Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario

Centro Studi ANCL SU CAMPANIA

"on. V. Mancini"

n.02
2014

Quest'opera è soggetta alla licenza Creative Commons
"Attribuzione – Non commerciale – Non opere derivate"

In questo numero

La magia di... L.O.V.E....3
di Anna Maria Granata

Parliamo di noi con... Edmondo Duraccio....4
di Antonio Granata

Un impegno che continua....8
di Francesco Duraccio

Collocamento obbligatorio & PID....10
di Luigi Fiamma

Tutti pazzi per i voucher....15
di Rino Gargano

Il fallimento ed i rapporti di lavoro....18
di Roberto Tempesta

Stress lavoro correlato....25
di Isabella Vollero

L'anticipazione del TFR: come gestire le richieste....30
di Antonio Barbato

Garanzia Giovani....36
di Giuseppe Piazza

Il praticantato negli studi professionali....39
di Vincenzo Vollono

Il riassetto degli ammortizzatori sociali....44
di Lucia Gargiulo

CIG in deroga: nuovi requisiti e modalità di richiesta....46
di Riccardo Trimarco

INSERTO SPECIALE....50
Il conguaglio è servito!....51
di Gelsomina Cuomo

Chiuso in redazione il 30 novembre 2014

La magia di... L.O.V.E.

di Anna Maria Granata

Finalmente ci siamo, avete sotto gli occhi il 2° numero della nostra informazione bimestrale. Fresca e pulita, in veste semplice ed elegante, bella, ricca e corposa, attesa come un ospite che si desidera accogliere in casa propria. Sono davvero orgogliosa del lavoro che abbiamo fatto insieme alla Redazione e del prodotto finale che possiamo presentarVi. Nel preparare la nostra informazione, pagina dopo pagina, siamo entrati in uno stato di ansiosa felicità adrenalinica. Un turbinìo emotivo fatto di grandi gioie, non privo di tensione, termometro della passione che ogni giorno ci mettiamo. E' così che abbiamo messo a fuoco temi, argomenti centrali. Quando l'agitazione ci pervade, l'incertezza ci tormenta, siamo all'erta davanti a qualcosa di nuovo e di importante, stati d'animo che ci richiedono il massimo sforzo per ottenere il meglio! Consapevoli che la sana passione che ci anima, per amare fino in fondo quello che facciamo e per credere in noi stessi e negli altri, ci rende vincenti. Il rischio di restare delusi è dietro l'angolo ma, come dice il filosofo Umberto Curi: "Una Vita senza passioni è piatta, grigia. Bisogna coltivarle e trasferire in esse le nostre qualità migliori". Bisogna superare le prove difficili con grinta e generosità, senza perdere il sorriso. All'entusiasmo, non deve subentrare la prudenza, l'innovazione non deve essere frenata dall'esperienza, il gusto del rischio non deve lasciare il passo alla rassicurante ripetizione del già visto, già sperimentato, già provato.

E' nella magia della parola Amore, internazionalmente riconosciuta in LOVE, che è racchiuso il senso del nostro lavoro. Amore per il Lavoro, Organizzato con Vitalità ed Entusiasmo, un monito che rivolgiamo anche ai più cinici, a quelli che hanno smesso di sognare, ma in particolare ai giovani, e con essi al nostro futuro perché con il loro apporto contribuiscono o meglio sono basilari per la crescita della grande categoria dei Consulenti del Lavoro.

E... allora.... Viva il nuovo, Viva anche la nostra informazione bimestrale!

Parliamo di noi con... Edmondo Duraccio

di Antonio Granata

"Parlare di noi"questo è il tema assegnatomi e, per farlo da giovane dirigente sindacale, non c'è che un modo. Intervistare colui che riteniamo essere non solo il nostro padre professionale ma uno dei fondatori della nostra attuale realtà sindacale, provinciale e regionale, il Presidente dell'Ordine di Napoli: Edmondo Duraccio.

Luogo dell'incontro: la storica sede dell'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli, in Via A. De Gasperi al 15°piano. Uno scenario meraviglioso: da una parte il golfo di Napoli, un mare che si confonde con il cielo interrotto, all'orizzonte dall'ombra dell'isola di Capri, dall'altra parte la collina dominata dal Castel Sant'Elmo, la Chiesa di Santa Chiara con lo splendido Chiostro. Il Presidente mi accoglie con il suo sorriso sornione e con l'immancabile sigaro rigorosamente spento smorzando con i suoi occhi brillanti la mia ansia mettendomi subito a mio agio,

Presidente Lei che ha contribuito alla crescita della Nostra Categoria ed è per tutti Noi un'istituzione, come vede il futuro della Categoria? E con quali prospettive?

Nella mia vita dirigenziale ho avuto due punti di riferimento: l'On.le Vincenzo Mancini, vero padre storico della nostra Categoria insieme all'On.le Russo Spena, e il Presidente Fernando Lomonaco. Entrambi, magari al termine di una battaglia categoriale, mi dicevano, nel vedermi tranquillo e rilassato, che non dovevamo mai abbassare la guardia giacchè sono proprio quelli i momenti in cui il "nemico" affila il coltello traditore. Gli Ordini Professionali non possono nè devono avere la certezza di essere tranquilli e che il peggio sia passato. Tra Antitrust e peones della politica incombe sempre il pericolo di un'abolizione degli Ordini. Ad Agosto 2011, epoca della grande Riforma degli Ordinamenti Professionali con il D.L. 138/2011 ed il D.P.R. 137/2012, siamo stati davvero sull'orlo del baratro. Sarebbe bastato un alito di vento(politico) a distruggerci. L'unità delle Categorie Professionali, Ordinistiche ed Associative, lo ha evitato. Ma, a mio modo di vedere, siamo solo in un periodo di tregua ma con i "falchi" sempre pronti ad intervenire. Per anni hanno imbonito l'opinione pubblica circa il nostro essere "casta", "inibire ai giovani il mercato professionale" e via con altre sciocchezze. Da qui, lo avrete compreso, il nostro nuovo modo di "co-

municare "all'esterno attraverso il Forum "Lavoro, Occupazione, Imprese & Libere Professioni" per porci, come Ordine Professionale, quale unico punto di riferimento dell'opinione pubblica in materia di lavoro. Ma anche gli Ordini Professionali sono chiamati ad una rivoluzione epocale: porsi nei confronti di tutto e tutti in regime di "terzietà" e "sussidiarietà". Dico sempre che dobbiamo essere la cassa di risonanza delle piccole e medie imprese. Aggiungo spesso che noi siamo il riferimento di tutte quelle imprese che non sono associate. Gli Ordini silenti, chiusi in se stessi, lontani dall'opinione pubblica, dovrebbero scomparire o commissariati. Come si può definire un professionista quale "esponente della società civile" se non riesce ad avere contatti con chi gli è vicino? Cosa che, come Presidente del CPO di Napoli, ho sempre portato avanti definendo la nostra Categoria al servizio dello Stato, Imprese e Lavoratori. D'altra parte questo era ed è, attualmente, la posizione dell'ANCL a cui noi tutti dobbiamo l'essere professionisti iscritti in un Albo riconosciuto dallo Stato. Sei a conoscenza che l'anno scorso, insieme al Cardinale Crescenzio Sepe, abbiamo partecipato al progetto. "Uno sguardo verso la città". Poi siamo andati nelle scuole a parlare di lavoro, occupazione e professioni. Qualche giorno fa, infine, abbiamo patrocinato, con il C.U.P., la giornata in favore della tutela fisica e morale delle donne. Ecco, in definitiva, quegli atti che fanno vedere le professioni in modo diverso.

