

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

anno VI n. 7

testata iscritta al Registro Stampa del Tribunale di Biella al n. 576 - ISSN 2531-5250

Settembre/Ottobre 2017

In collaborazione con il COMITATO SCIENTIFICO GRUPPO ODCEC AREA LAVORO

GLI ACCORDI COLLETTIVI IN DEROGA ALLA DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI ETERORGANIZZATE: PIÙ DI UNA MERA ECCEZIONE?

di Evangelista Basile* e Marco Agzoni**

È opinione generalmente condivisa quella secondo cui, con l'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il legislatore ha inteso estendere la disciplina del lavoro subordinato al maggior numero possibile di rapporti di lavoro, facilitando anche sul piano probatorio chi agisca per ottenere la conversione del rapporto. La via seguita dalla riforma è stata, come in molti hanno da subito osservato, piuttosto controversa dal punto di vista della tecnica adoperata. Da un lato, infatti, si è deciso di abrogare le norme in tema di lavoro a progetto di cui agli artt. 61 ss. del decreto legislativo n. 276/2003, con ciò rinunciando, in particolare, al meccanismo di presunzioni (di cui all'art. 69 del medesimo testo normativo) che di fatto - in caso di violazione delle prescrizioni in tema di lavoro a progetto - qualificava ex lege il rapporto, (formalmente inquadrato dalle parti come collaborazione coordinata e continuativa) come di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Conseguenza di tale intervento riformatore è stata non solo l'abrogazione del citato meccanismo di conversione, ma altresì l'eliminazione delle tutele sostanziali predisposte per i rapporti di co.co.co. "genuinamente" a progetto e contenute negli artt. 62 ss. del decreto legislativo n. 276/2003. Pareva essere stata abbandonata, almeno momentaneamente (il legislatore è infatti poi tornato ad occuparsi della tutela del lavoro autonomo con la legge 22 marzo 2017, n. 81), la logica della graduazione delle tutele (massime per il

lavoratore subordinato, intermedie e mirate per il lavoratore autonomo con particolare bisogno di protezione, come il collaboratore coordinato e continuativo, minime per il lavoratore autonomo "puro"): i rapporti di lavoro autonomo, pure se coordinati, continuativi e prevalentemente personali, tornavano ad essere regolati dallo scarno novero di norme protettive loro destinate (ad esempio, art. 409 c.p.c., art. 2113 c.c.), mentre per quelli esclusivamente personali ed eterorganizzati anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro si è introdotta l'applicazione tout court della disciplina del lavoro subordinato.

L'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 presenta evidentemente importanti problemi esegetici per ciò che concerne l'esatta individuazione del perimetro delle fattispecie: la dottrina (in mancanza di prese di posizioni giurisprudenziali sul punto) si è da subito divisa tra chi ha classificato la novella come "norma di fattispecie", ovvero come norma che ha inteso modificare l'area della nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c., includendovi anche altro rispetto al lavoro eterodiretto (in tal senso si vedano, ad esempio, pur se con sfumature diverse, NOGLER L., La subordinazione nel decreto legislativo n. 81 del 2015: alla ricerca dell'autorità del punto di vista giuridico», ADL, 2016, 47 ss., spec. 61; FERRARO G., Collaborazioni organizzate dal committente, RIDL, I, 2016, 53 ss., spec. 59) e chi ha invece sostenuto che l'art. 2 sia da considerare quale "norma di disciplina", che non modifica le nozioni di lavoro autonomo e subordinato, ma consente una mera estensione della disciplina protettiva oltre il suo naturale campo di applicazione (si vedano PERULLI A., Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni

organizzate dal committente, WP CSDLE. IT 272/2015, 14; PESSI R., Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act, WP CSDLE.IT 282/2015, 11; MARAZZA M., Jobs act e prestazioni d'opera organizzate, GC, 2016, 215 ss., spec. 220).

La distinzione non è meramente teorica, ma può avere ricadute applicative importanti. Infatti, se si include la fattispecie di cui all'art. 2 nell'ambito del lavoro autonomo, si pongono due problemi. Il primo, di natura qualificatoria, consiste nel fatto che il legislatore avrebbe indicato quale criterio per individuare una partizione interna al lavoro autonomo quel medesimo criterio (l'eteroorganizzazione) che da ormai diversi anni la giurisprudenza impiega come equivalente funzionale dell'eterodirezione per ravvisare il vincolo di subordinazione nelle professioni con ampio margine di discrezionalità tecnica (cfr., ad esempio, Cass. civ., sez. lav., 22 maggio 2013, n. 12572; Cass. civ., sez. lav., 26 novembre 2015, n. 24159; Cass. civ., sez. lav., 9 aprile 2004, n. 6983), e ciò non solo entro i confini nazionali, ma anche in ambito comunitario (si veda, emblematicamente, ICHINO P., Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri, RIDL, 2015, II, 566 ss.).

L'altra problematica connessa all'inquadramento della fattispecie di cui all'art. 2 entro l'area dell'autonomia è quella della conciliabilità di tale soluzione con la previsione, contenuta nella medesima norma, secondo cui alle collaborazioni eterorganizzate "si applica la disciplina del lavoro subordinato", formulazione letterale che pare non lasciare alcun dubbio in merito al fatto che l'applicazione debba essere integrale. E l'estensione totale della

disciplina propria del lavoro subordinato a fattispecie autonome comporterebbe non pochi impasse interpretativi e gestionali: che ne sarebbe dei profili previdenziali? E delle norme del codice civile che attribuiscono non tanto diritti al lavoratore subordinato, quanto penetranti poteri di direzione, di controllo e sanzionatori al datore di lavoro, come ad esempio gli art. 2104, 2105 e 2106 c.c.? (per tali considerazioni si veda anche PERSIANI M., Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate, ADL, 2016, 313 ss.). Sposando invece la tesi secondo cui l'art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015 abbia inteso operare un ampliamento della nozione stessa di lavoro subordinato (e non solo estendere l'applicazione della sua disciplina a fattispecie contigue ma distinte) ci si deve misurare con un dubbio di legittimità costituzionale che, come osservato da più parti in dottrina, nascerebbe proprio con riferimento alle previsioni contenute nel secondo comma della stessa norma, in particolare alla lettera a).

Il comma 2, per l'appunto, contiene una serie di casi nei quali la previsione di cui al primo comma non trova applicazione: una serie di collaborazioni, dunque, a cui, anche se esclusivamente personali ed organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, non trova applicazione la disciplina del lavoro subordinato. Tali sono: quelle per cui gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione di particolari esigenze produttive e organizzative del settore (lett. a); quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (lett. b); quelle prestate da componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e da partecipanti a collegi e commissioni (lett. c); quelle rese a fini istituzionali ad associazioni e società sportive dilettantistiche (lett. d). Come accennato, in ragione di tale sistema di esclusioni, se alle collaborazioni di cui all'art. 2 si riconosce natura subordinata non pare peregrino immaginare che prima o poi possa essere sollevata eccezione di illegittimità costituzionale della norma con riferimento al cd. principio di indisponibilità del tipo contrattuale. Tale principio risale alle due note pronunce (C. Cost. 29 marzo

1993, n. 121; C. Cost. 31 marzo 1994, n. 115) con cui la Corte costituzionale ha precisato che non è consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento. Inoltre, e a maggior ragione, non sarebbe consentito al legislatore di autorizzare le parti ad escludere, direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione contrattuale, l'applicabilità della disciplina inderogabile prevista a tutela dei lavoratori a rapporti che abbiano contenuto e modalità di esecuzione propri del lavoro subordinato. La paventata questione di legittimità costituzionale, tuttavia, sembra in concreto destinata a restare confinata a un piano solo teorico: infatti, come detto, è sufficiente valorizzare il dato letterale del primo comma dell'art. 2 per legittimare l'interpretazione secondo cui la norma non avrebbe inciso direttamente sul tipo contrattuale, bensì avrebbe solamente esteso tutele proprie della subordinazione a rapporti comunque privi dei requisiti sostanziali della fattispecie di cui all'art. 2094 c.c. (ciò pure con le difficoltà interpretative sopra evidenziate quanto a criterio selettivo e ad ampiezza dell'estensione).

Pur con le segnalate problematiche interpretative e applicative, l'art. 2, naturalmente, è oggi perfettamente operativo: anzi, dalla prassi applicativa sembra emergere, quasi paradossalmente, che per gli attori del diritto è al momento il secondo comma della norma a svolgere un ruolo da protagonista, ben più rispetto alla previsione generale di cui al primo comma. Da un lato, infatti, nella pressoché totalità dei casi in cui il lavoratore agisca in giudizio per vedere riconosciuta la natura subordinata del rapporto, la strada seguita è quella che passa per il tentativo di dimostrare la sussistenza dei "tradizionali" indici di subordinazione, senza che si riscontri, almeno per ora, la tendenza a valorizzare invece le soluzioni offerte proprio dal primo comma dell'art. 2. In questo senso, l'operatività della norma sembra per così dire "assorbita" da quelli che erano già gli approdi giurisprudenziali precedenti.

Maggiore impatto ha invece avuto la previsione di cui al secondo comma, lettera a), secondo cui, testualmente: "La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le

quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore". Ci si potrebbe chiedere, vista la natura di norma protettiva della parte debole del rapporto indubbiamente rivestita dall'art. 2, perché mai i sindacati dei lavoratori dovrebbero sottoscrivere accordi in deroga all'operatività di un meccanismo come quello in esame, che, come visto, estende in blocco tutta la disciplina del lavoro subordinato (ovvero quanto di più garantistico esista oggi nel nostro ordinamento a tutela del lavoro).

La risposta, invero, può essere trovata volgendo lo sguardo alle dinamiche che hanno preceduto l'emanazione della norma, con particolare riferimento alle preoccupazioni manifestate da alcuni specifici settori imprenditoriali, nell'ambito dei quali una più ampia e generalizzata applicazione delle tutele proprie del lavoro subordinato avrebbe comportato costi non sostenibili (ricostruisce il quadro dettagliatamente IMBERTI L., L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente, DRI, 2016, 393 ss., spec. 397). Si consideri, ad esempio, il settore degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS), che svolgono anche attività di ricerca in corrispondenza con i finanziamenti all'uopo destinati loro da parte di enti di varia natura, non di rado comunitari. In un settore come questo, la previgente disciplina del lavoro a progetto si prestava quasi fisiologicamente a consentire il reperimento di collaboratori che fossero impiegati per lo studio di volta in volta specificamente commissionato e fossero pagati mediante i fondi ricevuti dall'ente finanziatore del progetto. Tornando alla fase precedente l'approvazione della legge, è allora in ragione delle necessità di tutelare l'occupabilità in settori come questi che il legislatore ha introdotto la delega in esame a beneficio della contrattazione collettiva. Non è un caso che molti accordi ex art. 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015 siano stati infatti sottoscritti subito all'indomani dell'entrata in vigore della nuova legge, a conferma che anche le organizzazioni sindacali, in determinati settori, hanno ravvisato una forte esigenza di tutela dell'occupazione. Tra i numerosi contratti conclusi si annoverano, ad

esempio: nel settore delle telecomunicazioni l'accordo tra Assotelecomunicazioni-Asstel, Assocontact e SLC-CIGL, Fistel CISL, UILCOM-UIL del 22 dicembre 2015; nel settore delle scuole non statali l'accordo tra ANINSEI, Confindustria Federvarie e FLC-CIGL, CISL Scuola, Uil Scuola, Snals-Confisal del 22 luglio 2015; per il settore, appunto, degli enti di ricerca privati, IRCSS e strutture sanitarie private l'accordo tra ARIS e FP CIGL, CISL FP, UIL FLP del 30 dicembre 2015; nel settore, ancora, delle università non statali, l'accordo tra LUISS ed altre università private con FLC-CIGL, CISL Università, UIL RUA del 10 dicembre 2015; nel settore delle radiotelevisioni private l'accordo tra Confindustria Radio Televisioni, ANICA, RNA e FISTEL-CISL, UILCOM UIL del 16 dicembre 2015.

È bene ricordare come la suddetta delega non conceda alle parti sociali un margine d'azione totalmente discrezionale. Infatti l'art. 2, comma 2, lett. a) del decreto legislativo n. 81/2015 contiene numerose condizioni di legittimità degli accordi in deroga ivi previsti. Innanzitutto, il primo limite è quello della rappresentatività dei soggetti stipulanti, con tutti i ben noti problemi interpretativi che il concetto di "comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale" porta con sé, specie in settori in cui dovesse registrarsi la coesistenza di più accordi collettivi. Il secondo limite è quello del livello di contrattazione, che nel caso in esame deve necessariamente essere nazionale. I requisiti di carattere più contenutistico sono invece: quello della necessaria previsione, da parte dell'accordo, di discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, di talché non è ammesso un accordo collettivo che semplicemente escluda l'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato, senza riempire il vuoto così creato con previsioni relative al trattamento sostanziale ad hoc; la necessità di motivare la scelta di stipulare l'accordo con esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Peraltro, se con riferimento al primo dei due requisiti contenutistici illustrato non sembra arduo immaginare la possibilità di un effettivo sindacato giudiziale, i margini di verifica da parte del giudice dell'effettività delle esigenze del settore sembrano davvero di difficile determinabilità (sul punto si esprime anche MAGNANI M., Autonomia, subordinazione, coordinazione (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015), in MAGNANI M., PANDOLFO A., VARESI P.A. (a cura di),

I contratti di lavoro, Giappichelli, Torino, 2016, 1 ss., spec. 16).

V'è comunque da segnalare che finora gli accordi collettivi stipulati ai sensi dell'art. 2, comma 2, hanno perlopiù provveduto a riproporre i contenuti di specifici accordi già esistenti in precedenza con riferimento alla disciplina del lavoro a progetto, nell'ambito della quale le norme di legge concedevano ampie deleghe alle parti sociali al fine di integrare il nucleo minimo di trattamento di natura appunto legale. Gli accordi in esame, ad ogni modo, sono proliferati subito all'indomani dell'entrata in vigore dell'art. 2, avvenuta nell'estate 2015. Come sottolineato, in quel momento storico, complice l'abrogazione della disciplina del lavoro a progetto, nel sistema delle tutele presente nel nostro ordinamento si era radicalizzata la dicotomia tra lavoratori protetti dalle tutele connesse alla subordinazione e lavoratori autonomi, quasi del tutto privi di tutele specificamente lavoristiche. Ora, a seguito della già citata emanazione della legge n. 81/2017, anche per il lavoro autonomo cd "puro" il legislatore ha introdotto specifiche forme di tutela. Naturalmente, come facilmente si evince anche dalla formulazione di molti degli articoli di tale provvedimento normativo, in generale le tutele pensate per il lavoratore autonomo tout court non possono che risultare qualitativamente diverse da quelle di cui può necessitare il collaboratore eterorganizzato, se non altro perché fisiologicamente visualizzano l'ipotesi del soggetto libero di muoversi sul mercato e non specificamente dipendente dal rapporto con un singolo committente (e che dunque necessita più di favori di natura previdenziale, ad esempio, rispetto a tutele nel rapporto). Tuttavia, non è escluso che anche la recente legge n. 81/2017 possa in qualche modo condizionare ed orientare il contenuto degli accordi ex art. 2, comma 2, lett. a), decreto legislativo n. 81/2015, ciò quantomeno, per esempio, con riferimento alla tutela di gravidanza, malattia e infortunio, per la quale anche il recentissimo provvedimento in tema di lavoro autonomo (all'art. 14) introduce un periodo di sospensione del rapporto (senza diritto al corrispettivo) per il caso in cui il prestatore operi in via continuativa presso un singolo committente.

* *Avvocato, socio dello Studio Ichino, Brugnattelli e Associati*; ** *Avvocato, collaboratore dello Studio Ichino, Brugnattelli e Associati*.

PER IL FUTURO DEL PAESE NON BASTANO DEGLI SGRAVI

di Maurizio Centra*

Secondo l'autorevole vocabolario Treccani per anziano si intende una persona "di età avanzata, in senso assoluto o in relazione ad altri", ma in un paese che ben conosce la quarta età definire l'anziano usando solo il parametro dell'età anagrafica rischia di essere fuorviante. È sufficiente soffermarsi sul progressivo innalzamento dell'età della pensione per rendersene conto, negli anni '50 del XX secolo gli italiani intorno ai 60 anni erano considerati anziani e quindi prossimi al pensionamento, oggi sono iperattivi e, tra lavoro, sport, svago e impegni familiari, *non sanno a chi dare i resti...* Ma qualunque sia l'età a partire dalla quale una persona può essere considerata anziana, senza rischiare di offenderla, l'Italia è indubbiamente un paese che sta invecchiando, in quanto ha uno dei più bassi tassi di natalità del mondo. Al riguardo le statistiche sono eloquenti e le tendenze di facile interpretazione, basti considerare la flessione delle nascite, passate da 557.393 del 2002 a 473.434 del 2016, e il decremento del saldo naturale, ossia della differenza tra nascite e decessi, passato da -19.195 del 2002 a -141.826. Nello stesso periodo però la popolazione residente è aumentata da 57,3 milioni di persone (anno 2002) a 60,6 milioni di persone (anno 2016), principalmente per effetto di fattori migratori.

Le cause della progressiva flessione delle nascite in Italia sono molteplici e, se alcune di esse sono simili a quelle degli altri paesi europei, come l'innalzamento dell'età dell'indipendenza economica dei giovani, il superamento di alcuni schemi familiari, la mobilità lavorativa, i servizi sociali insufficienti, ecc., alcune sono specifiche, come il precariato lavorativo e l'assenza di una politica per la genitorialità. I risultati di una ricerca svolta nel 2015 dalla Prof.ssa Maria Letizia Tanturri dell'Università di Padova con altre quattro ricercatrici internazionali, mettono "a nudo" le difficoltà delle donne italiane a conciliare il lavoro con la vita familiare. Preso atto che nel nostro paese una donna su cinque, tra i 40 e i 44 anni non ha figli, per quelle che ne hanno "la nostra società è organizzata con delle rigidità che non rispondono più alla situazione reale", ad esempio "gli asili sono pochi e costosi e hanno orari talvolta inconciliabili con quelli delle donne normali...". In pratica i genitori, ma il più delle volte le mamme, ammesso che

superino indenni il problema dell'asilo sono solo all'inizio, perché poi arrivano gli impegni della scuola dell'obbligo, dei colloqui con gli insegnanti e delle innumerevoli attività extrascolastiche, per i quali, in assenza di un nonno, che se c'è lavora perché non può essere anziano (...), occorrono tempo e danaro. Per non parlare dei calendari scolastici, che sembrano ideati per le famiglie di 50 anni fa, le quali trascorrevano tre mesi in vacanza (bei tempi), e che impongono il ricorso a centri estivi variamente denominati, ma quasi sempre privati e costosi.

Allo scopo di alleviare i disagi dei genitori, con il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" il legislatore del Jobs act ha introdotto nel nostro ordinamento alcuni nuovi istituti, finalizzati a conciliare il lavoro con la vita privata dei lavoratori subordinati. A distanza di due anni, il 14 settembre 2017 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro dell'economia e delle finanze hanno firmato un decreto interministeriale che consentirà ai datori di lavoro privati di beneficiare di sgravi contributivi nel caso in cui stipulino dei contratti collettivi aziendali (c.d. contratti di secondo livello) che prevedano istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori; decreto che al momento della redazione di questo articolo non è ancora stato registrato dalla Corte dei Conti.

Pur trattandosi di una misura sperimentale o forse proprio per questo, la genesi del decreto interministeriale è stata più lunga del previsto e ha richiesto l'istituzione di un'apposita *cabina di regia* presieduta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, composta da rappresentanti dei Dipartimenti per la famiglia, per le pari opportunità e della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero dell'economia e delle finanze. Al termine dei lavori, sono stati stanziati 110 milioni di euro circa per il biennio 2017 e 2018, a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi, allo scopo di incentivare la contrattazione di secondo livello nel biennio 2017-2018. Per poter usufruire degli sgravi contributivi il contratto collettivo aziendale deve essere sottoscritto e depositato dal 1 gennaio 2017 e il 31 agosto 2018 e contenere almeno due delle misure di seguito indicate, una delle quali dovrà rientrare nell'Area di intervento

genitorialità. Il deposito va effettuato utilizzando la modalità telematica messa a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nella sezione *Servizi* del suo sito internet istituzionale (indirizzo: www.lavoro.gov.it).

