e di igiene che va apprestata obbligatoriamente nel caso in cui i collaboratori familiari prestino la loro attività in maniera continuativa e sotto la direzione di fatto del titolare. Nella ipotesi invece in cui tale subordinazione di fatto non sussista e il familiare esplichi saltuariamente la propria attività per motivi di affezione gratuitamente ed in veste di alter ego del titolare, la tutela non va apprestata. Le sanzioni per inadempienze all'art 21, comma 1, lett. a) e b) sono: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro; per la violazione dell'articolo 21, comma 1, lettera c): sanzione amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro per ciascun soggetto.
Si segnala infine la seguente giurisprudenza:

- con sentenza depositata il **21 settembre 2015, n. 38346**, la Cassazione ha affermato che qualora l'impresa familiare sia affidataria o esecutrice di lavori in cantieri in appalto, il suo titolare è tenuto a redigere il P.O.S. per gli altri addetti, anche se non è datore di lavoro di essi, sempre che sia munito di poteri decisionali e di spesa per l'impresa. Nel caso esaminato dalla Corte, nell'esecuzione di lavori edili in appalto, un componente dell'impresa familiare esecutrice degli stessi aveva subito un grave infortunio e per tale fatto ad essere imputato fu il titolare dell'impresa familiare che tuttavia aveva sostenuto di non essere il "datore di lavoro" degli altri componenti e che non era tenuto per legge a redigere il P.O.S.;
- con l'ordinanza n. **20406 depositata il 25 agosto 2017** la Corte di Cassazione, intervenendo in tema di infortunio sul lavoro e sui limiti di applicazione del d.lgs. 81/2008, ha statuito che il titolare dell'impresa familiare è obbligato ad adottare nei confronti dei collaboratori familiari le misure di sicurezza sul lavoro previste dal d.lgs 81/2008;
- con la sentenza **21 settembre 2015, n. 38346** (Sezione IV Penale) la Corte di Cassazione puntualizza due importanti profili, da un lato affermando che l'obbligo di redigere il P.O.S. trova applicazione anche nell'ambito dell'impresa familiare e, dall'altro, perché - avuto riguardo alla causa dell'infortunio (*mancata adozione dei d.p.i. dispositivi di protezione individuale*) - puntualizza che la valutazione del rischio è sempre del datore di lavoro ma è ciascun componente familiare che è tenuto a dotarsi del DPI individuato come misura antinfortunistica nel POS.

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

Rassegna di giurisprudenza

LICENZIARE TRAMITE E-MAIL SI PUÒ - TRE INTERESANTI PRONUNCE DELLA CASSAZIONE SU TEMI D'ATTUALITÀ

*a cura di Bernardina Calafiori**

Corte di Cassazione, Sezione lavoro - Sentenza n. 29753 del 12 dicembre 2017 (pres. Nobile, rel. Spena)

Il requisito della forma scritta per il licenziamento richiesto dall'art. 2 della legge n. 604/1966 può essere assolto con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità, compreso l'invio tramite email della lettera di licenziamento.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava la contestazione della legittimità del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova. In particolare il dipendente lamentava il fatto di aver ricevuto la lettera di licenziamento solamente con una mail a cui era allegata la lettera di licenziamento in formato PDF (senza firma digitale e fuori dal circuito PEC); ciò nella tesi del ricorrente avrebbe costituito una violazione dell'art. 2 della legge n. 604/1966 ai sensi del quale "Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro".
La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 29753, ha rigettato il ricorso affermando che il requisito della comunicazione per iscritto dell'art. 2 "*deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità*". Di fatto, la Suprema Corte ha evidenziato che la ratio della norma consente di ritenere ammissibile qualsiasi mezzo di comunicazione idoneo a portare a conoscenza la lettera di licenziamento, a condizione che sia dimostrato o riconosciuto che il messaggio e, per il caso in esame, relativo allegato siano stati ricevuti dal lavoratore "licenziato". Nel caso di specie, la prova del ricevimento del messaggio (e del relativo contenuto) stava in una comunicazione che il lavoratore licenziato aveva inviato a tutti colleghi, sempre a mezzo mail, informandoli che non avrebbe più lavorato presso l'azienda. Chiaramente il messaggio era incompatibile con la mancata conoscenza del provvedimento aziendale, invocata dal dipendente. La sentenza in commento conferma pertanto un orientamento già seguito da alcuni Tribunali di merito. Sul tema è infatti nota l'ordinanza del 27 giugno 2017 del Tribunale di Catania nella quale era stato ritenuto legittimo il licenziamento, sotto il profilo della sussistenza della forma scritta e della validità della sua comunicazione, intimato a mezzo «whatsapp». Il «whatsapp» assolveva, secondo l'ordinanza, l'onere della forma scritta, trattandosi di documento informatico dattiloscritto, che il lavoratore aveva con certezza imputato al datore di lavoro, tanto da provvedere a formulare tempestiva impugnazione stragiudiziale.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro - Sentenza n. 28978 del 4 dicembre 2017 (pres. Nobile, est. Pagetta)