Da Vice Presidente Nazionale ANCL, qual è il ruolo del sindacato all'interno dell'Ordine? Lo ritiene ancora necessario?

La domanda non è peregrina. D'altra parte ce la siamo posta molte volte in uno alla dottrina più rilevante(per tutti il sociologo Prof. Prandstraller). Una cosa è certa: siamo l'unica professione ordinistica dove il sindacato è sopravvissuto al riconoscimento giuridico della Categoria laddove nelle altre professioni l'associazionismo(sindacale)vive solo alla vigilia di Congressi o per preparare le liste per l'Ordine. In altri termini ,questi "movimenti" esistono ad orologeria e poi scompaiono. L'ANCL esiste dal 1953(ma analoga associazione era stata costituita a Napoli un po' di tempo prima) e ci ha portato al primo riconoscimento giuridico, legge 1081/64, con l'On.le Russo Spena di Acerra. L'On.le Vincenzo Mancini, nella "cura" della categoria, gli è subentrato nel 1968 completando l'iter con la Legge 1100/71(Enpacl) e l'attuale Legge 12/79(Ordinamento della Professione di Consulente de lavoro). L'ANCL è stata sempre presente ed opera tuttora!! Numerosi vertici provinciali sono eletti in lista ANCL!!Il Consiglio Nazionale dell'Ordine e quello di Amministrazione dell'Enpacl sono eletti in lista predisposta dall'ANCL. Per facta concludentia ciò significa che la base, ancorché non tutta iscritta all'ANCL, ne riconosce la necessità di ruolo e viene a votare per coloro che sono stati posti in lista dagli Organismi provinciali e Nazionali dell'ANCL. Il ruolo dell'ANCL però non può più essere quello degli anni dal 1960 al 1980 vale a dire

quello di un avanguardismo operativo totale ma operare "in sincronia e sintonia" con l'Ordine specie se questo è espressione dell'ANCL pur rimanendo inalterata la prerogativa di verifica politica circa l'operatività dell'Ordine o l'attuazione del programma dell'ANCL all'atto della presentazione della lista. Chi mi conosce sa che sono molto ortodosso nella separazione dei ruoli ordinistici ed associativi. Giammai un componente del Consiglio ANCL potrebbe far parte di un Consiglio dell'Ordine venendo, in tal senso, in confusione il ruolo di controllo e vigilanza dell'ANCL nei confronti degli appartenenti al CPO eletti in lista ANCL. D'altra parte questa ortodossia si evince anche dallo Statuto e se ci sono le regole vanno rispettate altrimenti l'ANCL non avrebbe più ragione d'essere. Oggi, e può sembrare un paradosso, il maggior o il miglior garante dell'ANCL nei rapporti con l'INPS, INAIL, AdE è proprio l'Ordine in quanto, di massima, si è a conoscenza che dietro di noi c'è l'ANCL.

Considera importante il ruolo dell'ANCL all'interno del sistema Confprofessioni? Cosa cambierebbe e con quali suggerimenti?

Basterebbe dire di "sì" ed avremmo chiuso anche su questa domanda poiché il tempo è tiranno sia per l'Ordine che per l'ANCL ma il mio rispetto per i lettori e per l'interlocutore è massimo. Fin dagli anni '90 fui fautore insieme a Maurizio De Tilla di un'iniziativa ideologica: un Ministero delle Professioni quasi presagendo le difficoltà future. Le professioni per mantenersi in vita, considerato i nemici esistenti, devono aggregarsi in organismi di rappresentatività che oggi identifichiamo nel C.U.P. ed in ConfProfessioni. Il potere politico è molto alieno nel riconoscere la funzione di un Super Sindacato di Professionisti. Lo fa con quelli dei lavoratori figuriamoci se si ferma di fronte a ConfProfessioni. Tuttavia non si può rinunciare ad una ConfProfessioni (Contratto Collettivo Nazionale per le Professioni) che rappresenti i sindacati dei professionisti. Valuterei, ma questo è normale, i rapporti di forza dei vari sindacati, al fine di una rappresentatività che sia comparata al massimo. Starei attento però a fughe in avanti senza sentire il C.U.P. L'armonia e l'unità d'intenti ci rende forti. Viceversa....e fermiamoci qui.

Nei rapporti istituzionali con gli Enti Regionali, Politici, come considera una sinergia tra gli Ordini e i rispettivi sindacati?

La sinergia è, oggi, il denominatore comune non solo di una convivenza quanto l'essenza stessa di una duplice rappresentatività senza mettere in difficoltà l'interlocutore istituzionale che potrebbe pensare che uno è di troppo m poi andrebbe a privilegiare un organo disciplinato da una legge dello Stato. Raccordarsi prima? Certo sarebbe giusto ma non credo che si possano avere idee diverse a parlare di "tirocini" oppure di progetto "Garanzia Giovani".

Ritornando a Noi ritiene che il fulcro del nostro Centro Studi Regionale, dedicato all'On.le Vincenzo Mancini e da Lei inaugurato nel lontano 2009, con

le sue attività ed iniziative, contribuisca attraverso lo scambio d'esperienze dei colleghi di diversa provenienza ed esperienza, alla crescita del senso d'appartenenza ed ad ampia visione? Cosa ancora ci suggerisce la sua grande esperienza e con l'occhio attento del papà professionale?

Quando fondai il Centro Studi ANCL "O. Baroncelli" fui antesignano non tanto nell'iniziativa quanto nella finalità ambivalente: la produzione di un documento scientifico che servisse per l'interlocutore istituzionale ed al contempo per i colleghi a testimonianza dell'importanza del ruolo del Sindacato. Sindacare non significa del tutto confliggere ma anche "formare" politicamente e giuridicamente. Una delle prime monografie del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli" fu dedicata alla richiesta della nostra legittimazione alla rappresentanza ed assistenza innanzi agli Organi della Giustizia Tributaria e che sfociò nel D.P.R. 739/81. A maggior ragione un Centro Studi Regionale deve avere questo ruolo e supplire alle necessità delle U.P. D'Altra parte vi partecipano le intelligenze di tutte le U.P. Avere un Centro Studi Regionale significa prevenire il futuro che vedrà sempre di più l'importanza della Regione in numerose materie di nostra pertinenza alla luce dell'art. 117 della Costituzione.

Presidente, la ringrazio per aver concesso del suo tempo alla Ns informazione bimestrale e nel salutarLa, colgo l'occasione per augurare a Lei e Famiglia un sereno Natale e un 2015 colmo di soddisfazioni personali e professionali.