Area di intervento genitorialità:

- estensione del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o integrazione della relativa indennità;
- previsione di nidi d'infanzia, asili nido, spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;
- percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

Area di intervento flessibilità

organizzativa:

- lavoro agile;
- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- part-time;
- banca ore;
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

Welfare aziendale:

- convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
- convenzioni con strutture per servizi di cura;
- buoni per l'acquisto di servizi di cura.

La misura dello sgravio contributivo può raggiungere il 5% dell'imponibile previdenziale previsto per tutta la forza lavoro aziendale e sarà stabilita dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) per ciascun datore di lavoro in base al numero di lavoratori assunti e alle dichiarazioni contributive presentate, a condizione che il contratto collettivo aziendale interessi almeno il 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati nell'anno precedente alla domanda. Quest'ultima dovrà essere presentata esclusivamente in via telematica, secondo le istruzioni che fornirà l'Inps, tenendo presente che per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017 la scadenza sarà il 15 novembre 2017, per i contratti depositati entro il 1° agosto 2018 la scadenza sarà il 15 settembre 2018.

Al momento non è facile prevedere per i lavoratori quali saranno gli effetti delle

misure per conciliare vita e lavoro che saranno stabilite dalla contrattazione integrativa, anche se la soluzione adottata dal Legislatore non è certo esente da critiche, al di là del ritardo con il quale è stata attuata che, di fatto, ha ridotto da tre anni (2016, 2017 e 2018) a meno di due il possibile utilizzo di tali misure. Affidare alla sola contrattazione collettiva aziendale l'istituzione di misure per conciliare vita e lavoro, sostenute economicamente dallo specifico sgravio di nuova istituzione, rischia di limitarne l'utilizzo alle imprese di più grandi dimensioni, nelle quali spesso già esistono e per le quali lo sgravio può rappresentare una riduzione dei relativi costi o, ci si augura, un aumento dei benefit per i lavoratori interessati. Ma per le piccole e medie imprese, che rappresentano il 75% circa del totale delle imprese nazionali, la soluzione adottata dal Legislatore appare di difficile utilizzo, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle dimensioni aziendali e alle procedure di lavoro, oltre che all'assenza - in molti casi - delle rappresentanze sindacali aziendali.

La politica per la genitorialità e i relativi strumenti di attuazione sono funzioni che lo stato e, per quanto di loro competenza, le regioni non dovrebbero rimettere alle iniziative dei datori di lavoro, se non in misura marginale e integrativa, quindi la soluzione adottata con il d.lgs. 80/2015 per conciliare vita e lavoro, nonostante sia stata ideata dal Governo più giovane della storia della Repubblica italiana, sarà utile se accompagnata da altri interventi in materia a carico della fiscalità generale, altrimenti, visto anche lo stanziamento di spesa, rischia di produrre effetti solo per una ristretta cerchia di lavoratori.

Una politica italiana per la genitorialità non dovrebbe differenziarsi troppo da quelle dei principali paesi dell'Unione europea, al riguardo basterebbe esaminare le soluzioni adottate in Francia e in Germania, ad esempio, che hanno dato risultati positivi, ma in un paese che, dopo oltre dieci anni di crisi, ha un tasso di crescita del prodotto interno lordo (Pil) inferiore a quello dei suoi concorrenti non è facile trovare le risorse necessarie, anche se trovarle - con spirito di assistenza intergenerazionale - converrebbe a tutti.

Il progressivo invecchiamento della popolazione e l'innalzamento dell'età della vita portano con se problemi, ma

anche opportunità. Se da un lato occorre intensificare la ricerca scientifica e farmacologica, le iniziative di prevenzione delle malattie e le forme di assistenza sanitaria, come anche creare adeguate strutture sanitarie e ricettive nonché garantire in concreto ai cittadini più grandi di età una vita libera e dignitosa, dall'altra ci sono maggiori opportunità di lavoro per medici, paramedici, ricercatori, assistenti sociali, ecc., investimenti in nuove tecnologie, progettazione e realizzazione di nuovi strumenti, ausili e attrezzature, costruzione o modifica di immobili domestici e strutture ricettive, utilizzo di sistemi di mobilità e di connettività avanzati, solo per fare degli esempi.

In Italia per garantire agli anziani i servizi di cui hanno bisogno occorre destinare allo scopo una quota consistente del reddito nazionale, che può risultare più facilmente sostenibile in presenza di una crescita del Pil pari o superiore a quello medio dell'Unione europea, per questo occorre una politica economica che favorisca le nuove iniziative e indichi i settori sui quali il Paese "punta" per i prossimi decenni (es. industria 4.0, turismo, nanotecnologie, ecc.). In quest'ottica la politica per la genitorialità può costituire un valore aggiunto, nella misura in cui può interrompere o ridurre diversi fenomeni socialmente ed economicamente sconvenienti per il Paese, quali la flessione delle nascite, l'aumento delle emigrazioni di lavoratori qualificati e di giovani neo laureati, la riduzione dei consumi interni, la dispersione scolastica e la cessazione dei rapporti di lavoro per assistere i figli. In realtà si possono ipotizzare anche degli effetti positivi indiretti, quali l'aumento della capacità innovativa, se il Paese riesce a dare un futuro alle sue menti migliori, altrimenti costrette a cercarlo altrove, o il miglioramento dei conti previdenziali, grazie alla riduzione dell'età media dei lavoratori, che oggi supera i 44 anni ed è la più alta d'Europa.

Nella mitologia greca troviamo una mirabile rappresentazione di assistenza intergenerazionale, quella di Enea che fugge rocambolescamente da Troia in fiamme portando per mano il figlioletto Ascanio e sulle spalle il vecchio padre Anchise, paralizzato nelle gambe e che tiene in mano il vaso con le ceneri degli antenati (i Lari Tutelari). Enea non si sottrae al suo compito salvifico e, in cuor suo, pensa che altrettanto farà il figlio, se mai la sorte dovesse

chiederglielo da grande. Altrettanto sono chiamati a fare in Italia gli uomini e le donne investiti della funzione legislativa, mediante decisioni e comportamenti che favoriscano lo sviluppo economico e culturale del Paese, con le conseguenti ricadute occupazionali, nonché le scelte libere dei cittadini, come quello di avere dei figli senza essere penalizzati sul lavoro, non solo dipendente. Decisioni e comportamenti che, in base all'attuale composizione del Parlamento, spettano a uomini e donne di età media compresa tra i 58,48 anni dei senatori e i 49,67 anni dei deputati, dai quali è lecito attendersi grande sensibilità su questi temi, che riguardano il futuro di tutti i cittadini.

* *Odcec Roma*



LA PREVIDENZA DEI GIORNALISTI AUTONOMI E DIPENDENTI

di Anna Del Vecchio*

La previdenza obbligatoria dei giornalisti professionisti, dei pubblicisti e dei praticanti giornalisti è affidata all'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» (Inpgi), che è una fondazione dotata di personalità giuridica di diritto privato incaricata di pubbliche funzioni con autonomia gestionale, organizzativa e contabile.

LA STORIA

Nell'ambito del sistema previdenziale italiano, l'Inpgi si colloca nella categoria degli enti deputati a compiti di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria in forza del disposto dell'art. 38 della Costituzione il quale al comma 2 recita: "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso

di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria", ed al comma 4, "Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato".

L'Inpgi gestisce, in regime sostitutivo e con regolamentazione autonoma, tutte le forme assicurative obbligatorie di previdenza ed assistenza a favore dei giornalisti professionisti. Tale regime sostitutivo fu acquisito attraverso un processo evolutivo graduale con l'avvio, a livello regionale, delle *Casse pie di previdenza dei giornalisti* che sorsero intorno all'anno 1870 come forma di mutualità volontaria, quando ancora in Italia non vi era un ordinamento giuridico della previdenza sociale.

Successivamente, sentita l'esigenza di un organismo unitario e a carattere nazionale, nel corso della negoziazione sindacale per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro giornalistico fu proposta la costituzione di un apposito Fondo. Nacque, così, come istituto contrattuale, l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani eretto ente morale con regio decreto n. 838 del 25 marzo 1926 e, per gli effetti della legge 3316/1928, nel neocostituito Istituto confluirono - per fusione - le *Casse pie di previdenza dei giornalisti*, avendone la stessa legge 3316/1928 decretata la cessazione.

Nel 1950, l'abolizione del limite massimo retributivo, oltre il quale era escluso l'obbligo contributivo, e l'affermazione del principio della generalizzazione dell'obbligo assicurativo, determinò anche per gli editori l'obbligo di versare all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) i contributi già dovuti all'Inpgi a seguito degli accordi contrattuali. Tale norma generò il rischio di soppressione dell'Istituto in quanto le sue forme assicurative si andavano ad inserire automaticamente nel quadro istituzionale del regime generale obbligatorio per cui era necessario un provvedimento di legge che affermasse il carattere sostitutivo delle forme assistenziali e previdenziali da esso gestite. La legge 1564/1951 "Previdenza ed assistenza dei giornalisti", affermò il principio di "sostitutività" dell'Inpgi, infatti l'art. 1 recita: "La previdenza e l'assistenza attuate dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» riconosciuto con regio decreto 25 marzo 1926, n. 838, nelle forme e nelle misure disposte dal suo statuto e dal regolamento a favore dei giornalisti iscritti all'Istituto stesso, sostituiscono a tutti gli effetti, nei confronti dei giornalisti ad esso iscritti, le corrispondenti forme di previdenza e di assistenza obbligatorie", e l'art. 2 precisa che: "Le

misure dei contributi dovuti all'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» dai datori di lavoro per i giornalisti da essi dipendenti e le prestazioni che l'Istituto è tenuto ad erogare a favore dei propri iscritti non possono essere inferiori a quelle stabilite per le corrispondenti forme di previdenza e di assistenza obbligatorie". Successivamente, l'Inpgi, ai sensi del decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 istituì la gestione separata, finalizzata alla previdenza obbligatoria di tutti i giornalisti liberi professionisti in quanto tale norma, entrata in vigore il 1° gennaio 1996, estese la tutela previdenziale obbligatoria anche ai soggetti che *"svolgono attività autonoma di libera professione senza vincolo di subordinazione, il cui esercizio è condizionato all'iscrizione in appositi albi o elenchi"*. Nacquero così due distinte sezioni: gestione lavoratori dipendenti, cd. "gestione principale" o "Inpgi 1", per i giornalisti titolari di rapporto di lavoro dipendente e gestione separata, cd. "Inpgi 2" per i giornalisti lavoratori autonomi con o senza Partita Iva e i giornalisti titolari di contratti di collaborazione (co.co.co.).

GESTIONE PRINCIPALE (Inpgi 1)

I giornalisti, lavoratori dipendenti, sono, quindi, ai sensi e per gli effetti della citata legge 1564/1951 iscritti all'Inpgi e in virtù delle due distinte sezioni, alla gestione principale. L'obbligo assicurativo ricorre nei casi in cui, a prescindere dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato e l'inquadramento aziendale, concorrono le seguenti condizioni:

- iscrizione all'Albo dei giornalisti (elenco professionisti, elenco pubblicisti e/o registro praticanti);
- svolgimento di attività lavorativa riconducibile a quella professionale giornalistica.

Ai fini della tutela previdenziale, il giornalista (professionista, pubblicista o praticante) che svolge attività di lavoro subordinato riconducibile a quella della professione giornalistica, a prescindere dal CCNL che regola il rapporto di lavoro, ai sensi della vigente normativa, ossia della legge 1564/1951, della legge 1122/1955, dell'art. 38 della legge 416/1981 (come sostituito dall'art. 76 della legge n. 388/2000) nonché dello statuto e del regolamento dell'Istituto, è obbligatoriamente iscritto all'Inpgi. Tale obbligatorietà è stata ribadita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, con nota 9PP/80907/AG-V-180 del 24 settembre 2003, ha precisato che "i

giornalisti assunti alle dipendenze della Pubblica Amministrazione - sia a tempo determinato che a tempo indeterminato - con affidamento di incarico giornalistico, ovvero che svolgano attività di lavoro riconducibile alla professione giornalistica, devono essere obbligatoriamente iscritti presso l'Inpgi".

Ai sensi, quindi, dell'art. 1 della legge 20 dicembre 1951, n. 1564, l'Inpgi e - per gli effetti della suddivisione in due sezioni - l'Inpgi 1, gestisce in regime di sostitutività le forme di previdenza obbligatoria nei confronti dei giornalisti lavoratori dipendenti. Il giornalista lavoratore dipendente, dunque, non è iscritto all'Inps ma all'Inpgi e il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze giornalisti professionisti, praticanti o pubblicisti è tenuto all'iscrizione all'Inpgi 1, quale azienda contribuente, ai sensi dell'art. 6 della legge 1122/1955 (Legge Vigorelli) che recita: *"Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'Istituto i giornalisti professionisti ad esso occupati, indicando la retribuzione corrisposta e tutte le altre notizie che gli sono richieste dall'Istituto stesso per l'iscrizione del giornalista professionista e per l'accertamento dei contributi dovuti"*.

L'iscrizione all'Inpgi del datore di lavoro è effettuata inviando all'Istituto il modulo S.C./1 presente sul sito web dell'Istituto nella sezione "notizie per le aziende / i nostri servizi / obblighi iscrizione datori di lavoro". Al modulo dovrà essere allegato il modello ISCR/GIO per ciascun giornalista dipendente e/o collaboratore e la lettera di assunzione nonché i seguenti documenti:

1. certificato di iscrizione alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura (CCIAA), di data non anteriore a 90 giorni, recante il numero di iscrizione, la sede sociale, il capitale sociale, l'oggetto sociale, gli organi sociali in carica e i relativi poteri, i titolari di cariche o qualifiche, l'inizio dell'attività dell'impresa e le eventuali sedi secondarie e/o unità locali;
2. atto costitutivo e relativo statuto della società o della cooperativa, nonché del regolamento della cooperativa adottato ai sensi della legge n. 142/2001;
3. certificato del Tribunale - Registro Stampa ovvero dichiarazione sostitutiva, recante il nome della testata/e edita/e, il numero della registrazione, il luogo della registrazione, la periodicità, il proprietario, l'editore e il direttore responsabile;
4. eventuali contratti d'affitto, di affidamento in gestione o cessione in uso a qualsiasi titolo della testata.

Sono esonerati dalla presentazione della documentazione di cui ai precedenti punti da 1 a 4 i committenti (rapporti di co.co.co.) e le Pubbliche Amministrazioni, che invece dovranno allegare il solo certificato del Tribunale.

Per gli adempimenti mensili, qualora il datore di lavoro si avvalga di intermediari abilitati alla trasmissione telematica della denuncia contributiva mensile all'Inpgi dovrà, altresì, allegare dichiarazione sottoscritta contenente i dati del professionista abilitato.

I contributi obbligatori a fini previdenziali e assistenziali, calcolati sulla base del compenso imponibile emergente dal cedolino paga mensile e dovuti in percentuale dal datore di lavoro e dal lavoratore, in riferimento ad ogni rapporto di lavoro subordinato instaurato con il giornalista professionista, praticante o pubblicista, devono essere versati all'Inpgi. Analogamente devono inoltre essere versati i contributi figurativi, ovvero quelli che vengono accreditati per periodi connessi ad un rapporto di lavoro, durante i quali l'iscritto non ha però svolto attività lavorativa. Per l'accredito dei contributi figurativi in caso di aspettativa per ricoprire cariche pubbliche elettive sindacali e nazionali, per servizio militare o per congedo di maternità, paternità o parentale è necessario presentare domanda. Sono, invece, accreditati d'ufficio e per un periodo non superiore a cinque anni nell'arco della intera vita contributiva del giornalista, quando lo stesso ha beneficiato di indennità di disoccupazione, integrazioni salariali, assistenza antitubercolare. Le voci contributive sono istituite in virtù del CCNL applicato, ad eccezione della voce relativa all'invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS).

La distinzione opera per:

- rapporti di lavoro regolati dal CNLG - FIEG/FNSI
- rapporti di lavoro regolati dal CCNL ARAN/OO.SS. - Pubblica Amministrazione
- rapporti di lavoro giornalistico non regolato dal CNLG (CCNL commercio, bancari, assicurativi, metalmeccanici, etc.).

Nel caso di cessazione dell'attività lavorativa, il giornalista è ammesso alla prosecuzione volontaria del versamento dei contributi sempreché conservi l'iscrizione all'Albo e, alla data della domanda, siano stati versati almeno 12 contributi mensili obbligatori (un anno) nel quinquennio precedente, ovvero almeno 5 anni (60 contributi mensili)

qualunque sia l'epoca del versamento.

La denuncia contributiva mensile deve essere trasmessa all'Inpgi attraverso il canale web dell'Agenzia delle entrate tramite la procedura Entratel o Fisconline. Qualora la procedura di elaborazione paghe utilizzata non contempli la gestione della denuncia, dal sito web dell'Inpgi, nella sezione notizie per le aziende, è possibile scaricare il software DASM e - qualora l'azienda si avvalga di intermediari abilitati - il modulo di controllo telematico il cui software è scaricabile dalla sezione dedicata del menù "software".

Il versamento dei contributi viene effettuato mediante il modello F24, entro il giorno 16 del mese successivo alle retribuzioni, compilando la sezione accise:

Codice ente	Codice tributo	Descrizione	Periodicità
P	C001	Contributi obbligatori correnti	MM/AAAA

In regime di sostitutività, l'Inpgi 1 gestisce anche l'assicurazione contro gli infortuni, che fu istituita e disciplinata per la prima volta dal Contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico del 1955, e confermata nei contratti successivi, con progressiva elevazione dei massimali degli indennizzi. La determinazione della contribuzione è demandata alla contrattazione collettiva (art. 38 e ss., CCNL giornalistico sottoscritto dalla FNSI e dalla FIEG) e si applica nell'ambito di due distinte fasce: la prima riferita ai giornalisti praticanti e ai giornalisti con retribuzione pari o superiore a quella di redattore ordinario e la seconda ai giornalisti con retribuzione inferiore. Il versamento dei contributi è dovuto dai datori di lavoro la cui voce è contemplata nelle voci contributive con riferimento ai CCNL applicati per cui viene corrisposto in uno ai contributi previdenziali. Il contributo mensile per i lavoratori afferenti alla prima fascia è, attualmente, di euro 11,88 mentre per coloro che si inquadrano nella seconda fascia è di euro 6,00. Il diritto all'indennità assicurativa sorge per il giornalista ed i suoi aventi causa dal giorno dell'inizio del rapporto di lavoro contrattuale subordinato con l'azienda giornalistica, ancorché non sia intervenuto l'effettivo versamento dei relativi contributi, e sussiste per 15 mesi successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Ne hanno diritto tutti i giornalisti, con rapporto di lavoro subordinato, nel caso di infortunio dal quale derivi un'invaldità permanente parziale

in misura superiore al 5% o un'invaldità permanente totale, e i loro aventi causa se l'infortunio ha per conseguenza la morte. È indennizzabile anche l'infarto del miocardio e l'ictus cerebrale.

GESTIONE SEPARATA (Inpgi 2)

Come previsto dal regolamento Inpgi, i giornalisti professionisti e pubblicisti iscritti negli appositi elenchi di categoria ed i praticanti giornalisti iscritti nell'apposito registro che esercitano attività autonoma di libera professione senza vincolo di subordinazione o che svolgono attività lavorativa di natura giornalistica nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, sono obbligatoriamente iscritti alla gestione previdenziale separata dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani.