Deve escludersi la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato fra l'amministratore delegato e la società laddove la condotta di relazionare al consiglio d'amministrazione e la presenza quasi costante in sede risultano perfettamente compatibili con il ruolo svolto.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe prende le mosse da un'azione di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro promossa da un Amministratore delegato, nei confronti di una società per azioni, il cui ruolo era connotato dalle seguenti circostanze:

- l'interposizione tra sé e il Consiglio di Amministrazione di un Consigliere di Amministrazione che, pur non potendo figurare come reale Amministratore delegato in quanto vincolato da un patto di non concorrenza con altra società, svolgeva di fatto il ruolo di Amministratore delegato;
- l'adozione di una delibera assembleare con la quale si era esteso il numero di componenti dell'organo di gestione da tre a cinque;
- l'impossibilità di poter scegliere personalmente il Dirigente tecnico;
- l'essere tenuto a una presenza costante in sede e a relazionare sia all'Amministratore delegato de facto sia al Consiglio di Amministrazione.

La Corte di Cassazione, nella suddetta pronuncia, ha rigettato il ricorso e ha integralmente accolto l'orientamento della Corte d'Appello di Bologna, secondo la quale le circostanze indicate dal ricorrente non potevano essere ritenute idonei indici di subordinazione, trattandosi, al contrario, di fatti del tutto compatibili con il ruolo di Amministratore delegato. In particolare, tanto la Corte di Cassazione quanto la Corte d'Appello di Bologna hanno ritenuto che l'esistenza di un patto di non concorrenza in capo all'Amministratore delegato *de facto* costituisse un mero "indizio" circa la possibile presunta subordinazione del ricorrente, di per sé però non sufficiente ad avallare una pretesa

diversa ricostruzione del rapporto di lavoro. Ad avviso delle due Corti, il ricorrente avrebbe dovuto allegare delle circostanze ulteriori, più specifiche e idonee a dimostrare la sussistenza di uno o più indici di subordinazione (ad esempio, provare l'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare degli altri organi societari), ritenendo quanto da lui dedotto del tutto compatibile con il ruolo di Amministratore delegato e con le modalità di esecuzione del ruolo stesso.

Corte di Cassazione, Sezione lavoro - Sentenza 6 dicembre 2017, n. 29241 (pres. Nobile, rel. Garri)

Ai fini dell'accertamento del requisito dimensionale richiesto per l'applicabilità dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, il numero dei dipendenti di un'articolazione aziendale priva di autonomia organizzativa ed amministrativa deve essere sommato a quello dei lavoratori impiegati presso la unità produttiva cui la predetta articolazione aziendale fa capo, anche se ubicate in comuni diversi.