Ricambio di cuore.

Un impegno che continua

di Francesco Duraccio
(Consigliere CNOCDL)

Come è noto, mi accingo ad iniziare il mio secondo mandato al CNO e quindi colgo volentieri quest'opportunità per ringraziare pubblicamente sia i CpO Campani che le UP Ancl e l'assemblea regionale Ancl per avermi, ancorché a maggioranza, voluto rinnovare la fiducia, designandomi quale proprio rappresentante nel massimo organo istituzionale di categoria. Come pure ringrazio i numerosi colleghi per gli attestati di stima e di incoraggiamento ricevuti.

È per me un privilegio poter contribuire, con dedizione e spirito di servizio, al progetto di crescita e di continua innovazione del ruolo del Consulente del Lavoro, soprattutto in un momento così delicato per il comparto professionale.

Ho già avuto modo nell'ultimo numero della mia rubrica ...qui CNO... di fare un sintetico bilancio di mandato del mio operato nel passato triennio per cui non ritengo di dovervi oltremodo tediare. Ci tengo però a sottolineare la mia soddisfazione per essere riuscito in quello che era il mio intento. Qualcuno se lo ricorderà. Creare un meccanismo "sinergico bidirezionale", cioè un continuo interscambio tra territorio e CNO.

Ed è grazie a ciò che possiamo permetterci continuamente anno dopo anno di alzare l'asticella. Fissare, cioè, degli obiettivi sempre più ambiziosi.

Questo scambio, ma grazie anche alla sensibilità dei dirigenti territoriali che mi hanno seguito, ha portato nell'ultimo periodo la nascita di iniziative importanti ed altamente significative.

Una per tutte è il maggiore impulso che siamo riusciti a dare ai servizi per l'impiego nella nostra Regione.

La nostra Fondazione Consulenti per il Lavoro è più presente sul territorio e questo significa maggiori, potenziali, opportunità professionali per i colleghi e nel contempo visibilità ed affermazione del ruolo del Consulente del Lavoro. L'accreditamento della Fondazione ai Servizi per l'Impiego in Campania e l'ammissione come operatore nel programma Garanzia Giovani – ancora oggi esempio raro per le altre Regioni - sono, a mio avviso, la

conferma di un'attività corale che dimostra maturità ed unità della Categoria. Questo è stato possibile grazie ai rapporti che la categoria locale riesce ad intrattenere con le istituzioni territoriali.

Molto altro c'è, sicuramente, da fare ma sono certo, che uniti, abbiamo tutte le carte in regola per fare bene. In primis bisogna creare le condizioni per attrarre i giovani verso la nostra professione. E' prioritario! Ne va del futuro della Categoria.

Oggi, infatti, si registra una evidente difficoltà per i professionisti alle prime armi nel trovare spazio in un mercato che risente della grande crisi economica e finanziaria e che inevitabilmente si riverbera sull'occupazione. Tale situazione scoraggia i giovani ad iniziare il percorso di accesso alla professione.
Bisogna, pertanto, contemporaneamente muoversi in due direzioni. Da un lato aumentare l'attività di orientamento alla professione nelle scuole superiori e nelle Università, attivando diverse iniziative finalizzate, approfittando anche dell' opportunità che ci offre la convenzione quadro nazionale con il Miur e con il Ministero del Lavoro per facilitare l'accesso al nostro praticantato.

Dall'altro, cosa che gioverebbe a tutti i colleghi non solo ai giovani, insistere sull'allargamento degli orizzonti professionali, ovvero, rivolgere l'attenzione verso tutte quelle altre prerogative che la legge o la ns. professione ci riconosce e che non vengono adeguatamente presidiate.
Mi riferisco all'assistenza ai clienti nelle controversie stragiudiziali in materia di lavoro, alla mediazione civile e commerciale, all'assistenza ai clienti nelle relazioni sindacali, al ricorso agli ammortizzatori sociali, alla certificazione dei Contratti ed a tutte le opportunità che offre la Fondazione Lavoro.

Solo, infatti, un Consulente del Lavoro dinamico, moderno ed in grado di offrire servizi differenziati e di qualità può, cosa che io auspico, diventare sempre più il primario partner strategico per le imprese.

In conclusione, mi pregio di formulare a tutti gli associati gli auguri di un sereno Natale da trascorrere tra gli affetti più cari ed auspicare per noi tutti e per la nostra categoria un anno 2015 tendenzialmente indirizzato verso quella tanto auspicata crescita economica.

Collocamento obbligatorio & PID

di Luigi Fiamma

Con l'arrivo del nuovo anno ricomincia puntuale il ciclo di adempimenti previsto dalla normativa per aziende e consulenti. Lo scadenziario affisso nei nostri studi (e ormai nelle nostre menti) infatti non accenna a diminuire arricchendosi al contrario di nuovi oneri. Uno degli adempimenti di "inizio nuovo anno" è la trasmissione del documento che assicura il rispetto delle cosiddette "quote di riserva".

La vigente normativa italiana sul collocamento obbligatorio prevede l'obbligo di assumere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti a particolari categorie previste dalla legge, al fine di promuoverne l'inserimento e l'integrazione lavorativa. L'intera disciplina è regolata dalla Legge del 12 marzo 1999 n. 68, entrata in vigore il 17 gennaio 2000, che ha abrogato la precedente disciplina prevista dalla Legge 482/1968, e dal relativo regolamento attuativo adottato con il D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333. Destinatari del diritto al collocamento sono tutti quei soggetti iscritti negli elenchi di cui all'art. 1 Legge 68/99, in particolare:

- persone in età lavorativa affette da minoranze fisiche, psichiche o sensoriali o portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'INAIL, causata da infortunio o malattia professionale;
- persone non vedenti di cui alla Legge 27 maggio 1970 n. 382; ossia coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione;
- persone sordomute di cui alla Legge 26 maggio 1970 n. 381; in particolare coloro che sono stati coliti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/1978);

- gli orfani ed i coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, guerra o di servizio;
- i coniugi ed i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro, di guerra o di servizio;
- i profughi italiani rimpatriati, riconosciuti ai sensi della L. n. 763/1981;
- gli orfani o, in alternativa, il coniuge superstite di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro (art. 3, c. 123, L. n. 244/2007);
- le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, loro coniugi e figli superstiti e altri familiari specificatamente individuati a norma della L. 23 novembre 1998 n. 407 (da ultimo modificata dall'art. 5, c. 7 D.L. 102/2010, convertito con Legge 106/20110);

La normativa trova applicazione per tutte quelle aziende pubbliche e private rientranti nei limiti dimensionali previsti. L'obbligo ad assumere sorge infatti solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia un numero pari o superiore ai 15 dipendenti sull'intero territorio nazionale, indipendentemente dall'organico delle singole unità produttive (art. 3, c.1, L. n.68/1999; ML risposta a quesito n. 57/2009). Proprio in proporzione al numero dei dipendenti in forza la quota di riserva da destinare alle assunzioni obbligatorie andrà a variare nelle seguenti misure:

- nessun obbligo fino a 14 dipendenti;
- 1 lavoratore, se l'azienda occupa da 15 a 35 dipendenti (con possibilità di richiesta nominativa) In tal caso l'obbligo insorge solo in presenza di nuove assunzioni;
- 2 lavoratori, se l'azienda occupa da 36 a 50 dipendenti (di cui 1 con possibilità di richiesta nominativa e 1 con richiesta numerica);
- il 7% della forza lavoro occupata, se l'azienda occupa più di 50 dipendenti (di cui il 60% con richiesta nominativa ed il 40% con richiesta numerica); e in aggiunta n. 1 lavoratore appartenente alle categorie di cui all'art. 18 L. 68/1999;
- il 7% della forza lavoro occupata, se l'azienda ha più di 150 dipendenti (di cui il 60% con richiesta nominativa ed il 40% con richiesta numerica); e in aggiunta l'1% dei lavoratori occupati a favore degli appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 L. 68/1999;

Particolari casi di esonero dall'applicazione (parziale o totale) della disciplina sono previsti dalla normativa stessa (all'art. 5 della L. 68/99, anche nella sua nuova formulazione a seguito dell'entrata in vigore della Legge 28 giugno 2012 n. 92) come ad esempio per i settori

dell'autotrasporto, del trasporto aereo, del trasporto a fune, dell'edilizia.

La norma che determina la base di calcolo per il computo dell'organico al fine di stabilire in numero di lavoratori da assumere è l'art. 4 della L. 68/99. Quest'ultimo è stato modificato prima dall' art. 4 comma 27, lett. a della L. 28 giugno 2012 n. 92 (la "Riforma Fornero") e successivamente dall'art. 46-bis D.L. 22 giugno 2012 n. 83 convertito con la Legge 134 del 7 agosto 2012.

La noma prevede un principio generale di assoggettabilità al computo ed una serie di esclusioni. Pertanto sono inclusi nel computo dell'organico aziendale tutti i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro subordinato ad esclusione di:

1. lavoratori assunti ai sensi della stessa L. 68/99;
2. lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 6 mesi (art. 4 c. 27 Legge 92/2012). Questo vale sia in copertura della quota d'obbligo e della quota nominativa, sia in assenza di convenzione ex. art. 11 della stessa legge;
3. i soci di cooperative di produzione e lavoro;
4. i dirigenti;
5. lavoratori assunti con contratto a tempo parziale, per la quota di lavoro effettivamente svolto, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni superiori al 50%;
6. i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia e che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, a condizione che a: sia accertata con visita medica la riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%; b: tale riduzione non sia dovuta a inadempimento da parte del datore (accertato in sede giudiziale) delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
7. lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
8. lavoratori assunti con contratto di inserimento (ormai abrogato);
9. lavoratori a domicilio o con modalità di telelavoro;
10. lavoratori impiegati con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice;
11. lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività;
12. lavoratori impegnati in lavori socialmente utili, assunti ai sensi dell'art. 7, D. Lgs. n. 81/2000;
13. lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art. 1, c.4-bis, L. n. 383/2001;
14. tirocinanti e stagisti;
15. lavoratori assunti in sostituzione di altri dipendenti assenti aventi diritto alla

conservazione del posto, a prescindere dalla causa dell'assenza (malattia, infortunio, maternità, permessi, ecc...);

16. lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale nel caso in cui abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33% e sempre che il datore di lavoro non venga ritenuto (in sede giudiziale) responsabile dell'accaduto;
17. lavoratori riconosciuti disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro e assunti al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio;
18. associati in partecipazione;

Al fine di monitorare il rispetto della normativa sulle assunzioni obbligatorie è stato istituito l'obbligo per i datori di lavoro con almeno 15 dipendenti di predisporre ed inviare agli uffici competenti la denuncia del personale occupato al 31 dicembre di ciascun anno, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Tale obbligo è previsto esclusivamente in caso di cambiamenti della situazione occupazionale rispetto all'anno precedente. Quindi solo nel caso in cui i "cambiamenti" siano tali da generare una modificazione dell'obbligo di assunzione ex artt. 3 e 18 L. 68/1999. Di conseguenza l'obbligo non scatta quando i cambiamenti non incidono sulle quote di riserva. E' bene sottolineare che per i datori di lavoro che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti l'obbligo all'assunzione di disabili (e quindi alla successiva predisposizione del prospetto) sorge solo in caso nuova assunzione così come previsto dall'art. 3 comma 2 L. 68/99.

L'invio del prospetto informativo deve avvenire esclusivamente in modalità telematica ed è necessario accreditarsi con le modalità indicate da ciascuna Regione(essendo la competenza della materia ad esse attribuita ex art. 2, lett. a D. Lgs. 469/97). Per garantire uniformità alla normativa il Ministero del Lavoro (unitamente ad altri dicasteri) ha predisposto con un decreto interministeriale (decreto 2 novembre 2010 pubblicato nella G.U. 23 novembre 2010, n. 274) sia il modulo da compilare, sia il formato di trasmissione da utilizzare. Tale modulo sostituisce ogni altro modello.

Per l'invio del prospetto informativo disabili, i soggetti abilitati dalle legge sono:

- datori di lavoro privati, enti pubblici economici e PA, quando effettuano direttamente o a mezzo di propri dipendenti l'invio del prospetto informativo disabili;
- i consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati ai sensi degli artt. 1 e 2 L. n. 12/79;
- i servizi istituiti dalle associazioni di categoria delle imprese artigiane, piccole imprese, anche in forma cooperativa, che abbiano affidato l'esecuzione, secondo quanto previsto dall'art. 1, L. n. 12/79;
- le associazioni di categoria delle imprese agricole;

- le altre associazioni di categoria dei datori di lavoro;
- i consorzi e i gruppi di imprese, per l'invio dei prospetto informativo disabili riguardanti tutte le imprese del gruppo o consorziate agendo come dei veri e propri intermediarti;
- le agenzie per il lavoro, per tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito dell'attività di intermediazione.

Come detto il prospetto deve essere trasmesso entro il 31 gennaio di ogni anno, riportando dati e riferimenti della situazione occupazionale al 31/12 dell'anno precedente.

Il ritardato invio del prospetto informativo entro il termine del 31 gennaio o il suo invio con modalità diverse da quella telematica comporta l'applicazione di sanzioni amministrative. In particolare il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa di euro 635,11 maggiorata di euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo fino ad un massimo di 365 giorni per ciascun prospetto annuale omesso (art. 15 comma 1, Legge n. 68/1999 come modificato dal D.M. 15/12/2010).