L'obbligo di iscrizione all'Inpgi 2 per i liberi professionisti sussiste anche nel caso in cui oltre all'attività giornalistica, sia svolta una diversa tipologia di lavoro subordinato. Sono obbligati ad iscriversi alla Gestione separata dell'Inpgi anche i giornalisti liberi professionisti che svolgono contemporaneamente attività di lavoro subordinato. Ai soli fini previdenziali, sono assimilati ai redditi professionali quelli derivanti da attività autonoma occasionale svolta dai giornalisti al di fuori del campo di applicazione dell'IVA e non originati da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Infatti, il Ministero del lavoro, con la nota n. 82661 del 5 agosto 1999 ha chiarito che qualunque prestazione di lavoro autonomo resa dai giornalisti - anche se sporadica e produttiva di modesto reddito - comporta l'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inpgi e di versamento dei contributi assicurativi. Di conseguenza, la definizione di lavoro occasionale di cui all'art. 61 del D. Lgs. 276/2003 e s.m.i. non trova applicazione per i giornalisti che, per svolgere la loro professione, devono essere obbligatoriamente iscritti all'Albo (Elenco professionisti o Elenco pubblicisti).

Il giornalista iscritto alla gestione separata che nel corso dell'anno non abbia svolto alcuna attività autonoma di natura giornalistica e che non abbia percepito alcun reddito connesso a tale attività, nemmeno riferito ad anni precedenti, può chiedere all'Inpgi - entro e non oltre la fine dell'anno - la sospensione dall'iscrizione. La richiesta di riattivazione della posizione assicurativa

dovrà essere presentata entro 30 giorni dalla ripresa dello svolgimento dell'attività giornalistica.

I giornalisti, lavoratori autonomi, in possesso di partita IVA ovvero che svolgono attività occasionale o che abbiano partecipazione in società semplici o in associazioni o società tra professionisti, sono tenuti a presentare all'Inpgi la comunicazione annuale dei redditi prodotti. La comunicazione reddituale deve essere presentata entro il 31 luglio di ciascun anno, esclusivamente in modalità telematica, tramite il sito web <https://denunciags.inpgi.it/> anche in assenza di reddito qualora non sia stata effettuata la comunicazione di sospensione dagli obblighi contributivi. I contributi dovuti e risultanti dall'elaborazione della comunicazione on line possono essere versati in unica soluzione entro il 31 ottobre 2017, oppure in 3 rate consecutive con scadenza il 31 ottobre, 30 novembre e 31 dicembre. La modalità prescelta dovrà essere indicata nella comunicazione prodotta. L'aliquota contributiva pari al 10% è calcolata sul reddito professionale netto di lavoro autonomo giornalistico prodotto nell'anno e risultante dalla dichiarazione dei redditi. Per i titolari di trattamento pensionistico diretto il contributo è ridotto del 50%. Il versamento dei contributi può essere eseguito mediante bonifico bancario o utilizzando il Modello F24, sezione Accise, anche in compensazione con i crediti vantati verso l'Erario o verso altri enti previdenziali che prevedono la possibilità di compensazione. Non sarà possibile, invece, utilizzare in compensazione per qualsiasi pagamento i crediti vantati nei confronti dell'INPGI.

Codice ente	Codice tributo	Descrizione	Periodicità
P	G001	Gestione separata d.lgs.103/96 - contributi minimi in acconto	MM/AAAA
P	G002	"Gestione separata d.lgs.103/96 - contributi obbligatori saldo unica soluzione"	MM/AAAA
P	G003	"Gestione separata d.lgs.103/96 - contributi obbligatori saldo a rate"	MM/AAAA

È comunque dovuto - anche in assenza di reddito – il contributo minimo:

Tipo contributo	Con-tributo minimo ordina-rio	Contributo minimo ridotto (anzianità inferiore a 5 anni)	Contributo minimo ridotto (titolari pensione diretta)
Contributo Soggettivo	208,68	104,34	104,34
Contributo Integrativo	41,74	20,87	41,74
Contributo di maternità	28,00	28,00	28,00
Totale contributo minimo	278,42	153,21	174,08

Per i giornalisti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di natura giornalistica, l'iscrizione all'Inpgi 2 è effettuata dal committente entro 30 giorni dall'inizio del rapporto di collaborazione.

Le aliquote contributive da applicare sui compensi dovuti ai giornalisti che svolgono attività lavorativa nella forma della collaborazione coordinata e continuativa sono:

1. giornalisti che non risultino contestualmente assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie

Totale	IVS	Presta-zioni tempore	Committente	Giorna-lista
26,72 %	26,00 %	0,72 %	17,81 %	8,91 %

2. giornalisti titolari contestualmente anche di altra posizione assicurativa o pensionati

Totale	IVS	Committente	Giornalista
17,00 %	17,00 %	11,33 %	5,67 %

Le somme corrisposte entro il giorno 12 del mese di gennaio, ai sensi del comma 1 dell'art. 51 TUIR (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917), si considerano percepite nel periodo d'imposta precedente essendo i compensi da collaborazione coordinata e continuativa assimilati ai redditi da lavoro dipendente (art. 34, L. 342/2000) sempreché riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre. Nella denuncia mensile contributiva andranno dichiarati come compensi arretrati del mese di dicembre.

L'accredito dei contributi mensili nelle posizioni assicurative dei singoli giornalisti

titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa è basato sul minimale annuo di reddito di cui all'art. 1, co. 3, legge 233/1990, attualmente pari a euro 15.548,00. Di conseguenza, qualora il predetto minimale annuo non si dovesse raggiungere si genererà una contrazione dei contributi mensili accreditati, in proporzione al contributo versato:

$$\text{mesi copertura contributiva} = \frac{\text{contributi versati}}{(X/12)}$$

dove X è il minimale annuo di reddito.

Il predetto minimale di reddito, ai fini dell'attribuzione dell'anzianità contributiva, si applica altresì ai giornalisti che svolgono attività autonoma libero professionale in assenza di partita IVA.

La denuncia contributiva mensile deve essere trasmessa all'Inpgi anche per le collaborazioni coordinate e continuative unitamente alla denuncia dei lavoratori dipendenti compilando la sezione "collaboratori".

Il versamento dei contributi viene effettuato con il modello F24, entro il giorno 16 del mese successivo ai compensi erogati

Codice ente	Codice tributo	Descrizione	Periodicità
P	CGS1	Contributi obbligatori Gestione Separata	MM/AAAA

Concludiamo con un breve cenno alle retribuzioni convenzionali per i giornalisti operanti all'estero in paesi non convenzionati.

Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 dicembre 2016, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono state fissate le retribuzioni convenzionali di cui agli artt. 1 e 4 del D.L. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla legge 398/87, per il calcolo dei contributi dovuti a favore dei giornalisti operanti nei Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale e non impiegati nei Paesi dello spazio SEE. Le retribuzioni convenzionali si applicano ai giornalisti italiani, degli altri Stati membri dell'Unione Europea ed ai giornalisti extracomunitari, titolari di un regolare contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro

in un Paese extracomunitario, in base ai seguenti valori:

Retribuzione nazionale da a		Fascia	Retribuzione convenzionale
zero	3.802,12	I	3.802,12
3.802,13	5.149,07	II	5.149,07
5.149,08	6.496,02	III	6.496,02
6.496,03	7.842,98	IV	7.842,98
7.842,99	oltre	V	9.189,93

I valori convenzionali mensili, nel caso di instaurazioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero nel corso del mese, sono determinati sulla base di 26 giorni. La contribuzione deve essere riferita alle retribuzioni convenzionali per dodici mensilità. La fascia di retribuzione convenzionale per il calcolo dei contributi, si ottiene dividendo per dodici il trattamento retributivo spettante secondo la normativa di legge e/o contrattuale italiana.

* *Odcec Napoli*

Note a sentenza

CONTROLLO DELL'ACCOUNT DI POSTA AZIENDALE E VIOLAZIONE DELLA PRIVACY DEL DIPENDENTE

di *Vittorio De Luca**

Con sentenza del 5 settembre 2017, nel controverso caso *Barbulescu v. Romania* (no. 61496/08), la Grande Chambre della Corte Europea dei diritti dell'uomo (CEDU), organo giurisdizionale che decide su istanza di appello delle parti o nei casi particolarmente complessi, ha rovesciato la precedente decisione della Corte Europea dei diritti dell'uomo del 12 gennaio 2016 in materia di diritto alla riservatezza della corrispondenza.

Il caso in esame riguardava un ingegnere rumeno, dipendente di una società privata in qualità di responsabile delle vendite, incaricato dal proprio datore di creare un account di Yahoo Messenger per gestire le richieste dei clienti. A seguito di un controllo effettuato dalla società sul predetto account era emerso che il ricorrente aveva utilizzato tale strumento in maniera sistematica anche per intrattenere conversazioni personali

durante l'orario di lavoro. Il lavoratore veniva, pertanto, licenziato per avere utilizzato l'account di messaggistica in violazione di quanto espressamente stabilito dal regolamento aziendale.

Il lavoratore ricorreva all'autorità giudiziaria nazionale perché dichiarasse l'illegittimità del provvedimento adottato nei suoi confronti, lamentando una violazione del diritto alla riservatezza nella corrispondenza sancito dalla Costituzione e dal Codice penale rumeno. Le corti nazionali rigettavano la richiesta del ricorrente che decideva, quindi, di adire la CEDU, lamentando una mancata tutela della riservatezza della vita privata, domestica e familiare nelle comunicazioni personali da parte delle corti nazionali. La CEDU aveva - con una decisione non unanime - rigettato nel gennaio 2016 il ricorso del lavoratore, ritenendo che le corti rumene avessero effettuato un giusto contemperamento tra il diritto alla privacy e gli interessi legittimi del datore di lavoro.

La Grande Chambre della CEDU ha rovesciato tale decisione ritenendo, al contrario, sussistente la violazione dell'art. 8 CEDU, motivando tale provvedimento sul presupposto che i concetti di "vita privata" e di "corrispondenza" possono trovare applicazione anche nelle comunicazioni effettuate sul luogo di lavoro e che le limitazioni imposte dal datore di lavoro non possono, in ogni caso, ridurre del tutto la vita sociale e di relazione del dipendente. Nella propria decisione la Corte ha ritenuto che le corti nazionali abbiano omissso di considerare la circostanza fondamentale per cui il dipendente - sebbene a conoscenza del divieto di utilizzo per scopi personali dell'account di posta - avrebbe dovuto essere preventivamente informato dal datore circa le modalità di esercizio dell'attività di monitoraggio ed in particolare sul conseguente livello di intrusione nella vita privata e nella corrispondenza personale.

La sentenza assume particolare rilievo poiché precisa i criteri che potranno influenzare le decisioni dei giudici nazionali nel valutare la legittimità dei controlli effettuati dal datore di lavoro sull'account di posta aziendale. In particolare, tenuto conto dell'elevato grado di intrusione nella privacy, il datore di lavoro deve informare esaurientemente il dipendente della possibilità di un controllo, delle modalità dello stesso, dello scopo perseguito e delle precise conseguenze disciplinari. Al riguardo, si precisa che il

datore deve addurre concrete motivazioni a sostegno dell'attività di monitoraggio e non limitarsi ad ipotesi astrattamente riconducibili al rischio di danneggiamento dei sistemi informatici o al contrasto dell'attività illecita online. In altri termini, la natura delle verifiche deve essere ben chiara al lavoratore prima che si proceda con il monitoraggio, con particolare riferimento anche all'indicazioni del numero di comunicazioni oggetto di controllo, della durata dell'intervento nonché dei soggetti che hanno effettuato tale controllo.

La Corte ha ritenuto, inoltre, che il controllo deve ritenersi illegittimo qualora l'interesse del datore di lavoro possa essere perseguito mediante metodi meno intrusivi della privacy del lavoratore.

Al riguardo, si evidenzia come la normativa italiana in tema di controllo degli strumenti di lavoro appare pienamente in linea con i criteri individuati dalla Grande Chambre. L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, così come modificato nel 2015 dal Jobs Act, prevede, infatti, la possibilità per il datore di lavoro di accedere alla posta aziendale solo dopo aver preventivamente informato il lavoratore circa le modalità (i) d'uso dello strumento informatico e (ii) con cui vengono effettuati i controlli. Sul punto, peraltro, si rileva l'intervento anche del Garante della Privacy che, con il provvedimento n. 303 del 2016, ha chiarito come i controlli intensivi si considerano legittimi solo a fronte di specifiche anomalie e "comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori".

In sostanza, condizione necessaria per poter controllare lecitamente, ed in conformità ai principi di proporzionalità, pertinenza e non eccedenza la posta elettronica dei dipendenti è che il datore di lavoro adotti preventivamente una policy interna, che regolamenti in modo chiaro e senza formulazioni generiche il corretto utilizzo della stessa e degli strumenti informatici aziendali in generale nonché gli eventuali controlli e che informi di tale circostanza i propri dipendenti in maniera chiara ed esauritiva. Il mancato rispetto di quanto precede esporrà, pertanto, il datore di lavoro al rischio di accertamento di illegittimità dei provvedimenti disciplinari adottati sulla base delle informazioni illecitamente raccolte.

* *Avvocato e Dottore Commercialista, Managing Partner dello Studio De Luca & Partners (info@delucapartners.it)*





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

INPS: L'OPERAZIONE POSEIDONE RECEPISCE LA GIURISPRUDENZA

di Stefano Ferr*

Con il Messaggio n. 2345 del 7 giugno 2017 l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) ha fornito numerose indicazioni sullo stato, in particolare con riferimento all'anno 2012 (quindi delle notizie ottenute dall'esame del Modello UNICO 2013), dell'operazione Poseidone, riguardante l'iscrizione d'ufficio nella Gestione Commercianti dei soci di immobiliari. La prima parte del Messaggio riporta dati di natura statistica che ritengo di scarso interesse e sui quali non mi soffermerò, invitando gli eventuali interessati a scaricare il documento dal sito dell'Istituto. Grandissima importanza ha invece la seconda parte, che recepisce, tramite l'Avvocatura Inps, gli orientamenti giurisprudenziali della Corte di Cassazione con riferimento ai numerosi contenziosi relativi alle iscrizioni di soci di società di persone aventi ad oggetto sociale la locazione e gestione di beni immobili propri.

Certamente opportuno è che l'Inps inviti le sedi periferiche a tener conto, prima di iscrizioni temerarie, della recente e chiarissima Sentenza n. 3835 del 26/02/2016, con la quale la Suprema Corte ha ribadito che «ai sensi della Legge n. 662 del 1996, articolo 1, comma 203, che ha modificato la Legge n. 160 del 1975, articolo 29, e della Legge n. 45 del 1986, articolo 3, nelle società in accomandita semplice la qualità di socio accomandatario non è sufficiente a far sorgere l'obbligo di iscrizione nella gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali, essendo necessaria anche la partecipazione personale al lavoro aziendale, con carattere di abitualità e prevalenza, la cui ricorrenza deve essere provata dall'istituto assicuratore».

Sarebbe di grandissima importanza che le Sedi dell'Istituto si soffermassero sull'ultima parte dell'insegnamento degli Ermellini, evitando accertamenti "a tavolino" ma effettuando, per ogni fattispecie, un'analisi concreta della situazione e del ruolo effettivo del socio oggetto di verifica: tale preventiva ed approfondita istruttoria, circa la partecipazione al lavoro aziendale e sui caratteri di abitualità e prevalenza, eviterebbe iscrizioni del tutto prive dei necessari fondamenti giuridici. È altresì positivo che l'Inps preveda, nel Messaggio in esame, la collaborazione con l'Agenzia delle entrate in particolare qualora venga messa in dubbio la natura commerciale della società:

la collaborazione tra Enti potrà a volte risultare sgradita al soggetto economico ma certamente consente una verifica più completa. È inoltre virtuoso che la Sede Centrale dell'Istituto richieda ai propri funzionari, in fase di istruttoria dei ricorsi, le seguenti verifiche, che - se non compiute adeguatamente - potranno essere utilizzate dai ricorrenti come spunti difensivi:

- *“Punto fisco: presenza dell'indicazione del solo reddito per godimento beni propri nella dichiarazione dei redditi della società e del socio; verifica del quadro di determinazione del reddito della società (quadro rf o rg) ed eventuale indicazione di redditi da beni strumentali o non strumentali; presenza della dichiarazione iva; presenza tra i “redditi percepiti” di eventuali aziende commerciali quali sostituto d'imposta; verifica della presenza della compilazione degli studi di settore o delle eventuali cause di esclusione; verifica delle informazioni presenti nella funzione “atti di registro”;*
- *Telemaco: verifica dell'atto costitutivo da cui si evincano i conferimenti patrimoniali dei soci ed i beni di cui dispone la società; analisi dei contratti di locazione stipulati dalla società, volta a verificare da un lato che gli immobili oggetto di tali contratti coincidano con gli immobili di cui la società dichiara nei modelli reddituali la proprietà, dall'altro che l'ammontare dei canoni indicati nei contratti coincida con quello denunciato come reddito d'impresa; reperimento di atti negoziali che dimostrino che la società gestisce anche beni non di proprietà o non conferiti dai soci, svolgendo quindi un'attività di intermediazione immobiliare”.*

Nel Messaggio viene inoltre prevista la possibilità per gli ispettori di richiedere fatture, libri contabili, e altra documentazione relativa ai costi. Con malcelata soddisfazione rilevo che finalmente l'Inps suggerisce di esaminare anche l'organizzazione aziendale, la sussistenza o meno di una sede sociale e l'impiego di personale: in numerose occasioni infatti sono state riscontrate richieste dei ricorrenti di approfondire tali temi, senza ottenere adeguata attenzione dagli ispettori, poiché solo da una meditata valutazione del ruolo del socio nella società si può correttamente riscontrare la sussistenza (o l'insussistenza) dei requisiti per l'iscrizione d'ufficio alla Gestione Commercianti a seguito dello svolgimento, da parte dello stesso, di un'attività abituale e prevalente. È appena il caso di notare, sempre con soddisfazione, che nel Messaggio si legge testualmente: “Al termine degli adempimenti istruttori come sopra delineati, la Sede, qualora accerti l'infondatezza delle ragioni sostanziali

che hanno determinato l'emissione della richiesta di pagamento, dovrà intervenire in autotutela annullando il provvedimento emesso. Analoghe attività verranno poste in essere in presenza di precedenti accertamenti oggetto di impugnazione in via amministrativa o giudiziaria”: è auspicabile che le Sedi osservino scrupolosamente tali indicazioni.

Il Messaggio si conclude esponendo un iter che, pur non di stretto interesse del commercialista o di altro professionista specializzato in materia di lavoro, è comunque da condividere a priori con il collega che si occupa degli aspetti tributari del contribuente onde evitare l'inesistenza di un pericoloso accertamento fiscale, poiché qualora l'iscrizione nella gestione commercianti Inps venga annullata per l'inesistenza del presupposto della natura commerciale della società, come eccipito dal ricorrente, l'Inps invierà gli atti all'Agenzia delle entrate per “valutare la corretta applicazione del regime fiscale delle società al soggetto giuridico che dagli accertamenti risulti in realtà svolgere un'attività connessa al mero godimento del bene immobile”. La portata del citato Messaggio è quindi notevole e occorre tenerne conto in sede di consulenza e di eventuale ricorso amministrativo.

Restando sul tema dell'operazione Poseidone, pur non essendo citato nel documento in esame, si ricorda un caposaldo della materia, tra l'altro molto opportunamente citato dal Giudice del Lavoro del Tribunale di Reggio Emilia in una recentissima Sentenza: la Corte di Cassazione sezione Lavoro (n. 22862/2010) ha affermato il seguente principio di diritto, che mai deve essere dimenticato: “In tema di riparto dell'onere della prova ai sensi dell'art. 2697 c.c., l'onere di provare i fatti costitutivi del diritto grava sempre su colui che si afferma titolare del diritto stesso ed intende farlo valere, ancorché sia convenuto in giudizio di accertamento negativo, con la conseguenza che la sussistenza del credito contributivo dell'Inps, preteso sulla base di verbale ispettivo, deve essere comprovata dall'Istituto con riguardo ai fatti costitutivi rispetto ai quali il verbale non riveste efficacia probatoria”.