Il caso deciso con il provvedimento in epigrafe riguardava la riammissione in servizio di una dipendente a seguito di intervenuta declaratoria di illegittimità del di lei licenziamento. Il datore di lavoro riteneva che tale riammissione non potesse essere disposta per insussistenza dei requisiti dimensionali richiesti dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970. In particolare, il datore di lavoro contestava che alcuni dei lavoratori conteggiati dalla lavoratrice con riferimento all'articolazione produttiva sita nel comune di Crotone, ove ella era stata da ultimo adibita, prestavano in realtà servizio presso un'unità produttiva sita in un diverso comune, e cioè quello di Cosenza. Il Tribunale di Crotone rigettava, tuttavia, le domande del datore di lavoro, ritenendo che la dimostrazione del requisito dimensionale per l'applicazione della tutela reale ben poteva essere raggiunto sommando il personale impiegato nel comune di Crotone con quello impiegato nel comune di Catanzaro. La pronuncia di prime cure veniva, poi, integralmente confermata dalla Corte di Appello di Catanzaro. Alle medesime conclusioni è, infine, pervenuta anche la Corte di Cassazione, che ha quindi rigettato il ricorso presentato dal datore di lavoro. In particolare, la Suprema Corte, ribadito che è onere del datore di lavoro provare l'insussistenza dei requisiti dimensionali per l'applicazione della tutela reale, ha sancito che il datore che invochi l'assenza di autonomia organizzativa ed amministrativa di una o più articolazioni aziendali e/o unità produttive è tenuto a dimostrarla e ad allegarla specificamente. Qualora tale allegazione manchi, oppure il datore di lavoro la deduca soltanto genericamente, ai fini dell'accertamento del requisito dimensionale richiesto per l'applicabilità della tutela reale, il numero dei dipendenti di una articolazione aziendale priva di autonomia organizzativa ed amministrativa va sommato a quello dei dipendenti in servizio presso l'unità produttiva cui la predetta articolazione aziendale fa capo; e ciò anche se l'unità produttiva autonoma e l'articolazione non autonoma siano ubicate in comuni diversi.

Con il provvedimento in epigrafe, la Corte di Cassazione ha inteso dare continuità ad un orientamento giurisprudenziale già adottato in precedenza, dimostrando con ciò di volerlo consolidare (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 4 ottobre 2004, n. 19837; Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 10 novembre 1997, n. 11092). Per quanto riguarda la prova dell'autonomia organizzativa ed amministrativa di una o più articolazioni aziendali, si evidenzia come, per i Giudici di legittimità, la mancata tempestiva contestazione del lavoratore di tale autonomia può determinare acquiescenza verso la stessa solo a fronte di una previa, puntuale e specifica allegazione di siffatta autonomia da parte del datore di lavoro.

** 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



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

SELLA GESTIONI 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
STABILE ORGANIZZAZIONE E LICENZIAMENTO: PER LA TUTELA REALE VALE SOLO LA SEDE IN ITALIA *di Marialuisa De Cia e Emilia Scalise*	1
QUANDO L'OSSIMORO TI TOGLIE IL LAVORO *di Bruno Anastasio, Paride Barani, Maurizio Centra, Cristina Costantino e Graziano Vezzoni*	2
LA RIFORMA DEL TERZO SETTORE *di Carmelina Barbagallo*	3
ISCRIZIONI D'UFFICIO ALLA CASSA DI PREVIDENZA E ASSISTENZA GEOMETRI *di Stefano Ferri*	4
DISABILITÀ E ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE *di Loris Beretta*	5
DISPARITÀ DI TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ *di Roldano Cesca*	8
COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO: ADEMPIMENTI DI INIZIO ANNO *di Massimiliano Dell'Unto*	9
L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO *di Monica Bernardi*	12
LA GESTIONE SEPARATA LAVORATORI AUTONOMI *di Mitri Ficarelli*	13
L'IMPRESA FAMILIARE E LA SICUREZZA NEL LAVORO *di Sergio Vianello*	15
Rassegna di giurisprudenza **LICENZIARE TRAMITE E-MAIL SI PUÒ - TRE INTERESANTI PRONUNCE DELLA CASSAZIONE SU TEMI D'ATTUALITÀ** *a cura di Bernardina Calafiori*	17

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 2018

Bruno Anastasio, Paride Barani, Carmelina Barbagallo, Loris Beretta, Monica Bernardi, Bernardina Calafiori, Maurizio Centra, Roldano Cesca, Cristina Costantino, Marialuisa De Cia, Massimiliano Dell'Unto, Stefano Ferri, Mitri Ficarelli, Emilia Scalise, 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.