Diverso è il caso in cui il datore di lavoro abbia inviato entro il termine il prospetto informativo, ma la compilazione dello stesso risulti lacunosa o carente degli elementi essenziali al punto da far sospettare un comportamento non collaborativo del datore di lavoro e di impedire la copertura dei porti riservati. In tal caso si applica l'art. 15, comma 4 Legge 68/1999, in base al quale trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie protette, per ogni giorno lavorativo durante il quale non risulti coperta la quota dovuta, per causa imputabile al datore di lavoro, lo stesso è tenuto al pagamento di una sanzione amministrativa pari ad euro 52,77 al giorno per ciascun lavoratore disabile che non risulta occupato nella medesima giornata (Risp. Interpello Min. Lav. 20 marzo 2009, n. 26). Ricordiamo che la presentazione del prospetto informativo equivale a una richiesta di avviamento, se l'azienda non ha ottemperato all'obbligo o non ha ancora completato la copertura prevista.

Tutti pazzi per i voucher

di Rino Gargano

Sempre più diffusi, sempre più apprezzati. Complice le recenti modifiche apportate dal Legislatore, i voucher hanno conquistato – trasversalmente – tanto i privati, quanto gli imprenditori. A giugno scorso, sono già stati venduti circa ventinove milioni di buoni lavoro, più di quanti ne sono stati venduti in tutto il 2012.

Il lavoro accessorio è una forma "speciale"di lavoro, non classificabile a priori né tra quelle subordinate, né tra quelle autonome o parasubordinate. Non richiede un contratto, ma solo pochi e semplici adempimenti. Dopo le novità introdotte dalla riforma Fornero, il ricorso al lavoro accessorio è ammesso in qualunque settore di attività, seppur con qualche particolarità nell'agricoltura. Fatta eccezione per gli steward delle società calcistiche, è escluso che un impreditore possa reclutare lavoratori accessori per svolgere prestazioni a favore di terzi. Deve sussistere un rapporto di lavoro diretto tra prestatore e utilizzatore finale.

Diversamente da quanto previsto dalla previgente disciplina, una prestazione di lavoro accessorio è legittima se rispetta, eslusivamente, i limiti economici previsti e annualmente rivalutati. Il prestatore di lavoro, considerando tutti i committenti, non può percepire compensi superiori a 5.000 euro netti (5.050 euro per effetto della rivalutazione) nel corso di un anno solare. Come ribadito dal Ministero del lavoro al Video Forum 2014 di Italia Oggi, per anno solare s'intende quel periodo mobile che si ottiene andando a ritroso di 365 giorni rispetto alla data di riferimento e non, come inizialmente sostenuto dall'INPS, il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre. Fermo restando il limite di 5.000 euro netti, il prestatore di lavoro non può ricevere da un imprenditore commerciale (inteso in senso lato) o professionista più di 2.000 euro netti in un anno solare (2.020 euro per effetto della rivalutazione). Anche per il 2014 è concesso ai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito di effettuare lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi compreso gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro netti nell'anno solare. L'INPS provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. Superato tale limite, occorre darne comunicazione alla sede provinciale dell'INPS.

Se il committente è un'impresa o un lavoratore autonomo e le prestazioni risultano fungibili con

quelle già rese da altro personale dipendente dell'imprenditore o del professionista, il superamento dei limiti anzidetti comporterà la trasformazione in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con applicazioni delle sanzioni civili e amministrative. Ragioni di buon senso, quindi, suggeriscono la richiesta al prestatore di lavoro di un'autocertificazione riguardo i compensi per lavoro accessorio eventualmente già percepiti o da percepire, nonchè l'impegno a comunicare eventuali variazioni.

Il compenso per lavoro accessorio è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del prestatore di lavoro, ma non da titolo a prestazioni di malattia, maternità, disoccupazione o assegno per il nucleo familiare. In compenso, è utile al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno. Ciascun voucher ha un valore facciale di dieci euro che, al netto dei contributi previdenziali (13%), assicurativi (7% nella generalità dei casi, 4% se il committente è un'impresa familiare) e del compenso del concessionario (5%), corrisponde a 7,50 euro netti (7,80 se il committente è un'impresa familiare). Ad un'ora di lavoro deve corrispondere almeno un voucher dal valore nominale di dieci euro.

L'unico obbligo che la normativa prevede in capo al committente è quello di effettuare, prima dell'inizio della prestazione (anche il giorno stesso), la comunicazione di inizio attività, indicando i dati anagrafici del prestatore di lavoro, il luogo di lavoro e il periodo di attività. Al momento, non è prevista l'indicazione dell'esatta collocazione temporale della prestazione. Come chiarito dall'INPS sul proprio sito istituzionale, il committente deve indicare i giorni/periodi di effettiva prestazione e non l'arco temporale in cui le prestazioni si svolgono. A partire dal 15 gennaio 2014, la comunicazione preventiva può essere effettuata esclusivamente tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS (sito web o contact center INPS/INAIL). In precedenza, per i voucher cartacei distribuiti dall'INPS, occorreva effettuare la comunicazione all'INAIL tramite fax/internet; per gli altri canali di acquisto occorreva utilizzare il contact center o il sito dell'Istituto Previdenziale. La mancata comunicazione preventiva comporta l'applicazione della maxisanzione ex art. 4, comma 1, legge n. 183/2010 se la prestazione è resa a favore di una impresa o di un lavoratore autonomo. Nel caso in cui la prestazione sia stata regolarmente comunicata, ma alcune giornate non risultano retribuite, non troverà applicazione la maxisanzione, ma – nel caso in cui il committente è un imprenditore commerciale o un professionista e la prestazione è svolta secondo i canoni della subordinazione – si avrà la conversione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato con applicazione delle relative sanzioni amministrative e civili. I committenti che intendono acquistare voucher tramite soggetti delegati devono preventivamente trasmettere alla sede INPS competente il modulo SC53, indicando i dati anagrafici della persona incaricata. Per i committenti persona

giuridica, questo passaggio preliminare è indispensabile.

È possibile acquistare/utilizzare quattro tipologie di voucher:

1. voucher telematico: richiede la preventiva registrazione del committente e del prestatore di lavoro sul sito dell'INPS. A quest'ultimo, l'istituto previdenziale invierà una Postepay sulla quale, dopo l'indispensabile attivazione, verranno accreditati gli importi;
2. voucher cartacei acquistati presso le sedi INPS: il committente effettua un versamento su un c/c postale intestato all'INPS, prima di passare a ritirare i voucher in qualunque sede provinciale esibendo la ricevuta di pagamento;
3. voucher acquistati presso gli istituti di credito convenzionati (i c.d. P.E.A., Punto Emissione Autorizzato): il committente acquista i buoni lavoro direttamente presso lo sportello bancario al quale lo stesso lavoratore dovrà rivolgersi per incassare la somma netta, previa esibizione di un documento di identità;
4. voucher acquistati presso i tabaccai aderenti all'iniziativa (anch'essi definiti P.E.A., Punto Emissione Autorizzato): è di gran lunga il sistema più utilizzato, rappresentano quasi la metà dei voucher in circolazione. Il committente acquista i voucher presso un tabacchino convenzionato ed effettua la comunicazione preventiva. Al termine della prestazione, il committente rilascia al lavoratore la parte "figlia"del voucher attraverso la quale il prestatore può incassare l'importo spettante in qualunque tabacchino aderente all'iniziativa, trascorsi due giorni dalla prestazione.