* Odcec Reggio Emilia



LA DEDUCIBILITÀ DEGLI ELEMENTI DI WELFARE PER L'IMPRESA

di *Loris Beretta**

Va preliminarmente osservato che il legislatore ha lasciato invariata la formulazione dell'art 100 del TUIR, che al primo comma così dispone:

“Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto sono deducibili dal reddito d'impresa nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi” (sostanzialmente retribuzione+contributi+altri oneri quali TFR etc.).

Come si nota l'articolo 100 prevede la parziale deducibilità dei piani di welfare eseguiti volontariamente, ossia unilateralmente dal datore di lavoro. Per comprendere pienamente l'innovazione apportata dalla novella normativa occorre leggere l'articolo in discorso in combinazione con la lettera f) dell'art. 51 del TUIR (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917) che consente la possibilità di erogare contributi in natura, non solo per mera volontà del datore di lavoro, come previsto dall'art. 100 del TUIR, ma anche quale misura derivante da un contratto, un accordo o, addirittura semplicemente un regolamento aziendale. Proprio questo costituisce l'elemento di differenziazione rispetto alla previgente normativa che, fino al 31.12.2015, consentiva l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente del servizio erogato dal datore di lavoro solo se la spesa, oltre ad essere destinata alla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti ed avere finalità educative, formative, ricreative, assistenziali, sanitarie o religiose, veniva sostenuta volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

La portata della riforma intervenuta con la legge 208/2015 è dirompente in quanto praticamente dispone ora la piena deducibilità dal reddito d'impresa delle spese sostenute per welfare aziendale proprio solo se il piano è contenuto in un contratto, un accordo o un regolamento aziendale ribaltando completamente la passata impostazione.

Pare opportuno, a questo punto, richiamare il contenuto di detta lettera f) nella versione originaria e in quella novellata:

Art. 51, comma 2, lett. f) T.U.I.R.

Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
<i>f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12</i>	<i>f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100</i>

Di particolare interesse è l'aver inserito tra le varie possibili modalità di formalizzazione dell'impegno da parte del datore di lavoro, anche il regolamento aziendale in quanto ritenuto equiparabile ad un negozio giuridico unilaterale in cui il promittente, datore di lavoro, si impegna unilateralmente (sostanzialmente irrevocabile, almeno per un determinato periodo) a erogare benefit a certe condizioni, sancendo il diritto del lavoratore ad ottenerlo qualora tali condizioni siano rispettate.

È appena il caso di notare che un regolamento aziendale ha natura volontaria, dato che viene stabilito per decisione unilaterale da parte del datore di lavoro, risulta quindi sorprendente che sia stato inserito nel nuovo testo della lettera f) se - in quanto atto volontario - di suo dovrebbe dare modo di superare la parziale deducibilità disposta dall'art.100 TUIR. La ragione è che il regolamento aziendale è un atto “bifronte”, dipende da come lo si gestisce a livello civilistico e tale gestione ha poi un impatto diretto sul trattamento fiscale (per mero scrupolo si precisa che trattandosi di atto unilaterale, il regolamento aziendale, non necessita della partecipazione del sindacato alla sua definizione, esso è semplicemente “imposto” dal datore di lavoro). Significa che se si configura come promessa unilaterale allora esso rientra nel presupposto che ha portato al suo inserimento nell'art. 51 divenendo pienamente deducibile, se invece si configura come semplice offerta di servizi fatta ai propri dipendenti cambia tutto assurgendo ad atto meramente volontaristico assoggettato a parziale deducibilità. Il sostegno giuridico a tale interpretazione deriva dalla lettura degli artt. 1324, 1333, 1334, 1335 e 1989 del codice civile. In proposito particolarmente

convincente è il contenuto della risposta all'Interpello n. 954-1417/2016 da parte della Direzione Regionale Lombarda dell'Agenzia delle Entrate in cui esprime il parere secondo cui “la deducibilità integrale è consentita solo se le statuizioni che dispongono il piano welfare contengono un'obbligazione negoziale a carico del datore di lavoro. In sostanza non qualunque regolamento aziendale è di per sé idoneo a legittimare il pieno riconoscimento fiscale per i servizi di welfare (articolo 51, comma 2, lettera f, del Tuir) che, a titolo esemplificativo, possono essere costituiti da viaggi ricreativi, check up medici, iscrizioni a impianti sportivi, biglietti per spettacoli, abbonamenti a quotidiani”.

Lo è senza dubbio un regolamento reso pubblico, anche, con affissione in bacheca, quindi posto a disposizione dei lavoratori (tutti, compresi i dirigenti dato che non necessita l'intervento sindacale) che preveda un paniere di benefit nel quale essi potranno liberamente scegliere ciò che ritengano più adatto a soddisfare le proprie esigenze (o anche scegliere di non beneficiarne per nulla). Questo assunto deriva da un'attenta lettura del codice civile secondo cui un regolamento aziendale può ben essere definito quale promessa al pubblico regolata dall'art. 1989 c.c. Infatti tale articolo così dispone: “Colui che, rivolgendosi al pubblico, promette una prestazione a favore di chi si trovi in una determinata situazione o compia una determinata azione, è vincolato dalla promessa non appena questa è resa pubblica. Se alla promessa non è apposto un termine, o questo non risulta dalla natura o dallo scopo della medesima, il vincolo del promittente cessa, qualora entro l'anno dalla promessa non gli sia stato comunicato l'avveramento della situazione o il compimento dell'azione prevista nella promessa.”

Dunque l'art. 1989 del codice civile disciplina la promessa al pubblico vincolando chi effettua la dichiarazione, senza la necessità di un'accettazione del destinatario. Il vincolo nasce “non appena la promessa è resa pubblica” ecco quindi l'importanza dell'affissione in bacheca, anche, mi sento di aggiungere, in ottemperanza al disposto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Inoltre l'obbligazione sorge, quando un soggetto compie la condotta prevista o si sia trovato nella situazione descritta all'interno della promessa; ad esempio la situazione familiare, la situazione psico-fisica etc. che consentono di accedere al piano e beneficiare del rimborso delle rette scolastiche, dell'abbonamento ad una palestra, a particolari visite sanitarie e così

via. Peraltro è in forza di tale inquadramento giuridico che i piani welfare possono essere resi agibili, anche a fini premiali pur se al di fuori dell'ambito del vero e proprio "premio di risultato", solo così si spiega la fondatezza giuridica della scelta di rendere sostituibili i veri e propri premi con benefit in natura di cui all'art. 51 TUIR. Ed ecco perché un'impresa legittimamente può utilizzare un piano welfare a fini premiali anche senza una specifica contrattazione aziendale e senza che i benefit concessi ricadano sotto l'egida delle regole sui premi di produttività; basterà semplicemente comunicare (ed esporre in bacheca) la promessa per cui il piano sarà attivo secondo il regolamento pubblicato se la società raggiungerà un determinato risultato economico o finanziario, oppure se conseguirà determinati risparmi che possano liberare le risorse finanziarie necessarie al sostenimento del piano, e così via. Solo in questo modo l'erogazione, prevista dal piano, all'avverarsi di una certa condizione non determina la perdita delle caratteristiche di esenzione fiscale ai benefit contenuti nel piano previsto dal regolamento aziendale, posto che, per effetto della citata norma civilistica, la promessa si sostanzia in favore di chi si trovi in una determinata situazione, ogni impresa è infatti libera (concetto di volontarietà) di scegliere come investire i propri utili o le proprie risorse finanziarie.

La sostanziale differenza con il premio di risultato si esprime nella circostanza che per quest'ultimo sussiste un diretto sinallagma tra prestazione e remunerazione: ad un particolare risultato della prestazione del lavoratore viene fatta corrispondere una speciale remunerazione diretta a premiare tale risultato oltre alla normale retribuzione. In pratica l'azione richiesta, in collegamento con la promessa al pubblico, effettuata ex art. 1989, 1° comma, del codice civile proprio per giustificare l'applicazione della disposizione in commento, e stabilirne inequivocabilmente il regime di esenzione fiscale e contributiva, deve essere non negoziabile quindi non interpretabile come componente di un modello o procedimento di formazione contrattuale, come invece è nel caso dell'istituzione di un premio di risultato tramite la contrattazione di secondo livello.

Sostanzialmente, relativamente al welfare, il promittente non deve avere l'intenzione di eseguire una controprestazione nel citato senso contrattuale sinallagmatico per premiare una certa condotta richiesta

o ottenuta dal lavoratore, ma decide semplicemente di investire il suo personale risultato imprenditoriale (economico/finanziario) in attività di ordine sociale, fatto questo che evidentemente è indipendente dalla volontà, e solo indirettamente dall'attività, del promissario, ossia il lavoratore, tuttavia potendo essere concepito come "risultato" o come "evento" che l'imprenditore si è prefisso di raggiungere per eseguire la propria promessa, quale frutto delle sue strategie, pur con l'aiuto dei lavoratori che hanno eseguito i suoi ordini. Quanto osservato ha una notevole importanza ai fini della distinzione tra offerta e promessa al pubblico, nel senso che, per potersi configurare quest'ultima quale unica determinante della piena deducibilità del piano welfare ex art. 100 TUIR, ed esente per il dipendente, l'azione, richiesta dal promittente (datore di lavoro), deve essere insuscettibile di essere letta come prestazione, o controprestazione, ma bensì riguardante un "risultato finale" al quale viene attribuita giuridica rilevanza indipendentemente dalla condotta o dall'insieme di atti necessari per l'ottenimento di quel risultato da parte del promissario (lavoratore).

Cerchiamo ora di comprendere il concetto di "volontarietà" espresso dall'art. 100 TUIR, che determina la limitata deducibilità degli elementi di welfare adottati. Per farlo occorre riferirsi all'**offerta al pubblico** disciplinata dall'art. 1336 del codice civile che così recita: "*L'offerta al pubblico, quando contiene gli estremi essenziali del contratto alla cui conclusione è diretta, vale come proposta [1326], salvo che risulti diversamente dalle circostanze o dagli usi. La revoca dell'offerta, se è fatta nella stessa forma dell'offerta o in forma equipollente, è efficace anche in confronto di chi non ne ha avuto notizia.*"

L'offerta al pubblico è effettuata nei confronti di una generalità di persone (nel caso di specie i lavoratori) nella quale è il destinatario che sceglie se perfezionare il negozio giuridico accettandola indipendentemente da qualsiasi risultato proprio o altrui: esempio può essere appunto la messa a disposizione, in modo informale, dei lavoratori di un panel di benefit utilizzabile senza particolari vincoli e revocabile in qualsiasi momento a discrezione dell'imprenditore. Si tratta, dunque, di una proposta che "può" portare alla successiva stipulazione di un contratto ma non è detto che lo faccia, mentre la promessa al pubblico dal momento in cui viene comunicata, è già di per se vincolante e quindi è già un negozio

giuridico perfezionato. Tutto ciò però non è sufficiente in quanto si ritiene che occorra comprendere anche il motivo da cui origina l'offerta volontaria (non vincolante) di benefit welfare al pubblico (ossia i lavoratori). I motivi sono normalmente da ricercarsi nell'obbligo morale e sociale che l'imprenditore ha (o dovrebbe avere) sia nei confronti dei lavoratori che operano alle sue dipendenze, sia nei confronti delle loro famiglie e, più in generale, del contesto sociale in cui l'impresa è inserita. Tale circostanza determina l'inquadramento giuridico della causa sottostante all'offerta informale e volontaria di benefit ai lavoratori nell'alveo delle obbligazioni c.d. naturali. L'obbligazione naturale consiste in un dovere morale o sociale, giuridicamente rilevante. Dovere morale è l'obbligo di carattere etico, che vincola il soggetto a livello personale; il dovere sociale è il dovere di solidarietà sentito come tale dalla collettività (si pensi all'obbligo di assistere finanziariamente un parente bisognoso). La dottrina prevalente, in linea con la giurisprudenza, ha affermato che il dovere che sia soltanto morale oppure sia solo individuale non basta per configurare un'obbligazione naturale: occorre, infatti, che tale dovere, oltreché morale, sia anche sociale, cioè sentito come tale dalla collettività e condiviso dalla maggioranza di essa. *Accogliendo la tesi opposta, infatti, si giungerebbe ad ammettere che possa essere considerata obbligazione naturale un dovere sentito come tale da un solo individuo ma che ripugni alla maggioranza della società* (Paolo Frascchetti, 2007 e 2008).

L'articolo del codice civile che regola l'obbligazione naturale è il 2034: "*Non è ammessa la ripetizione di quanto è stato spontaneamente prestato in esecuzione di doveri morali o sociali, salvo che la prestazione sia stata eseguita da un incapace. I doveri indicati dal comma precedente, e ogni altro per cui la legge non accorda azione ma esclude la ripetizione di ciò che è stato spontaneamente pagato, non producono altri effetti.*" Si ritiene, però, che la volontarietà non possa essere intesa come sinonimo di spontaneità, infatti laddove il Legislatore esige che vi sia spontaneità, espressamente la richiama, come avviene per la circostanza attenuante per quanto concerne il diritto penale ex art. 62, 6° comma, del codice penale o come, appunto, nel caso dell'art. 2034 del codice civile, mentre nell'art.100 TUIR il riferimento è ad un atto volontario da parte dell'imprenditore. Tuttavia il legame di consequenzialità tra spontaneità e volontarietà nel caso del welfare

aziendale è esistente ed importante per la definizione della deducibilità parziale o meno delle spese e dei costi sostenuti per l'acquisizione ed erogazione dei benefit. Infatti la giurisprudenza è ormai concorde nell'elevare a valore di contratto collettivo l'uso aziendale: *"gli usi aziendali - che rappresentano un reiterato comportamento del datore di lavoro il quale riconosce spontaneamente e in via continuativa a tutti i dipendenti, ovvero a ristrette e omogenee categorie di lavoratori, un trattamento non previsto né dalla contrattazione collettiva né dai contratti individuali di lavoro - vanno inclusi tra le c.d. fonti sociali eteronome del rapporto di lavoro, tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi aziendali sia i regolamenti aziendali, essendo diretti a conseguire una disciplina uniforme dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori dell'azienda; detti usi possono essere modificati unilateralmente solamente in melius."* (Cass. 27/5/2008 n. 13816, Pres. Sciarelli Est. Ianniello, in D&L 2008). E ancora la Suprema Corte è arrivata a definire che la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra, di per sé, gli estremi dell'uso aziendale. Esso, in ragione dell'appartenenza al novero delle cosiddette fonti sociali - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda, e che sono definite tali perché, non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale. (Cass. Sez. Un. 20/11/2007 n. 26107, Pres. Carbone Rel. Amoroso, in ADL 2008, 1239, e in Dir. e prat. lav. 2008, 1693). E ancora che l'uso aziendale, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo che agisce sul piano dei rapporti individuali con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale, presuppone non già una semplice reiterazione di comportamenti ma uno specifico intento negoziale di regolare anche per il futuro determinati aspetti del rapporto lavorativo. Nella individuazione di tale intento negoziale non può prescindere dalla rilevanza dell'assetto normativo positivo in cui esso si è manifestato, secondo una valutazione rimessa al giudice di merito e incensurabile in sede di legittimità se non per violazione di criteri legali di ermeneutica contrattuale e per vizi di motivazione. (Nella specie, la sentenza di merito, confermata

dalla S.C., aveva escluso il diritto dei lavoratori a percepire una integrazione al premio di rendimento corrisposto da un istituto di credito ritenendo insussistente l'uso negoziale per difetto dell'elemento soggettivo. (Rigetta, App. Palermo, 2 agosto 2004). (Cass. 11/7/2007 n. 15489, Pres. De Luca Est. Balletti, in Dir. e prat. lav. 2008, 1152).

Un piano di welfare per essere, oggi, davvero "solo" parzialmente deducibile non può che trovare origine da una obbligazione naturale che, proprio in quanto tale, non può essere vincolante pur sfociando in un atto volontario unilaterale di natura negoziale quale la messa a disposizione a titolo gratuito di benefit ai lavoratori della propria impresa nella forma di offerta al pubblico ex art. 1336 del codice civile, **in modo non sistematico e assolutamente occasionale**, non rientrando perciò nell'uso aziendale.

Quanto sin qui illustrato dimostra la logica del sistema attuale, che ha reso pienamente coerente - con il combinato disposto del comma 2, lettera f), dell'art. 51 e dell'art. 100 TUIR (e perciò integralmente deducibile dal reddito d'impresa) - il vincolo negoziale unilaterale che viene a perfezionarsi con la pubblicazione di un regolamento aziendale avente ad oggetto un piano di welfare rivolto alla forza lavoro aziendale; va da sé che il regolamento welfare in quanto indirizzato a tutti i lavoratori, compreso il personale dirigente, determina la piena deducibilità dei valori usufruiti dal personale dipendente, indipendentemente dalla sua trascrizione all'interno dell'accordo aziendale negoziato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori rivolto invece al solo personale non dirigente e utile, eventualmente, ai fini della sostituibilità parziale o totale dei premi in danaro, con gli elementi in natura in esso contenuti.

* *Odcec Milano*



L'AFFAIR RYANAIR

di Paolo Soro*

Il noto vettore irlandese low-cost del trasporto aereo, Ryanair, è da tempo oggetto di discussioni che hanno catalizzato le prime pagine dei giornali di tutto il mondo. Recentemente, poi, complice anche la manifestata intenzione di acquisire l'Alitalia, l'interesse in particolare dei media italiani è notevolmente cresciuto, con il popolo dei viaggiatori equamente suddiviso tra favorevoli e contrari. In questa sede ci interessa analizzare quali sono in generale le ricadute sul mondo economico e del lavoro causate dal *modus operandi* della compagnia aerea irlandese, offrendo in merito taluni concreti spunti di analisi.

Partiamo, innanzitutto, dal verificare l'economicità dell'azienda. Appare, infatti, doveroso conoscere i bilanci di qualunque società, onde essere in condizione di esprimerne una corretta valutazione. Come noto, il 2016 è stato in generale un anno particolarmente gratificante per quasi tutte le avioleone, con circa 40 miliardi di utili netti aggregati, secondo la IATA, l'associazione mondiale del trasporto aereo cui aderiscono 264 compagnie. Nel dettaglio, Ryanair, principale vettore del settore low-cost con 344 aerei (contro i 248 della Easyjet e i 102 della Vueling), ha chiuso il bilancio al 31 marzo 2016 (ricordiamo che l'esercizio fiscale va dal 1° aprile al 31 marzo dell'anno successivo) con profitti in crescita del 43% a 1,2 miliardi e con un aumento dei passeggeri oltre quota 100 milioni. Per la cronaca, Easyjet ha guadagnato 686 milioni, trasportando 68 milioni di persone (+6%).

La compagnia di Michael O'Leary ha per contro riportato utili in continua crescita: 2014 = 522,8; 2015 = 866,7 (net profit), dopo aver versato rispettivamente imposte per 68,6 e 115,7 (ossia, complessivamente, circa l'11,5%). Certo, aliquote irrisorie, al di sotto della soglia base oltre la quale una società - anche se localizzata all'interno dell'UE - è considerata residente in un regime fiscale privilegiato ex art. 167 del TUIR, con tutte le conseguenze che da ciò derivano. Cionondimeno, considerato che i bilanci dell'Alitalia erano costantemente in perdita, la differenza di economicità - almeno in questo caso - non può dipendere da questioni fiscali; semmai, una variabile fondamentale in tal senso è rappresentata dall'incidenza del costo del lavoro (ma affronteremo fra breve la questione del

personale, che appare piuttosto lunga e complessa).

Acquisiti tali dati, andiamo a cercare di capire quali siano i fattori che li generano: ovverossia, se si tratta solo del particolare modello di business adottato, oppure se - molto più probabilmente - intervengono anche altri fondamentali variabili, quali capacità manageriali, scelte oculate di gestione, vincoli normativi e così via. Ryanair è una compagnia aerea irlandese operante a livello europeo su circa 2.000 tratte che collegano l'Europa e l'America. Nel tempo, ha avuto una rapida e continua espansione, resa possibile dalla liberalizzazione del settore. Per la precisione, il 1997, in Europa, risulta essere l'anno in cui si è assistito al completamento del processo di liberalizzazione del mercato del trasporto aereo nazionale e intracomunitario. All'inizio, gli effetti di questa liberalizzazione erano sembrati abbastanza limitati. Ma già dai primi anni duemila, con la diffusione per l'appunto del sistema low cost, il livello di economicità conseguente ha registrato importanti performance. D'altronde, detto modello low-cost non è una prerogativa del trasporto aereo: navi, treni, bus e persino gli autonoleggi, hanno subito compreso l'enorme potenziale reddituale del business, e si sono adeguati. Analogamente, peraltro, a quanto avviene ormai da svariati anni in quasi tutti gli altri segmenti di mercato (catene di negozi in franchising, supermercati e grande distribuzione, libri, musica, cinema, TV etc.). Tornando a Ryanair, le altre principali peculiarità sono:

- 1) utilizzare aeroporti secondari, con un risparmio sul costo del noleggio aereo del 40% circa rispetto alle altre compagnie low-cost, e del 48% rispetto ai full service;
- 2) usare velivoli che hanno costi di esercizio medio-bassi e che vengono opportunamente ristrutturati per aumentare la capacità dei passeggeri trasportati;
- 3) avere una clientela generalmente costituita da turisti e un costo medio dei biglietti spesso irrisorio, specie se comprati con congruo anticipo;
- 4) volare, per la maggior parte dei casi, in fasce orarie in cui le spese per gli slot aeroportuali sono decisamente inferiori, senza tra l'altro usufruire degli ordinari servizi a pagamento forniti di regola negli aeroporti (bus-navetta o simili);
- 5) azzerare o quasi i costi di marketing e distribuzione, utilizzando come unico canale di vendita la rete Internet;

6) sopportare il costo del personale più basso in assoluto, grazie anche ad alcune scelte amministrative e contrattuali.

Tramite l'estremizzazione del modello low-cost, la compagnia irlandese riesce a conseguire dei profitti ancora maggiori rispetto pure agli altri vettori del settore.

Indipendentemente dal giudizio utilitaristico del singolo passeggero, si impone un'inevitabile questione oggettiva di carattere etico, che non possiamo in alcun caso sottacere. Detto elemento non è certo legato all'opportunità di adottare inevitabili scelte economiche convenienti fin a sé stesse, quanto invece all'aspetto indicato nel precedente punto 6): ossia, il costo del personale. Seppure ai più potranno essere passati inosservati i precedenti svariati casi giudiziari in cui è stata coinvolta Ryanair, la recentissima cancellazione, improvvisa e senza adeguato preavviso, di centinaia di voli che ha fortemente danneggiato oltre 300 mila passeggeri, è diventata di dominio pubblico, specie in Italia, con il ventilato timore che O'Leary si possa impadronire della nostra ex compagnia di bandiera. A questo punto, infatti, la situazione va a coinvolgere non solo i dipendenti della società, ma anche tutti i cittadini che viaggiano.

Cerchiamo, dunque, di conoscerne meglio le cause, al fine di illustrare perché, reputiamo, di base vi sia il mancato rispetto di naturali principi etici. Inizialmente, un gran numero di lavoratori non vengono assunti direttamente da Ryanair ma da un'altra società (di servizi) irlandese: la Crewlink. Si tratta di una sorta di periodo di "apprendistato" per valutare i dipendenti e decidere se possano successivamente passare alle dipendenze del vettore. Tramite tale escamotage, si ottengono differenti vantaggi: prima di tutto, facendo leva sulla precarietà del rapporto di lavoro, si predispongono contratti fortemente penalizzanti (ancor più rispetto a quelli già notevolmente svantaggiati del personale "ufficiale"); secondariamente, si evita di coinvolgere Ryanair per qualunque potenziale controversia venga instaurata, cosa che accade di sovente ogni qual volta al lavoratore non viene "confermato" il passaggio definitivo alle dipendenze dirette della compagnia (giòva ricordare che la Ryanair Holdings PLC è società quotata in borsa e risente immediatamente di determinate vicende pubbliche negative).

Un sistema quale quello appena evidenziato, in Italia, presenterebbe non pochi rischi, essendo di tipo "border-line" rispetto alle

fattispecie di illecita somministrazione di mano d'opera, atteso che questi dipendenti parrebbero distaccati a prestare le loro mansioni sui velivoli della Ryanair, in funzione di un interesse economico da parte di tale secondo soggetto distaccatario, e non certo del datore di lavoro distaccante. Un ulteriore aspetto - tutt'altro che marginale - che occorre valutare è quello concernente il Foro competente. Tutti i contratti prevedono la giurisdizione esclusiva dell'Irlanda; ma detta clausola, chiaramente vessatoria, non rispetta affatto il diritto comunitario. La Corte di giustizia dell'Unione Europea (UE) è stata chiamata a pronunciarsi al riguardo, affermando che, indipendentemente da qualsivoglia norma contrattuale, il giudice competente a dirimere le controversie nascenti tra il personale di volo e il vettore, non è quello della sede legale del datore di lavoro, ma il luogo in cui il dipendente svolge prevalentemente la propria attività. Orbene, è evidente che nelle ipotesi afferenti il personale di volo, spesso non è agevole determinare detto luogo. Per cui occorre svolgere una valutazione caso per caso che prenda in considerazione svariati fattori come - a esempio - l'aeroporto presso il quale inizia la prestazione lavorativa e si conclude, elemento che fornisce un forte indizio e consente di bypassare la norma contrattualmente prevista, che tende a mantenere il giudicato in patria per ragioni evidenti. Una decisione in proposito della Corte di Giustizia UE si è avuta recentissimamente (14.09.2017 - cause C168/16 e C169/16, riunite), e ha visto ancora una volta soccombere la compagnia irlandese.

Entrando più nello specifico, Ryanair e Crewlink sono società con sede in Irlanda. Ryanair opera nel settore del trasporto aereo internazionale di passeggeri. Crewlink è specializzata nel reclutamento e nella formazione di personale di bordo per i vettori aerei. Tra il 2009 e il 2011, alcuni lavoratori di cittadinanza portoghese, spagnola e belga sono stati assunti da Ryanair e da Crewlink, per poi essere messi a disposizione di Ryanair, come personale di cabina (hostess di volo e steward). Tutti i contratti di lavoro erano redatti in lingua inglese, erano disciplinati dal diritto irlandese e contenevano una clausola attributiva della competenza a favore dei giudici irlandesi. In tali contratti veniva stabilito che le prestazioni lavorative, in quanto personale di cabina, si consideravano effettuate in Irlanda, atteso che le loro funzioni erano esercitate a

bordo di aerei immatricolati in questo Stato membro. I medesimi contratti indicavano tuttavia l'aeroporto di Charleroi (Belgio) come "home base" dei dipendenti, i quali iniziavano e terminavano la loro giornata di lavoro nel suddetto aeroporto ed erano contrattualmente tenuti a risiedere a meno di un'ora di distanza da tale sede. Ritenendo la competenza belga, sei lavoratori hanno proposto ricorso in Belgio. La Cour du Travail de Mons ha deciso di interpellare la Corte di Giustizia UE.

Nella sua sentenza, la Corte ha ricordato, anzitutto, che, per quanto riguarda le controversie relative ai contratti di lavoro, le norme europee relative alla competenza giurisdizionale perseguono lo scopo di tutelare la parte contraente più debole (del resto, analogamente a quanto già prevedono le leggi interne dei principali Paesi comunitari, Italia inclusa). Tali norme consentono in particolare al lavoratore di citare il suo datore di lavoro dinanzi al giudice che egli considera più vicino ai propri interessi, riconoscendogli la legittimazione ad agire dinanzi ai giudici dello Stato membro nel quale il datore di lavoro ha il suo domicilio, ovvero dinanzi al giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività. La Corte di Giustizia UE ha poi confermato il ragionamento seguito dal giudice del rinvio, il quale aveva giustamente considerato che non fosse opponibile ai lavoratori una clausola attributiva di competenza stipulata anteriormente al sorgere delle controversie e volta a impedire di adire i giudici che sarebbero tuttavia competenti in base alle norme europee in materia. Per quanto riguarda la determinazione della nozione di "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività", la Corte ha rinviato alla propria giurisprudenza costante secondo cui tale nozione si riferisce al luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore di fatto adempie la parte sostanziale dei propri obblighi nei confronti del datore di lavoro. Per determinare concretamente tale luogo, il giudice nazionale deve fare riferimento a un insieme di indizi, i quali, nel settore del trasporto aereo, sono segnatamente quelli concernenti lo Stato membro a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, quello in cui ritorna dopo le sue missioni, riceve le istruzioni sulle sue missioni e organizza il suo lavoro, nonché il luogo in cui si trovano gli strumenti lavorativi (esempio: la sede in cui stazionano gli aeromobili a bordo dei quali l'attività viene

svolta abitualmente). Infine, la Corte ha rilevato che la nozione fondamentale – luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore svolge abitualmente la propria attività – non è equiparabile in alcun caso all'eventuale nazionalità degli aerei. Pertanto, la nazione a partire dalla quale un membro del personale svolge abitualmente la propria attività non è neppure equiparabile al territorio dello Stato membro di cui gli aeromobili di tale compagnia hanno la nazionalità. Detto ciò, va da sé che raramente un dipendente potrebbe essere in grado di arrivare ad adire la Corte di Giustizia UE e, comunque, il problema si porrebbe solo per il personale di volo che ha base all'estero. Sempre che, ora, a seguito della sentenza in questione, la compagnia non escogiti qualche nuovo sistema per modificare contrattualmente le varie "home base" dei propri lavoratori (atto più che probabile, conoscendo il suo abituale modus operandi).

Ragionando in termini di generale utilità, Ryanair persegue nel caso un comportamento non etico, posto che approfitta della propria posizione per eludere i diritti basilari di molti dei suoi dipendenti, al solo scopo di massimizzare i propri profitti, avvalendosi anche di una posizione di sleale concorrenza – attuata appunto tramite forme di dumping sociale/salariale – nei confronti dei suoi competitor. Tutto ciò, come se già non fosse sufficiente godere di un'imposizione fiscale irrisoria; o, con espresso riferimento al costo del personale, approfittare di un carico contributivo e previdenziale che risulta essere nettamente più basso rispetto alla media UE.

Ritornando al tema introduttivo (cioè, all'assurda cancellazione di massa dei voli), secondo la versione fornita dalla compagnia, la ragione sarebbe dovuta a un mero problema di ferie arretrate da far godere obbligatoriamente al personale di volo. Per contro, le organizzazioni dei lavoratori hanno replicato con una dettagliata lettera in cui vengono elencate una serie di condizioni inumane di lavoro che si chiede siano cambiate: il problema feriale appare assolutamente secondario e di scarso rilievo, tanto che il piccolo premio retributivo offerto dal datore di lavoro quale ristoro feriale è stato rimandato al mittente. Nel frattempo, in attesa che si profili una soluzione concordemente accettabile, Ryanair è stata indagata pure dall'autorità di volo internazionale per presunte violazioni del codice di comportamento.

Sempre restando nel campo etico, ma

passando ad altri argomenti, seppure si tratta di metodi che non fanno più scalpore essendo diventati ormai di comune utilizzo anche da parte di molte altre società, pare appena il caso di sottolineare altresì la poca chiarezza nel rendere edotto il passeggero sull'effettivo costo complessivo del biglietto (ennesima questione per la quale O'Leary ha già subito pesanti sanzioni da parte dell'antitrust internazionale in diverse occasioni), nonché la complessità del proprio sito Internet, il quale non consente alle persone poco avvezze di portare a compimento in completa autonomia le operazioni di check-in, senza magari rischiare di subire degli esborsi non preventivati, seppure di modesta entità. Ma, anche qui, è il dato complessivo che riverbera positivi effetti sul bilancio dell'azienda. In quest'ottica, possiamo dunque concludere che se, da un lato, le doti imprenditoriali di certo non mancano e si "sposano" perfettamente con un modello di business già in partenza vincente (come quello del low-cost), dall'altro, è superfluo rimarcare che il conseguimento di profitti oltre un livello medio ordinario sia diretta conseguenza anche e soprattutto di operazioni di gestione contrarie a qualunque precetto etico, adottate dal vettore irlandese. Sul fronte economico, peraltro, non poche conseguenze negative potrebbe avere l'effetto Brexit. È, infatti, vero che la sede resta irlandese, dunque comunitaria; purtroppo, il mercato del Regno Unito rimane ancora quello principale e attualmente più appetibile per il vettore low-cost.

Dal canto suo, l'Alitalia, che viceversa non ha mai "brillato" potrebbe rappresentare per Ryanair una ghiotta opportunità di business per fare un deciso salto di qualità, nonostante i citati presumibili fattori negativi che si stagliano all'orizzonte del breve periodo (Brexit), consentendo di coprire anche il restante particolare segmento delle tratte a lungo raggio e proiettando così Ryanair quale primo vettore low-cost che opera a 360° in tutto il mondo. Ma acquisire tale ulteriore posizione di privilegio potrebbe nascondere alcune non irrilevanti insidie legate alla più preponderante voce di spesa: il personale. Ed ecco perché, O'Leary, ha messo subito in chiaro le cose, ponendo espressamente come condizione per l'acquisto dell'Alitalia, che le sue – moralmente discutibili – condizioni contrattuali di lavoro dovranno permanere invariate. In sostanza, Ryanair è, senza alcun dubbio, un'azienda che contribuisce al generale sviluppo economico e all'incremento dell'occupazione. Il punto

è capire se, al di là degli eventuali interessi individuali legati a fattori di mera utilità personale, la nostra morale sia disposta a tollerare e/o giustificare determinati comportamenti che, prima ancora di essere inaccettabili sulla base delle norme comunitarie e – per quanto ci riguarda – nazionali, siano *ab initio* contrari finanche a naturali principi etici. La circostanza, poi, che Ryanair non sia l'unica azienda a comportarsi in tal guisa, aggiunge solo ulteriori motivi di forte preoccupazione circa l'incontrollabile deriva che ha oramai intrapreso il mondo dell'economia e del lavoro.

* *Odcec Roma*

IL LAVORO AGILE TRA OPPORTUNITÀ E INSIDIE

di *Valentina Pepe* *

Il 10 maggio scorso è stato approvato dal Senato in via definitiva il DDL 2233, denominato "Jobs act degli autonomi" che introduce, per la prima volta in Italia, una specifica disciplina normativa sul Lavoro Agile, anche conosciuto con il termine *smart working* (vedi legge 22 maggio 2017, n. 81, pubblicata sulla gazzetta Ufficiale del 13 giugno 2017).

All'estero, dove lo *smart working* è un fenomeno diffuso, le imprese che adottano tale modello organizzativo registrano rilevanti benefici in termini di riduzione dei costi fissi, aumento della produttività e abbattimento dell'assenteismo. Da qualche tempo anche in Italia alcune grandi imprese lo sperimentano con successo e l'intervento normativo è destinato ad incrementarne l'utilizzo e la diffusione, anche in virtù degli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

Il Lavoro Agile non integra una nuova tipologia contrattuale di lavoro ma incide unicamente sulla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che potrà svolgersi in parte - per alcuni giorni al mese o con riduzione oraria su base orizzontale - all'esterno dell'azienda, senza alcuna postazione fissa. La forma scritta dell'accordo sul Lavoro Agile, che può essere a termine o a tempo indeterminato, è prevista non a pena di nullità, ma solo ai

fini della regolarità amministrativa e della prova. Le modalità di realizzazione possono essere molteplici, anche con organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, con l'unico limite della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. È interessante rilevare, inoltre, che il legislatore ha disciplinato, per la prima volta, il c.d. *diritto alla disconnessione*, cioè il diritto del lavoratore a essere scollegato telematicamente dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro, senza che questo possa comportare effetti sulla prosecuzione del rapporto o sui trattamenti retributivi, nel rispetto di eventuali fasce di reperibilità.

Il lavoratore agile ha diritto al medesimo trattamento economico e normativo applicato a tutta la restante forza lavoro, con la possibilità che l'accordo individuale contempli il diritto all'apprendimento permanente e le modalità di certificazione periodica delle competenze. Sebbene la norma preveda solo la possibilità e non l'obbligo per il datore di lavoro di regolamentare il diritto all'apprendimento e la certificazione periodica delle competenze, appare consigliabile che il datore di lavoro eserciti tale facoltà e ciò:

- sia nell'ambito delle misure finalizzate ad evitare il rischio isolamento del lavoratore, che potrebbe condurre a disturbi di natura psichica, potenzialmente imputabili al datore di lavoro visti gli obblighi posti dal D. lgs. 81/08 e dall'art. 2087 del codice civile;
- sia per evitare contestazioni in caso di rilevazioni di non sufficiente raggiungimento degli obiettivi aziendali rispetto alla prestazione resa in modalità agile.

Per il Lavoro Agile sono previste modalità peculiari di esercizio del potere di controllo e del potere disciplinare, in ragione dell'oggettiva impossibilità di una verifica diretta dell'operato del lavoratore che presta attività al di fuori dell'impresa. L'esercizio del potere di controllo deve, in ogni caso, rispettare le prescrizioni dell'art. 4 legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) come riformato recentemente dal d.lgs. 151/2015. Si tratterà, in particolare di considerare:

- la disciplina dettata dall'art. 4 della legge 300/1970 in ordine all'utilizzo degli strumenti di lavoro: si tratta degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (cellulare, pc, tablet...) che non richiedono

accordo sindacale né autorizzazione, ma per i quali è comunque necessaria (i) l'adeguata informazione al lavoratore circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli ed (ii) il rispetto del codice della privacy;

- le indicazioni del Garante della Privacy e Linee Guida 2007 circa l'uso di posta elettronica e internet, con particolare riferimento: all'obbligo di preventiva informazione; all'adozione di un disciplinare interno e di misure opportune per utilizzo internet (categorie di siti lavorativi/non lavorativi, sistemi di filtro e black list, trattamento di dati in forma anonima...); indirizzi di posta elettronica condivisa; conservazione dei dati per un periodo determinato ecc.

Quanto all'esercizio del potere disciplinare, le peculiari modalità di svolgimento del rapporto in modalità agile possono far ipotizzare l'opportunità di strutturare un codice disciplinare ad hoc per il lavoro prestato in modo agile. Un tema assai delicato che può essere utile regolamentare nell'accordo individuale sul Lavoro Agile è quello della responsabilizzazione del lavoratore in ordine alla conservazione e segretezza dei dati aziendali trattati al di fuori dell'azienda.

Un tema assai delicato è quello della sicurezza sul lavoro del lavoratore agile. La nuova legge rimette, infatti, tutta la questione sicurezza nella mani del datore di lavoro, che dovrà procedere ad una complessa valutazione della situazione ed adozione di adeguate misure, attraverso (i) una corretta mappatura della situazione di rischio del lavoratore agile (non sempre facile) e (ii) l'adozione di mirate attività informative e formative del lavoratore. È previsto altresì a carico del datore di lavoro l'obbligo di consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLs), con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Tali previsioni hanno suscitato molteplici interrogativi tra gli interpreti, considerato che:

- non è chiaro quali possano essere i «rischi generali e i rischi specifici» aggiuntivi rispetto a quelli individuati nella valutazione dei rischi già periodicamente compiuta in riferimento all'intera azienda;
- risulta assente una disciplina che

semplificati e autorizzati i controlli del datore di lavoro (anche presso il domicilio del lavoratore) sul rispetto della normativa in tema di sicurezza;

- vi è la problematica del rischio specifico legato alla scelta del dipendente di svolgere la prestazione in luogo malsano o pericoloso.

Le considerazioni suesposte determinano l'opportunità di regolamentare in maniera specifica, nell'accordo individuale sul Lavoro Agile, condizioni, criteri e modalità di applicazione delle tutele previste in materia di sicurezza sul lavoro, vigilanza e controlli del datore di lavoro, individuazione dei rischi generali e specifici, con previsioni anche nel segno della responsabilizzazione del lavoratore.