I voucher sono "orari, numerati progressivamente e datati"e devono essere utilizzati entro trenta giorni dalla data di acquisto, pena la contestazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. A determinate condizioni è possibile chiedere il rimborso di voucher non utilizzati, rubati o smarriti. Per i voucher acquistati presso istituti di credito e tabacchini convenzionati è prevista una commissione forfettaria di un euro, a prescindere dal numero di voucher acquistati.

Riferimenti:

D.Lgs n. 276 del 10/09/2003 e ss.mm.ii; Ministero del Lavoro circolare n. 4 del 18/01/2013; Ministero del Lavoro, lettera circolare 18/02/2013, prot. n. 37/0003439; INPS, circolare n. 49 del 29/03/2013; Ministero del Lavoro, lettera circolare 22/04/2013, prot. n. 37/0007258; INPS, circolare n. 176 del 18/12/2013; INPS, circolare n. 177 del 19/12/2013; INPS, circolare n. 28 del 26/02/2014; INPS, messaggio n. 5000 del 29/05/2014;

Il fallimento ed i rapporti di lavoro

di Roberto Tempesta

Allorquando intervenga una dichiarazione di fallimento, plurimi possono essere gli effetti sui rapporti contrattuali in generale e su quelli di lavoro subordinato in particolare, intrattenuti dal soggetto fallito e non ancora compiutamente eseguiti. Tali rapporti, infatti, potranno trovare sospensione, continuazione ovvero risoluzione. Le diverse ipotesi trovano genesi nella possibilità, o meno, di prodursi una continuazione dell'attività aziendale da parte degli organi fallimentari (tribunale-giudice delegato-, curatore fallimentare, comitato dei creditori), nel rispetto dei principi posti alla base dell'attività giudiziale, ovvero la tutela patrimoniale dei creditori del soggetto fallito.

Da un punto di vista normativo, non esiste una norma che regoli le conseguenze della dichiarazione di fallimento sul rapporto di lavoro subordinato. La norma che più si avvicina ad una regolamentazione diretta è l'art. 2119, 2° co. cod. civ. che recita: non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda. La cessazione del rapporto di lavoro nel segno della spersonalizzazione dell'azienda non deriva automaticamente dal fallimento dell'imprenditore o dalla liquidazione coatta dell'azienda, ma può aversi solo a seguito del licenziamento intimato dal curatore o, naturalmente, in caso di dissoluzione della realtà aziendale. Quindi il presupposto oggettivo per una risoluzione dei rapporti di lavoro sarà unicamente la cessazione dell'attività, sia essa totale o riferibile ad un ramo dell'azienda.

La materia fallimentare è disciplinata dal regio decreto 16/03/1/42 n. 267) come novellato, da ultimo, dal D.L. Sviluppo 22 giugno 2012, n. 83 convertito con L. 7 agosto 2012, n. 134 e al D.L. Crescita 2.0 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con L. 17 dicembre 2012, n. 221, come modificata dalla L. di stabilità 24 dicembre 2012, n. 228.

L'art 72 della predetta norma di legge recita: "Rapporti pendenti. Se un contratto è ancora ineseguito o non compiutamente eseguito da entrambe le parti quando, nei confronti di una di esse, è dichiarato il fallimento, l'esecuzione del contratto, fatte salve le diverse disposizioni della presente Sezione, rimane sospesa fino a quando il curatore, con l'autorizzazione del comitato dei creditori, di-

chiara di subentrare nel contratto in luogo del fallito, assumendo tutti i relativi obblighi, ovvero di sciogliersi dal medesimo, salvo che, nei contratti ad effetti reali, sia già avvenuto il trasferimento del diritto."

Allorquando intervenga, quindi, una sostituzione tra l'originario contraente fallito ed il nuovo organismo (la curatela fallimentare) il contratto non si estingue e tuttavia le posizioni debitorie derivanti dal contratto stesso e preesistenti alla dichiarazione del fallimento, rimangono cristallizzate al passivo patrimoniale del fallimento stesso, soggiacendo al principio della par condicio creditorum per il relativo grado di privilegio. Saranno quindi regolati secondo la ordinaria procedura di ripartizione dell'attivo, a differenza delle obbligazioni successive che verranno regolamentate dal principio della prededuzione.

Ancora, norma di interesse nel caso di specie si individua nell'art 104 della predetta legge: "Art. 104. comma 7 Durante l'esercizio provvisorio i contratti pendenti proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderne l'esecuzione o scioglierli."

Viene quindi dettata la regola generale sulla base della quale i rapporti non ancora conclusi si intendono ancora efficaci, poichè rimessa alla facoltà degli organi fallimentari la scelta circa la loro destinazione. Sulla scorta di tale previsione quindi, allorquando gli organi fallimentari non intendano dare prosecuzione all'attività, ovvero nelle more della comunicazione di scelta, vi è la possibilità di sospendere ogni reciproca obbligazione connessa al sinallagma prestazione – retribuzione. Ciò indipendentemente dalle attività consequenziali connesse all'avvio delle procedure, siano esse di cassa integrazione guadagni straordinaria ovvero di risoluzione individuale e/o collettiva.

La possibilità di sospensione sorge anche durante l'esercizio provvisorio allorquando gli organi fallimentari ritengano di non poter più proficuamente utilizzare, medio tempore, la prestazione lavorativa.

Dato come esistente il presupposto di applicabilità dell'istituto della cassa integrazione guadagni straordinaria, si è dibattuto in dottrina sulla obbligatorietà o meno, in capo al curatore, dell'avvio della procedura. Sul punto è intervenuta la Suprema Corte, indirizzandosi verso una obbligatorietà della procedura poiché, statuisce la Corte, la sola previsione di cui all' art. 1 della L. 223 /91 è tesa al risanamento aziendale mentre il disposto di cui all'art. 3 rappresenta un mero ammortizzatore sociale. Ovviamente ciò nella esclusiva ipotesi che l'azienda fallita abbia i requisiti previsti dalla stessa L.223/91 per accedere a tale procedura, dovendosi escludere la obbligatorietà nel caso contrario. Tuttavia, come vedremo più avanti, la lettera dell'art 3 della L.223/91 ha trovato sostanziale modificazione, introducendo nuovi requisiti circo-

stanziali, sicchè la questione circa la obbligatorietà dell'azione, torna prepotentemente alla ribalta.

La legge n.134 del 7.8.2012 ha modificato la lettera dell'art. 3 della legge 223/91, nel seguente testo: 1. Il trattamento straordinario di integrazione salariale è concesso, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, ai lavoratori delle imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di dichiarazione di fallimento, di omologazione del concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, di emanazione del prowedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, (qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata.- testo sostituito) quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'articolo 3 della citata legge n. 223 del 1991, come da ultimo modificato dal presente comma, è abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016". Il trattamento viene concesso, su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario, per un periodo non superiore a dodici mesi."

Pertanto l'avvio delle procedure di CIGS trova ragione unicamente in una previsione di ricollocamento, anche parziale, delle unità lavorative.