Grande attenzione va posta, ancora, alla previsione che stabilisce il diritto del lavoratore agile alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali *dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali*. Tale previsione potrebbe astrattamente determinare infatti, oltre ad un ampliamento del rischio coperto dall'Inail e possibile aumento dei premi, il rischio del c.d. moral hazard, inteso come possibilità

che qualsiasi infortunio stradale occorso al lavoratore agile venga opportunisticamente trasformato in un "infortunio in itinere", equiparato all'infortunio sul lavoro, sulla base della mera autodichiarazione della persona interessata circa il fatto che essa si stava recando al luogo dove intendeva svolgere la prestazione. Poco chiaro appare, ancora, il riferimento ai *criteri di ragionevolezza* nella scelta del luogo della prestazione da parte del lavoratore agile: si tratta evidentemente di un concetto indeterminato, idoneo a differenti interpretazioni, anche di carattere soggettivo. Sarebbe stato utile un coordinamento del testo di legge con la disciplina dettata:

- dal d.lgs. 81/2008 e, in particolare con l'art. 3 "... ai lavoratori a domicilio ... devono essere forniti i necessari DPI in relazione alle mansioni affidate";
- dalla legge 877/1973 (lavoro a domicilio);
- dal D.P.R. 1124/1965 (TU sugli infortuni e le malattie professionali);

da ciò emerge la necessità di regolamentare le condizioni, i criteri e le modalità di applicazione delle tutele previste in materia antinfortunistica nell'accordo individuale sul Lavoro Agile.

Un'ultima considerazione riguarda il possibile ruolo della contrattazione collettiva

in tema di lavoro agile. Sebbene la nuova legge non contiene alcun riferimento alla contrattazione collettiva, resta da valutare l'opportunità di individuare uno spazio negoziale in tema Lavoro Agile considerato che, nella prassi delle esperienze aziendali di successo fino ad oggi attuate, alla contrattazione collettiva è stato affidato un ruolo principale nella disciplina applicativa del Lavoro Agile. Ciò con particolare riferimento:

- all'organizzazione del lavoro per obiettivi;
- all'individuazione di parametri non contestabili circa la verifica dei risultati ottenuti dall'utilizzo di modalità di Lavoro Agile, nonché all'individuazione di una sede congiunta per la verifica dei risultati;
- all'assolvimento degli obblighi di sicurezza posti in capo al datore di lavoro;
- all'individuazione di condotte disciplinarmente rilevanti nel Lavoro Agile.

* *Avvocato giuslavorista in Milano*

EBi ASP

Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato



www.ebiasp.it

Piazza di Villa Carpegna, 58 - Roma Tel. 06 39739808 - info@ebiasp.it

FALLIMENTI E CONTRIBUTO DOVUTO IN CASO DI INTERRUZIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

di *Adelio Riva**

Le significative novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. legge Fornero), prima fra tutte la modifica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, hanno introdotto una nuova problematica, anche per le Curatele fallimentari, avente ad oggetto il pagamento del contributo dovuto "in caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Al fine di una miglior comprensione, pare necessario un breve riepilogo della normativa applicabile ante riforma.

La disciplina di cui al previgente art. 3, comma 3, legge 223/1991, prevedeva espressamente l'esonero del c.d. contributo di mobilità per le aziende cui era stato precedentemente riconosciuto l'intervento di cassa integrazione straordinaria; ugualmente non era previsto alcun costo per i datori di lavoro e conseguentemente per le procedure che procedevano ai licenziamenti individuali ex art. 6 della legge 604/1966 e collettivi ex artt. 4 e 24 della legge 223/1991. Superato il regime transitorio previsto dalla legge Fornero per il triennio 2013-2015, ai lavoratori licenziati dai datori di lavoro, a prescindere dalle loro dimensioni, spetta una indennità di disoccupazione, la c.d. N.A.S.P.I. (acronimo di nuova assicurazione sociale per l'impiego). Tale nuovo istituto è finanziato da due contributi interamente a carico del datore di lavoro: il primo, di natura ordinaria, pari all'1,61% e il secondo straordinario *una tantum* (c.d. ticket licenziamento), pari al 41% del massimale aziendale di N.A.S.P.I. per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, per un massimo di tre anni.

Secondo la nuova disciplina, anche le procedure concorsuali sono tenute al pagamento del ticket licenziamento, atteso che l'esenzione è espressamente prevista solo nei casi di cambi di appalto e di fine fasi lavorative nell'edilizia (oltre che per il recesso nell'apprendistato). Non è ben dato sapere se si tratta di una "svista" del legislatore, all'epoca pervaso da una "furia" riformatrice con la quale si è abolito l'accesso per le procedure ai trattamenti di cassa integrazione salariale o di una precisa scelta legislativa.

Indipendentemente da quanto sopra, vale la pena preliminarmente soffermare la nostra attenzione anche sul tema quantificazione, ricordando che, ex art. 2,

comma 35, della legge Fornero il contributo N.A.S.P.I. è triplicato nell'ipotesi in cui non si sia addivenuti ad un accordo sindacale nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo (cosa non infrequente nelle procedure concorsuali: in concreto, in tale ipotesi, il c.d. ticket licenziamento supera gli euro 4.000,00 per ciascun dipendente). A prescindere dalla quantificazione economica, comunque già di per sé valevole di attenzione, il vero problema pare essere quello delle modalità di pagamento e, soprattutto, nelle ipotesi di procedure fallimentari, la spettanza (o meno) della prededuzione. Il silenzio della legge e l'assenza di precisazioni da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), pure intervenuto al riguardo (messaggio 27 giugno 2013 e messaggio 30 giugno 2015 n. 4441), costringe l'interprete alla ricerca di una soluzione partendo da quanto previsto dall'art. 111 della legge fallimentare, il quale precisa che i crediti assumono natura prededucibile oltre che nei casi previsti dalla legge, allorché il credito sorga "in occasione o in funzione" della procedura concorsuale.

È quindi evidente che, ove si compia una valutazione meramente temporale, non vi sarebbe dubbio circa il riconoscimento della prededuzione, così da far gravare sulla massa il credito sorto successivamente al sorgere della procedura concorsuale. Pare viceversa possibile fornire una diversa lettura, che trova la sua origine nell'applicazione dell'art. 72 della legge fallimentare (LF) ai rapporti di lavoro (come parte della dottrina e la scarna giurisprudenza creatasi sul punto hanno sin qui riconosciuto). Conseguentemente, se il Curatore ha la facoltà di sospendere il rapporto attraverso l'applicazione dell'art. 72 LF, lo scioglimento passerà dal licenziamento. In tale ipotesi, allorché il Curatore procede per la sospensione del rapporto, ai sensi dello stesso art. 72 LF, lo scioglimento dello stesso, attraverso il licenziamento, assume valore retroattivo alla data del fallimento. Conseguentemente, il recesso avviene al di fuori delle procedure previste dall'art. 111 della legge fallimentare così da escludere il presupposto della natura prededucibile del credito. Conclusivamente, il contributo N.A.S.P.I. potrà essere ammesso al passivo con riconoscimento del privilegio ex art. 2754 del codice civile e collocazione al n. 8 ex art. 2778 del codice civile.

** Avvocato del Foro di Milano, socio dell'Associazione Giuslavoristi Italiani (AGI) e partner Studio Jones Day - Milano*

QUALIFICA DI SOCIO E OBBLIGO D'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE INPS COMMERCianti

di *Laura Marchesi**

Quando un soggetto decide di avviare un'attività economica classificabile nel settore terziario (es. commercio, turismo, servizi, ecc.) costituendo una società, sia essa unipersonale o con più soci, il professionista che lo assiste dovrebbe valutare la necessità di iscrizione alla Gestione commercianti (IVS) dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps). Nel caso di ditta individuale il problema non si pone, in quanto l'imprenditore e titolare è anche colui che si occupa dell'amministrazione. Per questo motivo, se l'impresa svolge attività del settore terziario, l'iscrizione alla relativa sezione Inps e il versamento dei contributi sono obbligatori. Maggiori dubbi interpretativi sorgono quando ci si trova di fronte ad una società.

Partendo sempre dall'assunto che obbligato al versamento è colui che svolge la propria attività in modo abituale e prevalente all'interno dell'impresa, vediamo, per ogni tipologia di ente, quali sono e quando sorgono gli obblighi contributivi.

- Società in nome collettivo: solitamente tutti i soci si occupano anche dell'amministrazione della società e prestano personalmente la propria opera a suo favore, e per questo motivo, indipendentemente dal loro numero, sono tutti assoggettabili a contribuzione previdenziale.
- Società in accomandita semplice: particolare tipologia di società di persone che prevede l'esistenza di due categorie di soci, i soci accomandatari che sono coloro che si occupano della gestione e che quindi amministrano la società, e soci accomandanti, che invece sono soci di solo conferimento di capitale e ai quali è preclusa l'attività amministrativa. In questo caso solo i soci facenti parte della prima categoria saranno da iscrivere alla gestione commercianti in quanto appunto sono gli unici che prestano attività lavorativa (non importa se remunerata o meno) all'interno della società.
- Società a responsabilità limitata: l'obbligo di iscrizione alla Gestione commercianti sorge in forza del disposto degli articoli 3-bis del D.L. 384/1992 e 1, commi 202 e 203 della legge 662/1996, i quali dispongono: "l'obbligo di iscrizione nella

gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali di cui alla legge 22 luglio 1966 n. 613, sussiste per i soggetti che (...) partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza". La ratio di tale disposizione risiede nella volontà del legislatore di evitare che un soggetto possa utilizzare lo schermo societario per sottrarsi all'obbligo di contribuzione previdenziale. L'obbligo assicurativo sorge in presenza di un requisito oggettivo e di uno soggettivo.

Con riferimento alla Società a responsabilità limitata, il requisito oggettivo risiede nella categoria di appartenenza della società in base all'attività svolta in concreto, che deve rientrare nel settore terziario; infatti non è prevista iscrizione all'Inps nel caso di società industriali, mentre il requisito soggettivo sussiste se il socio presta la propria attività all'interno della società in modo abituale e prevalente, indipendentemente dal numero di soci e a prescindere dal numero di dipendenti che lavorano nella società stessa. Il lavoro prestato, che fa sorgere l'obbligo di contribuzione, può essere sia esecutivo che meramente direzionale, e può essere retribuito oppure no. Nel momento in cui presenta le caratteristiche fondamentali di abitualità e prevalenza, comporterà il versamento dei contributi. Si ha quindi l'obbligo dell'iscrizione, ad esempio, nel caso di unico socio che è contemporaneamente amministratore unico. In questa situazione, il socio esercita attività nell'impresa in modo continuativo ed abituale sotto forma di direzione/controllo. L'onere di provare l'esistenza del rapporto lavorativo in caso di accertamento è a carico dell'Istituto, ma in sede di eventuale contenzioso potrebbe essere arduo dimostrare che l'unico socio, nonché unico soggetto investito dell'amministrazione della società, non svolga la sua attività di direzione in modo prevalente e abituale. In questi casi è quindi consigliabile accertare se ricorre l'obbligo dell'iscrizione all'Inps, con i conseguenti obblighi di versamento dei contributi fissi ed eventualmente dei contributi eccedenti il minimale, come previsto dalla normativa.

Un'importante causa di esclusione dall'obbligo di iscrizione per il socio amministratore, si verifica nel momento in cui questi faccia parte di un Consiglio di Amministrazione. In questo caso, il lavoro è considerato soggetto a etero direzione, ed inoltre può subire le decisioni contrarie della maggioranza. Per questi motivi egli è, secondo

l'orientamento dell'Inps, inquadrabile come lavoratore dipendente. Un altro assetto direzionale che non prevede l'iscrizione IVS è la presenza di un amministratore non socio, e di un socio non lavoratore. Il primo verserà infatti i contributi, calcolati sull'importo del suo compenso, alla gestione separata, in quanto la sua è considerata attività puramente professionale. Il socio non lavoratore non è tenuto ad iscriversi alla Gestione commercianti in quanto carente del requisito soggettivo, come spiegato più sopra.

L'anomalia del sistema contributivo si verifica invece quando il socio è amministratore, e per tale attività percepisce un compenso. In questo modo, si trova a versare i contributi alla Gestione commercianti (IVS) per la sua qualifica di socio, la cui attività è orientata al raggiungimento dello scopo sociale, e contemporaneamente i contributi alla Gestione separata per il compenso ricevuto per la sua attività professionale. Questo aspetto è stato oggetto di diversi orientamenti giurisprudenziali, tanto da aver portato all'introduzione di una norma di interpretazione autentica in cui il legislatore specifica che: *"(...) le attività autonome, per le quali opera il principio di assoggettamento all'assicurazione prevista per l'attività prevalente, sono quelle esercitate in forma d'impresa dai commercianti, dagli artigiani e dai coltivatori diretti, i quali vengono iscritti in una delle corrispondenti gestioni dell'Inps. Restano, pertanto, esclusi dall'applicazione dell'art. 1, comma 208, legge n. 662/96 i rapporti di lavoro per i quali è obbligatoriamente prevista l'iscrizione alla gestione previdenziale di cui all'art. 2, comma 26, legge 16 agosto 1995, n. 335"*. La Corte di Cassazione ha ribadito il concetto in una sentenza in cui stabilisce che l'esercizio di un'attività soggetto a contribuzione alla Gestione separata, unitamente all'esercizio di un'attività commerciale, artigiana o agricola, non fa scattare il principio di attività prevalente, quindi le due contribuzioni sono entrambe dovute (Cass. S.S.U.U. 17076/11). È utile a riguardo la lettura della circolare Inps n. 78 del 14/05/2013 (ndr circolare che affronta la doppia iscrizione IVS e gestione separata dei soci di srl).

Per completezza di analisi, si aggiunge che i soci delle società per azioni non possiedono i requisiti per l'iscrizione alla Gestione commercianti dell'Inps e, di conseguenza, non hanno tutela previdenziale come lavoratori autonomi, mentre per i soci delle società cooperative, per il tipo di rapporto, occorre far riferimento al regolamento

stilato dall'assemblea, che solitamente li considera lavoratori autonomi e, in quanto tali, iscrivibili alla Gestione separata dell'Inps.

* *Odcec Piacenza*

IL PORTALE INPS: QUESTO UTILISSIMO SCONOSCIUTO

di *Francesca Forloni**

Il portale (sito) internet dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) è un contenitore di informazioni capace di restare statico per mesi e poi essere aggiornato più di una volta al giorno; purtroppo non è dato di sapere quando accade e ciò rende la "scoperta" ancora più emozionante. Se non ci si lascia sopraffare dall'istinto di rassegnazione, si impara per necessità a farselo "amico", ad apprezzarne i pregi e a cercare di migliorarne i difetti. Con questo spirito facciamo una breve disamina di questo strumento.

ACCESSO AL PORTALE

Risulta utile il campo di ricerca in home page dove occorre digitare il nome della gestione o cassetto previdenziale per avere la panoramica degli accessi, senza dover cercare le notizie sotto i distinti menù "intermediario, tutti i servizi, servizi per il cittadino". Risultano tuttavia alcune finestre di accesso molto simili e spesso forvianti, ciò impone l'attenta lettura dell'informazione fornita all'utente (titolo completo dell'archivio o del comando), posizionandosi sulla singola icona.

MONITORAGGIO PREVENTIVO

Nella sezione *Posizioni ed Evidenze su Rettifiche* si possono visualizzare in anteprima le note di rettifica o gli altri documenti in corso di emissione da parte dell'Istituto, questo consente di monitorare costantemente la posizione previdenziale oggetto di consultazione e di gestire le eventuali richieste dell'Inps prima che giungano al destinatario, spesso su un indirizzo di posta elettronica certificata (Pec) non "presidiato". La selezione dal menù principale del cassetto previdenziale permette la visione delle sole aziende con evidenze, di cui è consigliabile conservare la stampa, per facilitare il confronto con una successiva consultazione. Le evidenze possono essere risolte tramite

comunicazione nel cassetto previdenziale, nel rispetto dei protocolli di intesa con gli ordini professionali.

Per una gestione mirata delle richieste è indispensabile la corretta scelta dell'oggetto, visionabili "esplosando" i punti del menù a tendina.

CONSULTAZIONE ANALITICA SINGOLO CONTRIBUENTE

Periodicamente, soprattutto prima di emissioni massive come quella annunciata con messaggio Inps n. 3220 del 03/08/2017, si rende necessario un monitoraggio analitico su larga scala. A partire dal 01/09/2017, è stata avviata una nuova fase di verifica delle condizioni di regolarità per la fruizione dei benefici normativi e contributivi. Per velocizzare la consultazione si ricorda che selezionando il singolo contribuente, è possibile avere la visione contemporanea di più punti del menù, selezionando quelli di interesse con la funzione *Ricerca* (primo punto del menù). In tal modo si ottiene un'anteprima dei dati selezionati, ad esempio:

- dati anagrafici - unità operative, per la verifica delle sedi comunicate;
- dati complementari - crediti/inadempienze, note rettifica, iscrizioni a ruolo, per verificare eventuali insoluti, note emesse o già iscritte a ruolo;
- regolarità contributiva, con la visione dei semafori sui singoli periodi.

È opportuno ricordare che occorre verificare **IN TUTTE LE GESTIONI** eventuali pendenze e sollecitare la chiusura e definizione di pratiche o cassetti ancora aperti. Ove previsto dai protocolli di intesa tra l'Inps e gli intermediari professionali, come l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, è possibile sollecitare a mezzo posta elettronica ordinaria (e-mail) i referenti di sede, sia in caso di mancata risposta sia di risposta non esaustiva, trascorsi 7 giorni lavorativi dalla richiesta. Occorre:

- verificare il referente in base alla sede di competenza;
- indicare nell'oggetto della e-mail: **MATRICOLA – CODICE FISCALE – GESTIONE DI RIFERIMENTO** (Dipendenti, separata, artigiani/commercianti);
- indicare nel testo della mail: *“con riferimento al protocollo di intesa tra Inps e ordini professionali, in nome e per conto dell'Intermediario NOME COGNOME, e sintetizzare la richiesta, allegando copia della*

richiesta o altra documentazione a supporto.”

Allo scopo di evitare sorprese all'atto della richiesta di un Documento di regolarità contributiva (Durc) è necessario che i datori di lavoro controllino costantemente la loro cassetta della posta elettronica certificata! Al riguardo si auspica che quanto prima le notifiche della mancata emissione del Durc (cd. Durc negativo) vengano fatte anche agli intermediari, in modo da poter verificare tempestivamente se si tratti di errori sanabili. Una volta emesso, il Durc negativo può essere gestito dai funzionari dell'Inps, previo interscambio di dati, informazioni e documenti tramite cassetto previdenziale (bi-direzionale), ossia lo strumento scelto dall'Istituto per intrattenere rapporti con l'utenza e ridurre al minimo i contatti *de visu*, che, a onor del vero, fin ora non ha dato risultati soddisfacenti.

CONSULTAZIONE MASSIVA

a) Richieste al cassetto previdenziale

Sempre nel cassetto previdenziale, selezionando il menù *Contatti - lista richieste*, vengono presentate le richieste in ordine cronologico per tutte le aziende. In tal modo si ha una rapida visione delle richieste ancora aperte e delle risposte pervenute.

b) Portale contributivo aziende e intermediari

È un utile strumento per l'interrogazione del portale, una finestra sugli archivi Inps che permette la visione dello stato dell'arte degli Uniemens (denunce retributive e contributive individuali mensili), anche allo scopo di decidere se è necessaria o meno la richiesta di ticket per le rettifiche, Note di Rettifica (con filtro sullo stato di emesse o art. 1) e Vig (per verificare il momento di formazione per l'utilizzo dei crediti in compensazione).

È da sperimentare con diversi criteri di ricerca, anche se spesso di non facile interpretazione.

Quanto descritto non esaurisce l'esame delle funzioni né delle modalità di utilizzo del portale dell'Inps, ma è sufficiente per poter affermare che il miglioramento di questo importante strumento richiede anche il contributo degli intermediari e, in particolare, dei professionisti che - tramite i loro rappresentanti che partecipano ai tavoli tecnici con i funzionari dell'Istituto - possono formulare proposte di modifica e miglioramento basate sul concreto utilizzo dello strumento stesso.