Il Ministero del Lavoro con decreto del 4 dicembre 2012 pubblicato nella GU n. 28/2013, in riferimento alle modifiche apportate dal DL 83/201 (L.134/2012), attua le nuove disposizioni di cui all'art. 3 c. 1 della L. 223/1991, definendo ed individuando i parametri oggettivi da utilizzare per la valutazione delle istanze presentate dai curatori fallimentari, dai commissari liquidatori e dai commissari straordinari nelle procedure concorsuali. L'intervento della C.I.G.S. viene autorizzato anche nel periodo intercorrente tra la data di ammissione alla procedura concordataria e la sua omologazione; resta scoperto il periodo precedente intercorrente tra la richiesta di concordato preventivo e la domanda di ammissione.

Nel caso, poi, di mancata omologazione del concordato e, quindi, di fallimento aziendale, il periodo precedente verrà computato nei 12 mesi di intervento della C.I.G.S. per procedura fallimentare.

A seguito della entrata in vigore del decreto interministeriale n. 83473 del 01/08/2014, è nuovamente mutato lo scenario, poichè è stato introdotto uno specifico divieto a concedere ammortizzatori sociali in deroga per le ipotesi di cessazione parziale o totale delle attività produttive.

E' del tutto evidente che in tali ipotesi fattuali, allorquando si renda impraticabile il ricorso agli ammortizzatori sociali "naturalmente" utilizzabili, viene a mancare la possibilità della deroga cadu-

candosi così il diritto-dovere imposto alla curatela fallimentare, di attivarsi per permettere la concessione di garanzie assistenziali ai lavoratori interessati.

Se, invece, gli organi fallimentari, espressamente o per mezzo di fatti concludenti, optino per una continuazione dell'attività, vi sarà una totale sostituzione degli stessi negli obblighi corrispettivi e, pur in assenza di una formale costituzione ex novo del rapporto contrattuale, le richiamate obbligazioni andranno a gravare nella gestione post fallimentare. L'esercizio provvisorio, ossia la gestione della specifica attività aziendale nel periodo post – fallimentare trova ragione e fondamento nella potenziale capacità di conservazione del patrimonio aziendale a tutela della massa creditoria. Le obbligazioni assunte dalla curatela nel periodo di esercizio provvisorio, e quindi retribuzioni, integrali o per rateo, dirette e differite, contribuzioni, premi assicurativi etc, restano acquisite alla contabilità fallimentare in prededuzione.

La prededucibilità del credito è disciplinata dall' art. 111-bis L.Fall. I crediti prededucibili devono essere accertati con le modalità di cui al capo V, con esclusione di quelli non contestati per collocazione e ammontare, anche se sorti durante l'esercizio provvisorio, e di quelli sorti a seguito di provvedimenti di liquidazione di compensi dei soggetti nominati ai sensi dell'art. 25; in questo ultimo caso, se contestati, devono essere accertati con il procedimento di cui all'art. 26. I crediti prededucibili vanno soddisfatti per il capitale, le spese e gli interessi con il ricavato della liquidazione del patrimonio mobiliare e immobiliare, tenuto conto delle rispettive cause di prelazione, con esclusione di quanto ricavato dalla liquidazione dei beni oggetto di pegno ed ipoteca per la parte destinata ai creditori garantiti. Il corso degli interessi cessa al momento del pagamento. I crediti prededucibili sorti nel corso del fallimento che sono liquidi, esigibili e non contestati per collocazione e per ammontare, possono essere soddisfatti ai di fuori del procedimento di riparto se l'attivo è presumibilmente sufficiente a soddisfare tutti i titolari di tali crediti. Il pagamento deve essere autorizzato dal comitato dei creditori ovvero dal giudice delegato. Se l'attivo è insufficiente, la distribuzione deve avvenire secondo i criteri della graduazione e della proporzionalità, conformemente all'ordine assegnato dalla legge.

Conseguenza della mancata insorgenza dell'esercizio provvisorio ovvero a seguito della cessazione anche parziale dello stesso, è la risoluzione dei rapporti di lavoro. La risoluzione avviene quindi, per le ipotesi di non applicabilità della legge 223/91, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, della legge 604/1966 nonché con le tutele previste dalla L. 300/70 ove applicabile, come novellate dalla legge 92/2012. In breve, allorquando sussistano i requisiti numerici di applicabilità dell'art 18 della L.300/70, il licenziamento individuale per giustifi-

cato motivo oggettivo, ipotesi qualificativa prevista per le ipotesi concorsuali, necessita del preliminare esperimento della procedura conciliativa innanzi alla DTL competente. La eventuale irregolarità connessa a tale procedura, rende il licenziamento comunque illegittimo con le conseguenze sanzionatorie previste per tale specifica violazione (da 6 a 12 mensilità di risarcimento). Le altre ipotesi di licenziamento illegittimo, pure eventualmente rinvenibili all'interno della procedura risolutiva, laddove accertate determinano l'insorgenza delle corrispondenti sanzioni.

Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento connesso al fallimento, fa quindi insorgere il diritto del prestatore al preavviso di licenziamento, con tutte le conseguenze ad esso diritto connesse, ovvero il diritto alla esecuzione della prestazione, il diritto alla retribuzione ovvero alla indennità sostitutiva del preavviso eventualmente non lavorato e con tutte le problematiche applicative di tale istituto. Ovviamente viene fatta salva la facoltà concessa agli organi fallimentari di operare una sospensione del contratto ai sensi del richiamato art 72 L. fallimentare.

L'atto di licenziamento deve avere naturalmente la forma scritta perché ,come già visto, la circostanza dell'intervenuto fallimento non costituisce automaticamente fatto costituivo della risoluzione che deve trovare origine sempre in un atto proveniente dagli organi fallimentari. Se il fallimento interviene per una azienda che, al momento della dichiarazione di fallimento, occupa più di 15 dipendenti, ovvero che tale misura sia rinvenibile nella media dei lavoratori occupati negli ultimi sei mesi, allorquando si intenda operare un licenziamento di almeno 5 dipendenti, nell'arco di 120 giorni, si dovranno necessariamente adottare le procedure previste, e ciò indipendentemente dal preliminare avvio delle procedure per CIGS, potendosi lo stesso non verificarsi sia per il difetto del requisito numerico per categoria merceologica dell'azienda, sia per il difetto degli ulteriori requisiti previsti dalla nuova formulazione dell'art 3 della legge 223/91. La volontà di risoluzione collettiva andrà quindi comunicata preventivamente:

- a tutte le associazioni sindacali o alle RSA soltanto se presenti;
- alle associazioni di categoria;
- alla Direzione provinciale del lavoro o alla Direzione regionale del lavoro o al Ministero del lavoro, a seconda della rilevanza del licenziamento (rispettivamente provinciale, regionale o nazionale).

La comunicazione deve contenere:

- i motivi determinanti l'eccedenza di personale;
- i motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi per i quali si ritiene di non poter evitare i licenziamenti;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale ecce-

dente e di quello normalmente occupato, i "tempi di attuazione" della procedura.