* Odcec Milano

BENESSERE ORGANIZZATIVO: LA FELICITÀ IN AZIENDA

di Simone Romano*

Parlare di felicità in azienda non è un azzardo né una provocazione, ma per poterlo fare con rigore scientifico occorre partire dal concetto di benessere organizzativo. A tal fine abbiamo coinvolto il dott. Gerardo Petruzzello, Psicologo professionista, oggi borsista all'Università di Bologna presso il gruppo di ricerca di Psicologia del Lavoro nel Dipartimento di Scienze dell'educazione, che abbiamo coinvolto nel seguente confronto, sotto forma di intervista.

Di cosa ci parli oggi?

Vi parlerò di benessere organizzativo, di qualità della vita delle persone e del loro funzionamento al lavoro. Diciamo subito che rispetto al benessere organizzativo non esiste un costrutto unico, bensì è l'espressione di più variabili/fattori che determinano una condizione del vivere della persona al lavoro, che ha sempre delle implicazioni nella vita privata.

Cosa vuol dire in particolare benessere organizzativo?

Il benessere organizzativo è oggi più che mai visto come l'insieme di tutte le attività e azioni che un datore di lavoro può intraprendere per migliorare l'esperienza lavorativa del suo personale.

Quali sono i fattori che possono influenzare il benessere organizzativo?

Sono molteplici, e concorrono in questa cosa tutti gli aspetti della vita lavorativa di un individuo. Prendendo ad esempio un modello teorico possiamo far riferimento a quello di Kirkpatrick di *domande e risorse*, che si basa sul presupposto secondo cui ogni fattore può essere di rischio o motivante per le persone. Tale modello riprende un po' tutte le teorizzazioni più classiche su questo tema e le riporta in un quadro dunque completo e da cui poter partire per rintracciare gli elementi che determinano la condizione o meno di benessere all'interno dell'organizzazione lavorativa. Ad oggi l'orientamento è passato dal prevenire/curare un disagio che emerge a seguito di una condizione negativa, ad esempio il burn out, al creare condizioni motivanti che possano portare le persone ad investire nel proprio lavoro. Lo stesso modello presenta le *risorse* come quei fattori che portano le persone a provare un senso di motivazione e coinvolgimento verso il proprio lavoro,

chiamato *engagement*. Uno stato mentale positivo in cui le persone sentono una maggiore soddisfazione, che li porta a identificarsi con i valori della propria azienda - *commitment* - e che risultano "prese" dal loro lavoro, ovviamente con valenza positiva.

Come voi approcciate all'azienda per portare i vostri servizi?

Il primo approccio è fondamentale, da subito è necessario far passare l'importanza di avere persone che "stanno bene", motivate. Essendo noi un team di ricerca presentiamo le nostre evidenze scientifiche attraverso studi e risultati dei nostri precedenti interventi, ad esempio sottolineando l'effetto della motivazione del dipendente sulla performance del lavoratore. Secondo aspetto fondamentale è far comprendere che gli interventi a favore del benessere organizzativo debbano essere un elemento fondamentale da curare, allo stesso modo di quelli che sono gli interventi a favore di soluzioni tecnologiche/strutturali/economiche. Il primo passo per entrare in contatto con l'azienda è la proposta di adeguarsi alla norma che regola la valutazione sullo stress-lavoro correlato (decreto legislativo n. 81/2008), un primo aggancio per far entrare le persone in dinamiche positive di benessere organizzativo. Altro aspetto fondamentale è lavorare insieme al committente per far in modo che questi non siano solo interventi *spot*, bensì che sia necessario strutturare un ciclo di interventi sistematici che determinano una condizione di benessere organizzativo, un presidio costante sulla qualità della vita all'interno del proprio contesto lavorativo per vedere risultati concreti.

Da cosa dipende l'emergere dei fattori di rischio?

Chiaramente dipendono da una serie di variabili, oggi le attività lavorative sono liquide, dinamiche. Per esempio lo scarso coinvolgimento dei dipendenti in attività di formazione può portare a situazioni in cui un lavoratore può sentirsi poco competente tecnicamente a seguito di processi di cambiamento/innovazione (anche tecnologica), perdendo, di conseguenza, in motivazione e facendo emergere più facilmente aspetti che determinano un disagio al lavoro. Il mondo del lavoro cambia molto velocemente, anche l'ingresso di un nuovo software, l'uscita dall'azienda di un elemento importante della società e molti altri aspetti possono determinare l'insorgenza prima di stress, malessere,

fino alle condizioni più gravi che possono portare ad alto turnover aziendale, burn out, workaholism, etc.

Facciamo un esempio, io sono un datore di lavoro e, incuriosito dai vostri servizi, vorrei fare un intervento di tipo esplorativo, come posso muovermi?

Il primo passo, una volta contattati i consulenti, sarà quello di costituire un gruppo di ricerca composto dal datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio prevenzione e protezione (Rsp), i responsabili aziendali che, per funzioni o incarico, sono a diretto contatto con i lavoratori (es. capi reparto, responsabili HR, responsabili di stabilimento, etc.), i rappresentanti sindacali aziendali, ove esistenti, e gli esperti esterni. Una volta strutturato il gruppo si definiscono programma e strategia da seguire. Come professionisti possiamo proporre una serie di strumenti per le fasi di analisi, a seconda degli obiettivi del gruppo. Gli aspetti da tenere in considerazione sono anche i costi e di conseguenza i relativi strumenti da utilizzare. In fase di analisi ci si affida a questionari, focus group, procedure di assessment, in fase di intervento la formazione e altri che vedremo in seguito. Trasversalmente al percorso e ai costi è importante riuscire a lavorare, inoltre, su tempistiche più strette che permettano di avere dei risultati più rapidamente ed intervenire, poi, con efficacia sui disagi qualora emergessero.

Quindi quali sono gli strumenti per diagnosticare, in fase di analisi, gli aspetti che portano ad una condizione di disagio all'interno della mia azienda?

È necessario definire cosa si vuole cercare. Il committente, chiaramente, ha qualche indizio che lo spinge a contattare gli esperti esterni. È possibile avvalersi di test standardizzati - prodotti da processi di validazioni scientifiche che hanno un costo maggiore, una maggiore affidabilità e possono essere somministrati da uno psicologo - o di test costruiti ad hoc dal gruppo di ricerca - più economici, creati partendo dalla letteratura scientifica in merito alle modalità di analisi dei fattori che vogliamo indagare - a seconda di ciò che può essere più efficace per il contesto aziendale da analizzare, dalle risorse economiche che il committente intende investire e dalle tempistiche a disposizione per strutturare e fare l'intero intervento. Tra i test standardizzati (in lingua italiana) possiamo

citare il MDoq10, che indaga 10 aspetti del contesto organizzativo dalle relazioni ai compiti, il Job Content Questionnaire, che si basa sul modello di Karasek, il QUBO, composto di 180 item, che misura i fattori di rischio (carico di lavoro, chiarezza dei compiti, comunicazione organizzativa, ruoli, cultura, engagement, burn out etc.), ognuno dei quali può mettere in risalto indici/fattori diversi che condizionano il benessere organizzativo. La scelta su quale strumento utilizzare dipende da ciò che vogliamo misurare ed "eliminare". Una volta fatta l'analisi di tipo quantitativo grazie all'uso di tali strumenti si può tuttavia creare una situazione in cui i risultati non ci raccontano la vera causa. Per esempio: una volta fatto un questionario notiamo come assenteismo e *turnover* hanno dei parametri positivi, tuttavia si manifesta ancora una situazione di disagio al lavoro nel reparto in cui tali indici sono bassi, aspetto che può significare come persone demotivate, stressate, poco coinvolte nella propria professione pur di non perdere il lavoro continuano a restare in una situazione di disagio, elemento che però non rispecchia né una situazione positiva, né la reale condizione di salute dell'azienda.

Può non bastare avere dei dati quantitativi per far emergere le reali cause: cosa posso fare per andare oltre il "visibile"?

Per indagare le cause dello scarso benessere organizzativo le analisi quantitative possono non bastare e in tali casi sarebbe opportuno ascoltare e raccogliere le esperienze delle persone, anche attraverso focus group, che permettono di apprendere dalle vive parole delle persone coinvolte quali sono i fattori più critici. Il rischio da gestire è che il gruppo di persone prenda l'occasione per "dirne di ogni" per cui è importante creare un filo conduttore, facendo passare il messaggio che l'obiettivo è migliorare le condizioni all'interno dell'organizzazione (non si cercano colpevoli o colpe ma le cause del disagio). Questa tecnica permette di creare una maggiore consapevolezza all'interno del gruppo, delle motivazioni e degli obiettivi che, insieme, si vogliono raggiungere, riuscendo - quando utilizzata da esperti - a superare quelle resistenze al cambiamento, al nuovo che caratterizzano qualsiasi forma di azione che mina lo status quo di un'organizzazione. Dunque risulta fondamentale far sì che le persone conoscano ciò che fanno, il perché e lo condividano realmente con tutti gli attori in causa. Questa azione permette di spezzare le resistenze e di

agire in maniera trasparente ed orientata allo scopo per cui tutti insieme investono tempo, risorse mentali ed economiche.

Una volta fatta l'analisi qualitativa, insieme ai risultati della prima parte di analisi quantitativa, il committente come si muove di conseguenza?

Il primo passo è presentare i risultati della fase di analisi, cercando di coinvolgere non solo il committente, bensì tutto il personale. Lo richiedono i lavoratori ed è direttamente collegato al loro coinvolgimento nell'intervento a cui prendono parte. Fatto ciò, gli esperti propongono gli interventi ritenuti più efficaci per migliorare la condizione di benessere nell'organizzazione. Se, ad esempio, è necessario intervenire sul bagaglio di competenze di un lavoratore o di un gruppo, si promuovono azioni di formazione, *hard* per quel che concerne sviluppare la percezione della persona di sentirsi efficace ad esempio nell'utilizzo di strumenti tecnici etc., ovvero *soft* laddove l'aspetto da migliorare può essere, ad esempio, il lavoro di gruppo, la comunicazione intra/inter aziendale. Questi interventi sono chiamati *costruzione delle risorse*, perché permettono alle persone

di bilanciare le richieste del contesto. Se, ad esempio, è necessario intervenire sul contenuto del lavoro (pensiamo al caso in cui un lavoratore/reparto lamenta un carico di lavoro cognitivo eccessivo), possono essere utili azioni di job redesign, ossia di ristrutturazione delle pratiche al fine di rendere la condizione del lavoratore - e la performance che ne deriva - maggiormente efficiente sia dal punto di vista della salute del dipendente sia della sua soddisfazione. In tali casi è fondamentale la collaborazione con altre figure specialistiche, che affianchino il gruppo di ricerca nell'intervento. Se ad esempio il fattore di rischio è rappresentato da una confusione di ruoli, come nel caso in cui ad un dipendente arrivino più richieste contrastanti da figure più apicali, può essere utile un intervento sull'organigramma per rivedere le funzioni, evitando di creare processi e procedure inefficienti che minano l'integrità dell'organizzazione. Le soluzioni sono molteplici, per questo occorre fare molta attenzione alle caratteristiche esplicite e implicite di ogni professione coinvolta dall'intervento, al fine di non trascurare aspetti che possano far sorgere nuovi/diversi fattori di rischio.

Come posso misurare le conseguenze, l'impatto e i risultati di tale intervento? Quali sono le tempistiche?

La scelta degli indici rispecchia l'obiettivo iniziale, se si cerca di migliorare la performance lavorativa si dovrà valutare tale fattore dopo un periodo che può variare da pochi giorni ad alcuni mesi dopo la fine dell'intervento, attraverso indici, numeri (pratiche evase, pezzi prodotti, tempi di produzione etc.) o come comportamenti "agiti". È un po' come ripetere la diagnosi fatta in fase di analisi e rimisurarla per capire se è cambiato qualcosa e come.

Come si "lascia" il committente alla fine di tale intervento?

Il senso della costruzione del benessere organizzativo è che il consulente e il committente creino un rapporto di gestione di tali aspetti aziendali in maniera ciclica e continua, riuscendo così ad anticipare eventuali situazioni critiche creando un modello sistematico di valutazione e intervento per promuovere e sviluppare il benessere organizzativo.

** Dottore in psicologia delle organizzazioni e dei servizi*



DK PAGHE. UN SOFTWARE PER DUE.

Per gestire, in condivisione con i tuoi clienti, l'elaborazione dei cedolini e gli adempimenti per tutti i contratti di lavoro. Mettetevi comodi.

IL PIANO D'EMERGENZA E DI EVACUAZIONE (SECONDA PARTE)

di Sergio Vianello*

I soggetti coinvolti nella gestione dell'emergenza, nelle varie realtà operative aziendali, sono figure in possesso di attitudini e capacità psico-fisiche adeguate ed in grado di assumere decisioni autonome con immediatezza.

Datore di lavoro, o persona da lui delegata quale dirigente o preposto

Il datore di lavoro o, se nominato, il dirigente preposto, provvede affinché nel corso dell'esercizio non vengano alterate le condizioni di sicurezza e venga applicato il piano di sicurezza, di emergenza e di evacuazione. In particolare accerta che:

- i sistemi di vie di uscita e di circolazione interne siano tenuti costantemente sgombri da qualsiasi materiale che possa ostacolare l'esodo delle persone e costituire pericolo per la propagazione di un incendio;
- all'interno del contesto lavorativo funzionino il sistema delle vie di uscita e gli impianti e le attrezzature di sicurezza;
- che siano mantenuti efficienti gli impianti elettrici;
- siano presi gli opportuni provvedimenti di sicurezza in occasione di situazioni particolari, quali manutenzioni e sistemazioni in generale;
- sia osservato e fatto osservare il divieto di fumare negli ambienti e nei posti ove tale divieto è previsto.

Coordinatore generale

Nell'esercizio delle sue funzioni, il coordinatore deve assicurarsi che:

- sia garantito il numero di addetti all'emergenza e se necessario adottare adeguate sostituzioni;
- le vie di uscita siano tenute aperte e costantemente sgombre da qualsiasi materiale che possa ostacolare l'esodo delle persone e costituire pericolo per la propagazione di un eventuale incendio;
- le porte lungo il percorso d'esodo siano mantenute sempre aperte;
- sia mantenuta integra la cartellonistica di sicurezza;
- sia tenuta adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata, la cassetta di pronto soccorso il cui contenuto minimo deve essere quello di cui all'articolo 15 comma 3, del decreto

legislativo del 15 luglio 2003, n. 388, e successive modificazioni;

- siano mantenuti integri, controllati e correttamente posizionati, tutti gli approntamenti antinfortunistici antincendio;
- vengano mantenuti efficienti gli impianti elettrici, in conformità a quanto previsto dalle normative vigenti;
- vengano presi opportuni provvedimenti di sicurezza in occasione di situazioni particolari.

In caso di evacuazione, il coordinatore generale ha l'incarico di raggiungere il punto di raccolta previsto e confrontarsi con gli addetti all'emergenza e gli altri intervenuti per verificare che tutte le persone presenti nei luoghi al momento dell'emergenza siano al sicuro. Qualora non fosse presente all'appello qualche soggetto presente nell'ambiente di lavoro, deve allertare i sistemi di soccorso istituzionali (VVF, ambulanze, polizia, ...). Ad emergenza terminata può sospendere il lavoro oppure, verificata la passata emergenza, farlo riprendere facendo rientrare tutti i lavoratori.

Addetti all'emergenza

In caso d'esodo, gli addetti all'emergenza debbono:

- intervenire materialmente per favorire un agevole deflusso delle persone, consentendo loro di raggiungere un luogo sicuro nel più breve tempo possibile;
- aiutare a raggiungere ordinatamente il punto di raccolta gestendo al meglio le situazioni di panico;
- verificare che tutto il personale e i terzi presenti in loco (es. clienti) abbiano udito l'allarme e in caso contrario invitare il pronto esodo (in particolar modo controllare i servizi igienici e gli studi);
- agevolare l'esodo dei terzi presenti dando loro indicazioni sull'esodo e sul punto di raccolta.

Tutto il personale ha il dovere di avvertire *il coordinatore generale e/o gli addetti all'emergenza* di ogni situazione di pericolo grave ed immediato, di qualsiasi natura. Al riscontrarsi di un allarme, l'addetto all'emergenza, deve verificare la situazione di eccezionalità e comunicare al coordinatore generale il livello di emergenza, inoltre ha il dovere di mettersi a disposizione per eseguire i comandi del coordinatore generale alle situazioni di emergenza, collaborando per prestare aiuto e soccorso alle persone in difficoltà.

Divieti e limitazioni

Nei locali aziendali è vietato l'uso di fiamme

libere, di stufe elettriche con resistenza a vista, di stufe a cherosene. È inoltre vietato costituire depositi di sostanze infiammabili o di sostanze che possono per la vicinanza reagire tra loro provocando incendi e/o esplosioni. È, infine, vietato lo spegnimento dell'illuminazione negli stessi locali e nelle aree di pertinenza dove transitano le persone, prima che tutte siano uscite all'aperto o siano state portate in luogo sicuro.

Regole per la sicurezza e la prevenzione

Le principali indicazioni e prescrizioni per la sicurezza sono:

- imparare cosa fare in caso di incendio;
- tenere in ordine i punti di passaggio;
- lasciare sempre sgombro l'accesso agli estintori, ai sistemi antincendio e alle uscite di emergenza;
- non coprire la cartellonistica di emergenza: antincendio, uscite, pericoli;
- urlare solo in caso di pericolo imminente;
- sforzarsi di mantenere la calma in ogni situazione;
- non cercare di eseguire interventi di riparazione e non manomettere impianti di alcun genere; chiedere l'intervento del servizio di manutenzione;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza e per le quali non si è ricevuto idoneo addestramento;
- prima di compiere qualsiasi tipo di operazione, analizzare i rischi che tale operazione comporta e trovare soluzioni per minimizzarli;
- correggere sempre chi si comporta in maniera poco sicura;
- riferire immediatamente all'addetto della sicurezza di qualunque situazione insicura, ovunque essa si presenti.

Raccomandazioni in caso di incendio

In caso di principio d'incendio, ciascun addetto è autorizzato a intervenire prontamente per soffocarlo sul nascere e qualora non fosse possibile deve avvertire tempestivamente il responsabile dell'attività e/o i coordinatori e/o gli addetti all'emergenza. La tempestività dell'intervento è essenziale per evitare il propagarsi dell'incendio. All'uopo è necessario che ogni lavoratore conosca dove siano collocati gli estintori portatili.

Regole pratiche di prevenzione:

- tutto il personale deve immediatamente segnalare al responsabile dell'attività, eventuali manomissioni o malfunzionamenti relativi ai presidi antincendio presenti;

- evitare di ingombrare con depositi inopportuni le attrezzature di soccorso o le uscite di sicurezza;
- verificare sempre la dislocazione degli estintori.

Nel caso in cui si rilevi o sospetti dell'esistenza di un principio d'incendio (*presenza di fumo, odore di bruciato, presenza di fiamme*), non lasciarsi prendere dal panico (un principio d'incendio si può spegnere agevolmente utilizzando un panno, gli estintori o gli idranti disponibili) e provvedere immediatamente a:

- richiamare l'attenzione di altro personale presente, richiedendone collaborazione;
- azionare i dispositivi antincendio disponibili, evitando di esporre a rischio la propria persona;
- non abbandonare le aree finché non si è certi che l'incendio non possa riprendere;
- in caso esistano è assolutamente vietato l'uso degli ascensori: usare le scale esistenti con calma;
- tutto il personale e le persone estranee presenti devono lentamente e senza panico avviarsi verso le uscite di sicurezza percorrendo le vie di esodo predisposte e raggiungere il luogo sicuro previsto per il raduno e la coordinazione delle emergenze;
- informare immediatamente i propri superiori e i responsabili o preposti alla Emergenza e al Primo Soccorso;
- non prendere iniziative personali e non coordinate dai preposti alla sicurezza.

Raccomandazioni in caso di minacce da parte di vandali

È possibile che malintenzionati o folli, spontaneamente o in seguito a diverbio, assumano atteggiamenti volti a danneggiare l'ambiente e/o aggredire le persone presenti. A seconda della pericolosità delle minacce, è necessario attenersi ai comportamenti seguenti:

- mantenere un atteggiamento calmo onde evitare di innervosire il vandalo e gli altri presenti;
- informare immediatamente, ma senza atteggiamenti allarmati ed in condizioni di sicurezza, il responsabile dell'emergenza e richiedere l'intervento delle forze dell'ordine (numero unico d'emergenza 112);
- non avvicinarsi troppo all'aggressore dato che potrebbe essere in possesso di armi o utilizzare come arma impropria oggetti presenti nell'ambiente;
- cercare di calmare l'aggressore con parole ed atteggiamenti calmi e concilianti, senza discutere o contestare le sue dichiarazioni;

- non intervenire direttamente sull'aggressore per non compromettere la propria sicurezza e quella dei presenti;
- cercare di far parlare il più possibile l'aggressore senza provocarlo fino all'arrivo delle forze dell'ordine.

Procedure d'attuare in caso di allarme

- mantenere la calma;
- attenersi scrupolosamente a quanto previsto nei piani di emergenza;
- evitare di trasmettere il panico ad altre persone;
- prestare assistenza a chi si trova in difficoltà, se si ha la garanzia di riuscire nell'intento;
- allontanarsi immediatamente, secondo le procedure imposte;
- non rientrare nell'edificio fino a quando non vengono ripristinate le condizioni di normalità.

Raccomandazioni in caso di pericolo grave

Nel caso in cui venga segnalata o sospettata l'esistenza di un pericolo grave ed immediato il lavoratore deve provvedere senza esitazioni a:

- richiamare, evitando il panico, l'attenzione di tutte le persone presenti;
- informare dettagliatamente i preposti alla sicurezza e attendere, nel caso, istruzioni;
- abbandonare in tempi rapidi in maniera ordinata e senza panico i luoghi ritenuti pericolosi o soggetti a pericolo grave ed immediato.

Poiché nelle emergenze è essenziale non perdere tempo, è fondamentale conoscere alcune semplici misure che consentano di agire adeguatamente e con tempestività:

- garantire l'evidenza del numero di chiamata del pronto Soccorso, vigili del fuoco, polizia, ecc.;
- predisporre indicazioni chiare e complete per permettere ai soccorsi di raggiungere il luogo dell'incidente (indirizzo, telefono, strada più breve, punti di riferimento);
- cercare di fornire, già al momento del primo contatto con i soccorritori, un'idea abbastanza chiara di quanto è accaduto, il fattore che ha provocato l'incidente, quali sono state le misure di primo soccorso e la condizione attuale del luogo e dei feriti;
- in caso di incidente grave, qualora il trasporto dell'infortunato possa essere effettuato con auto privata, avvisare il pronto soccorso dell'arrivo informandolo di quanto accaduto e delle condizioni dei feriti;
- in attesa dei soccorsi tenere sgombra e

segnalare adeguatamente una via di facile accesso;

- prepararsi a riferire con esattezza quanto è accaduto, le attuali condizioni dei feriti;
- controllare periodicamente le condizioni e la scadenza del materiale e dei farmaci di primo soccorso.

Un infortunato si può assistere seguendo le seguenti modalità:

- valutare quanto prima se la situazione necessita di altro aiuto oltre al proprio;
- evitare di diventare una seconda vittima: se attorno all'infortunato c'è pericolo (di scarica elettrica, esalazioni gassose ecc.), prima d'intervenire adottare tutte le misure di prevenzione e protezione necessarie;
- spostare la persona dal luogo dell'incidente solo se necessario o se c'è pericolo imminente o continuato, senza comunque sottoporsi agli stessi rischi;
- accertarsi del danno subito: tipo di danno (grave, superficiale ecc.), regione corporea colpita, probabili conseguenze immediate (svenimento, insufficienza cardio-respiratoria);
- accertarsi delle cause: causa singola o multipla (caduta, folgorazione e caduta ecc.), agente fisico o chimico (scheggia, intossicazione ecc.);
- porre nella posizione più opportuna (di sopravvivenza) l'infortunato e apprestare le prime cure;
- rassicurare l'infortunato e spiegargli che cosa sta succedendo cercando di instaurare un clima di reciproca fiducia;
- conservare stabilità emotiva per riuscire a superare gli aspetti spiacevoli di una situazione d'urgenza e controllare le sensazioni di sconforto o disagio che possono derivare da essi.

Raccomandazioni in caso di evacuazione

Nel caso in cui sia stato richiesto di abbandonare le proprie postazioni e l'edificio occorre:

- evitare di trasmettere il panico ad altre persone;
- prestare assistenza a chi si trova in difficoltà, se si ha la garanzia di riuscire nell'intento;
- aiutare le persone portatrici di handicap o ferite;
- allontanarsi immediatamente, secondo le procedure imposte;
- ove possibile, accertarsi che tutti i presenti abbiano abbandonato l'edificio;
- avvertire i coordinatori generali

all'emergenza o eventuali momentanei sostituti di ogni situazione di pericolo grave ed immediato, di qualsiasi natura;

- mettersi a disposizione per eseguire i comandi degli addetti alle situazioni di emergenza. Ciascun dipendente, su richiesta degli Addetti alle situazioni di emergenza, collabora per prestare aiuto e soccorso alle persone in difficoltà;
- non allarmarsi nel caso venga meno l'alimentazione elettrica: è previsto che in caso di emergenza gli addetti possano togliere l'alimentazione elettrica. Pertanto è vietato utilizzare tutti quegli apparati, quali ascensori e montacarichi, che funzionino elettricamente e dirigersi verso le uscite di emergenza;
- uscire rapidamente dai luoghi in cui venisse a mancare l'energia elettrica, dirigendosi verso le vie di fuga, perché ciò può anche essere per altri indice che si è in presenza di una situazione di emergenza;
- non rientrare nell'edificio fino a quando non vengono ripristinate le condizioni di normalità.

Procedura d'evacuazione

All'ordine di evacuazione generale tutto il personale deve avviarsi ordinatamente verso le vie di fuga predisposte verso il luogo classificato sicuro, chiudendo dietro di sé le porte di accesso, assicurandosi, ove possibile, di essere l'ultima persona ad abbandonare il locale, e quindi raggiungendo il punto di raccolta prestabilito che costituisce il riferimento per il personale e da cui viene gestita l'emergenza dagli addetti all'emergenza di piano e dai Coordinatori generali dell'emergenza. L'evacuazione da un fabbricato multipiano che avviene dalle scale condominiali sino all'atrio d'ingresso del palazzo verso l'uscita dallo stesso, deve essere effettuata senza correre e senza usare ascensori. Può comunque essere necessario sostare nei pianerottoli per permettere che le persone dei piani più in basso, che hanno la precedenza nell'evacuazione, riescano a sfollare. In ogni caso è inutile e pericoloso per tutti spingere o accalcarsi o inserirsi in altri flussi di esodo: rallenta la velocità dell'esodo. In caso di presenza di fumi, l'evacuazione deve avvenire camminando abbassati e respirando attraverso un fazzoletto, possibilmente bagnato. La velocità dell'esodo è normalmente maggiore di quella di propagazione di un eventuale incendio e, quindi, la zona delle scale deve considerarsi relativamente sicura per il tempo necessario a completare con ordine

le operazioni di evacuazione. Inoltre:

- alla segnalazione di allarme generale tutto il personale deve chiudere cassette e armadi, lasciando per il resto le cose come si trovano e rimanere attento per recepire l'eventuale ordine di evacuazione; gli addetti alle emergenze indossano, ove possibile, il giubbotto ad alta visibilità e debbono avere la disponibilità dell'elenco, il più possibile aggiornato, dei lavoratori che operano in prossimità del proprio posto di lavoro;
- se vi sono ospiti esterni, questi, durante le procedure di emergenza, sono sotto la responsabilità del personale che provvede ad impartire loro gli ordini necessari perché possano eseguire le procedure di evacuazione, guidandoli fino al luogo di raccolta prestabilito;
- l'evacuazione deve avvenire senza correre. Se qualche persona dovesse essere presa dal panico, deve essere calmata e rassicurata, presa per mano e condotta verso le uscite;
- in caso di presenza di fumi, l'evacuazione deve avvenire camminando abbassati e respirando attraverso un fazzoletto, possibilmente bagnato;
- occorre sempre monitorare la manutenzione al fine di assicurare l'efficienza delle lampade d'emergenza su tutti i percorsi di evacuazione, così come verificare periodicamente il contenuto della cassetta di pronto soccorso, provvedendo a integrarla con i presidi sanitari mancanti o scaduti

* *Ordine Ingegneri di Milano - Osservatore esterno Commissione lavoro ODCEC Milano.*



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

LA CRISI DEL DIRITTO E DEL LAVORO

di Antonio M. Orazi*

Nel campo del diritto in genere e del diritto del lavoro in particolare tutto è controvertibile, tutto può cambiare da un momento all'altro, non soltanto per nuove leggi, regolamenti, decreti, circolari, messaggi, comunicati, ecc., ma anche per gli orientamenti della giurisprudenza, sia di legittimità sia di merito, che non sono "granitici", ma suscettibili anch'essi di variazioni nel tempo.

Il diritto del lavoro nasce come un diritto securitario, ma la sicurezza ha un costo, che è più difficile da sostenere nei periodi di crisi economica. Tuttavia, oggi, più che mai, di fronte alla grande trasformazione che è in atto bisogna rendersi conto che una crisi come quella attuale si supera soltanto con un sano esercizio della fiducia, tenendo sempre conto che per avere fiducia bisogna dare fiducia e il dare viene prima dell'avere: la fiducia rende liberi. Inoltre bisogna tenere presente che, se il contratto di lavoro è un accordo basato sul consenso, nei limiti imposti dalla legge, il rapporto di lavoro è una relazione basata proprio sulla fiducia, nei limiti imposti dalla natura umana. Così, se si tradisce il consenso o si superano i limiti di legge ci saranno delle conseguenze legali mentre, se si tradisce la fiducia, ci saranno sempre conseguenze nella relazione e (forse) legali. Tuttavia, non potendo la legge, in tutte le sue forme, definire le minute regole di svolgimento del rapporto di lavoro, si è creata, nell'ambito della autonomia dei privati, la figura del contratto collettivo nazionale di lavoro che, nel periodo corporativo, è stato una fonte del diritto (vincolante *erga omnes*) e poi nella semplice dimensione del diritto civile, è stato ed è, salvo i rinvii sempre più numerosi negli ultimi anni, che le leggi fanno (*v. Art. 51,1 d.lgs. n. 81/2015*), un contratto quadro che le parti sociali stipulano nell'interesse dei rispettivi associati, per aiutarli nella definizione dei singoli accordi.

L'argomento della rappresentatività delle parti sociali e della misurabilità della stessa non è rilevante ai fini di questo articolo, ma non si può sorvolare sulla persistente inapplicabilità dell'art. 39 della Costituzione che, in carenza di una qualsiasi disciplina di legge delle organizzazioni sindacali e dell'esangue disciplina delle associazioni non riconosciute, contenuta nel codice civile

del 1942, impone il richiamo ai principi di libertà fissati dalla stessa Costituzione, per indirizzare le azioni degli “addetti ai lavori”. Il riferimento è all’art. 2 “*la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (..)*”; all’art. 39, primo comma, “*l’organizzazione sindacale è libera*” nonché all’art. 41, primo comma, “*l’iniziativa economica privata è libera*”, cosicché il contratto collettivo di lavoro di diritto civile, al di là dalle qualificazioni delle parti stipulanti, come quella del citato art. 51 del d.lgs. 81/2015, e dai rinvii la cui applicazione è subordinata a tale qualificazione, ha sempre valore vincolante per gli iscritti alle associazioni stipulanti.

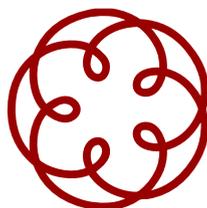
Fermo restando che siano gli imprenditori a scegliere a quale associazione aderire, se credono, e a quale contratto collettivo riferirsi, senza neppure uno specifico vincolo di categoria merceologica, che ci portiamo dietro dal periodo corporativo. Cosicché se il singolo imprenditore decidesse di svincolarsi da una qualche associazione a cui avesse aderito, applicando il contratto collettivo dalla stessa stipulato, e aderisse ad altra associazione, dovrebbe applicare il contratto collettivo stipulato da quest’ultima, con i debiti passaggi; ma potrebbe non applicare nessun contratto collettivo o stipularne uno tutto suo. L’unico vincolo, oltre tutti quelli di legge nazionale, soprannazionale, internazionale, sarebbe quello dato da un’altra norma costituzionale: l’art. 36, che può essere considerata priva di norme di attuazione, come l’art. 39 e l’art. 40 il quale, nel sancire il diritto di sciopero, aggiunge che tale diritto “*si esercita nell’ambito delle leggi che lo regolano*”, quando ci è stata data soltanto una regolazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, sappiamo bene quanto efficace.

L’unica attuazione del diritto alla retribuzione cosiddetta sufficiente la ritroviamo nella costante giurisprudenza che, di regola, considera sufficiente una retribuzione non troppo discostata da quella fissata da un contratto collettivo considerato prevalente con un metodo di giudizio, sia sullo scostamento che sulla prevalenza del contratto, ampiamente soggettivo e che è stato sempre totalmente scollegato dalla formula completa della legge. Infatti, a ben vedere, la Costituzione dispone che “*il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa*” e, francamente, il disposto nella sua interezza,

non può non creare un qualche imbarazzo a tutti, perché è inusuale che, valutando la retribuzione di un lavoratore, si consideri se essa è in grado di assicurare un’esistenza libera e dignitosa alla sua famiglia oltre che al lavoratore stesso. Ma tale rilettura del testo non vuole inficiare la nobile previsione costituzionale né contestare il funambolismo giurisdizionale, che pure non sarebbe stato in linea con quella certezza del diritto a cui è legata la nostra cultura di diritto continentale, quando oramai, anche in base ai *dictamina* delle corti internazionali, ci stiamo avvezzando a sostituire questo vecchio, caro concetto con quello della “prevedibilità” di un giudizio, molto vicino ai canoni della *common law*. Questo ripensamento serve soltanto ad evidenziare che, se ormai sembra inevitabile quella regolamentazione delle organizzazioni sindacali, dell’una e dell’altra parte, di cui s’è detto, è altrettanto indifferibile la fissazione per legge di un salario minimo, che non faccia riferimento ai minimi di paga previsti dai contratti collettivi, ma sia un valore precisamente identificato, come avviene ai tanti paesi a noi vicini, dentro e fuori dalla Unione europea.

A conclusione del ragionamento si può dire che, da un lato, la trasformazione sociale ed economica in corso, sta rendendo il lavoro tanto variabile da rendere impossibile irretirlo in una contrattazione collettiva che non sia a maglie larghe e, nel contempo, sia ampiamente integrabile tanto a livello aziendale quanto a livello individuale, sperando che, nel frattempo, anche la sfera della inderogabilità possa essere stata ristretta per legge; dall’altro lato occorre che, assicurata la sufficienza della retribuzione, possa darsi tutto lo spazio che merita al salario di risultato. Infatti, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto che non è nella disponibilità delle parti, né sociali né contraenti, il lavoro odierno e futuro dovrà avere la caratteristica della collaborazione nel senso più nobile del termine, per poter dare ai lavoratori eccellenti e ai loro datori di lavoro le soddisfazioni che meritano, non soltanto economici.

* *Esperto HR e consulente di Conflavoro Pmi*



Rassegna di giurisprudenza

RESPONSABILITÀ DEL PROFESSIONISTA PER DANNI SUBITI DAL CLIENTE

a cura di *Bernardina Calafiori**

Cass. civ. sez. lav. 19 settembre 2017, n. 21643

Consulente del lavoro - commercialista - Parcelle - professionista - responsabilità professionale

La Corte di Cassazione, con sentenza 19 settembre 2017 n. 21463 ha condannato un Consulente del Lavoro e Commercialista a risarcire i danni alla Società sua committente in favore della quale egli aveva indicato in parcella diverse attività mai prestate e non aveva gestito correttamente i rapporti di lavoro di tre dipendenti della medesima attività.

La vicenda trae origine da un decreto ingiuntivo emesso per il pagamento dei compensi per attività professionali del Consulente.

La Società nella fase di opposizione, chiedeva oltre alla revoca di detto decreto anche il risarcimento del danno derivante dalla cattiva gestione dei dipendenti e dallo svolgimento di attività mai richieste.

Il Tribunale rigettava le richieste della Società.

La Corte d’Appello, invece, accoglieva le domande della Società, riconoscendo il Consulente colpevole a metà con la Società per la gestione dei dipendenti (i quali non erano stati tempestivamente licenziati) e aveva riconosciuto dovuto il pagamento delle prestazioni fino al termine contrattuale. La Corte di Cassazione ha confermato, con la sentenza in oggetto, la decisione dei Giudici di Appello e ha affermato la corresponsabilità tra società e Consulente e ritenuto responsabile il consulente per i danni occorsi alla Società.

Per questi motivi, la Cassazione ha rigettato il ricorso del professionista.

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



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

www.daverioflorio.com



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.

INDICE

Articolo	pag
GLI ACCORDI COLLETTIVI IN DEROGA ALLA DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI ETERORGANIZZATE: PIÙ DI UNA MERA ECCEZIONE? <i>di Evangelista Basile e Marco Azzoni</i>	1
PER IL FUTURO DEL PAESE NON BASTANO DEGLI SGRAVI <i>di Maurizio Centra</i>	3
LA PREVIDENZA DEI GIORNALISTI AUTONOMI E DIPENDENTI <i>di Anna Del Vecchio</i>	5
Note a sentenza CONTROLLO DELL'ACCOUNT DI POSTA AZIENDALE E VIOLAZIONE DELLA PRIVACY DEL DIPENDENTE <i>di Vittorio De Luca</i>	8
INPS: L'OPERAZIONE POSEIDONE RECEPISCE LA GIURISPRUDENZA <i>di Stefano Ferri</i>	10
LA DEDUCIBILITÀ DEGLI ELEMENTI DI WELFARE PER L'IMPRESA <i>di Loris Beretta</i>	11
L'AFFAIR RYANAIR <i>di Paolo Soro</i>	13
IL LAVORO AGILE TRA OPPORTUNITÀ E INSIDIE <i>di Valentina Pepe</i>	16
FALLIMENTI E CONTRIBUTO DOVUTO IN CASO DI INTERRUZIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO <i>di Adelio Riva</i>	18
QUALIFICA DI SOCIO E OBBLIGO D'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE INPS COMMERCIALISTI <i>di Laura Marchesi</i>	18
IL PORTALE INPS: QUESTO UTILISSIMO SCONOSCIUTO <i>di Francesca Forloni</i>	19
BENESSERE ORGANIZZATIVO: LA FELICITÀ IN AZIENDA <i>di Simone Romano</i>	20
IL PIANO D'EMERGENZA E DI EVACUAZIONE (SECONDA PARTE) <i>di Sergio Vianello</i>	23
LA CRISI DEL DIRITTO E DEL LAVORO <i>di Antonio M. Orazi</i>	25
Rassegna di giurisprudenza RESPONSABILITÀ DEL PROFESSIONISTA PER DANNI SUBITI DAL CLIENTE <i>a cura di Bernardina Calafiori</i>	26

IL COMMERCIALISTI@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 Mazzocco

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*.

comitatoreddazione@gruppoarealavoro.it

*Redattore esecutivo

Redattori 2017

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

Gruppo Odcec Area lavoro

Comitato scientifico

Consiglio Direttivo

Presidente

Maria Luisa De Cia

Vice presidente

Maurizio Falcioni

Consiglieri

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



f groups/gruppoodecarealavoro

COMITATO SCIENTIFICO



FONDAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BIELLA

Fondazione Italiana di Giuseconomia



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.