La citata sentenza 268/94, in merito ai criteri contrattuali, afferma che la determinazione negoziale dei criteri deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, "ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti col fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori".

In merito ai criteri di scelta ammessi dalla legge in genere, afferma che devono essere "parametro del giudizio di razionalità o di ragionevolezza". Riguardo al licenziamento collettivo, rileva che il criterio di pensionabilità rispetta questi principi di razionalità o ragionevolezza. Elencandolo tra i criteri legali, la sentenza implicitamente dichiara il criterio di pensionabilità legittimo. A sua volta non solo la legislazione, ma anche l'applicazione dei criteri legali deve ispirarsi ai principi ai quali tali criteri dovrebbero uniformarsi, prima ancora che alla lettera della legge. Ciò non permette di modificare quanto previsto dalle normative, ma, dove esistano interpretazioni differenti e legittime, di usare quella che più si ispira ai principi base dei criteri legali. Tale interpretazione non è necessariamente quella della desumibile stessa legge, ma presente in altre fonti del diritto. Sindacati e datori possono stabilire criteri di scelta dei lavoratori alternativi e prevalenti su quelli legali (art. 5 comma 1, legge n. 223/1999]). E' il caso della manifestazione della volontà di non opposizione al licenziamento collettivo da parte dei lavoratori, ed allora si perviene ad un verbale di accordo fra azienda e lavoratore.

Ai fini dell'avvio della procedura, nelle ipotesi di fallimento o di altre procedure concorsuali, è escluso a carico della curatela fallimentare l'obbligo del versamento della quota di ingresso che, come sappiamo, differisce per quantità se si pervenga o meno all'accordo sindacale.

Il credito retributivo del lavoratore subordinato ha grado di privilegio ai sensi dell'art 2751 bis c.c., nei limiti prescrizionali.

Come già visto esso andrà liquidato secondo la normale attribuzione proporzionale in base al piano di riparto se afferente al periodo prefallimentare, mentre andrà liquidato in prededuzione se relativo alla esecuzione contrattuale post fallimentare.

IL TFR, essendo una retribuzione ad esigibilità differita, segue la stessa destinazione dei normali crediti retributivi ovvero all'interno dell'ordinario passivo fallimentare -e quindi assoggettato all'onere della necessaria domanda di insinuazione per quanto maturato sino alla data dichiarativa del fallimento- ed in prededuzione per il quantum successivamente maturato.

L' art. 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297 ha istituito presso l' Inps il "Fondo di garanzia per il trat-

tamento di fine rapporto" - esteso col dl 80/92 alle ultime retribuzioni (artt. 1 e 2) e anche alla previdenza complementare (art.5) - avente lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro, in caso di insolvenza di quest' ultimo, nel pagamento del T.F.R. e/o delle ultime tre mensilità ai lavoratori subordinati, cessati dal lavoro, o loro aventi diritto (art.2120 c.c.).

Col dlgs 19/8/2005 n. 186 adottato in attuazione della direttiva del Consiglio dell' Unione Europea 2002/74/CE del 23 settembre 2002 sono state regolamentate anche le situazioni "transnazionali".

Il fondo interviene con l'esclusione dei dipendenti:

- Aziende esattoriali (il TFR viene corrisposto direttamente a carico del fondo esattoriali);
- Aziende del gas;
- Aziende dazio (TFR a carico del CONSAP);
- Aziende agricole (limitatamente agli operai a tempo determinato, impiegati e dirigenti-TFR a carico dell'EMPAIA);
- Amministrazioni dello stato e parastato;
- Regioni, province e comuni;
- Ai giornalisti professionisti (INPGI).

Ai fini dell'ottenimento dell'intervento surrogatorio la domanda viene presentata attraverso la piattaforma telematica INPS. Tuttavia dovrà essere integrata con la dichiarazione cartacea presso la sede di competenza.

Così come per ogni altro contratto in corso di esecuzione, anche il rapporto assicurativo esistente con l'INAIL soggiace al principio della non automaticità della interruzione, che potrà avvenire unicamente su indicazione degli organi fallimentari.

Rispetto a tale naturale condizione, tuttavia, l'INAIL adotta una diversa procedura, sulla base di una direttiva dirigenziale interna, assolutamente non condivisibile. L'istituto infatti, non appena viene informato dell'intervenuto fallimento, e ciò anche mediante la comunicazione ai creditori inoltrata dalla curatela fallimentare, procede con la chiusura d'ufficio delle posizioni assicurative, con decorrenza dalla data del fallimento, onerando la curatela di procedere alla eventuale ricostituzione di nuovo rapporto contrattuale per il periodo di prosecuzione. Tale modalità appare in evidente contrasto con la lettera della norma legislativa che attribuisce unicamente agli organi fallimentare di sospendere o meno l'esecuzione di un rapporto contrattuale non completamente eseguito.

Nella ipotesi di continuazione del rapporto lavorativo, pur con una oggettiva difficoltà connessa alla corretta attribuzione del premio determinato e dovuto per l'esercizio nel quale interviene il fallimento, che dovrà necessariamente essere ricalcolato ai fini del corretto inserimento nello stato passivo, il rapporto contrattuale non trova soluzione ma diversa attribuzione delle obbligazioni. Il premio relativo alla gestione di esercizio provvisorio ricadrà infatti nell'ambito della prededucibilità.

Stress lavoro correlato

di Isabella Vollero

Lo stress da lavoro correlato è tra le cause di malattia più frequentemente denunciate dai lavoratori, tanto da interessare oltre 40 milioni di individui in tutta l'Unione Europea che lo ha contemplato, con l'accordo quadro dell' 08/10/2004, ed è tra le condizioni che, determinando un disagio lavorativo, costituiscono un fattore di rischio psicosociale esattamente come la violenza fisica (aggressioni), morale (vessazioni) e le molestie sessuali definite invece con l'accordo del 08/11/2007.

Potenzialmente lo stress può riguardare: (art. 1 Accordo UE) ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

L'accordo europeo sullo stress si prefigge le seguenti finalità: (art.2 Accordo UE)

1. accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato;
2. offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato; non attribuirne la responsabilità al singolo individuo;
3. evidenziare che esso non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.

I rischi immateriali come quelli derivanti dallo stress lavoro-correlato, la cui corretta gestione è doverosa da parte delle aziende, al pari di quelli tradizionalmente legati alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro, costituiscono elementi da indicare nella valutazione dei rischi che, come previsto dal Testo Unico su Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28 T.U. n. 81/08 e ss.mm.ii.), rappresenta un obbligo per il datore di lavoro.

Lo stress lavoro-correlato è definito dall'art. 3 comma 1 dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 come una «condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro». In altre parole questa tipologia di stress è uno stato di malessere derivante dal non sentirsi capaci di rispettare le richieste e le attese nei propri confronti, e, si verifica quando un lavoratore

percepisce uno squilibrio incolmabile tra le richieste formulategli e le sue effettive risorse utili a soddisfarle. Ciò può riguardare qualsiasi ambiente di lavoro e qualsiasi lavoratore indipendentemente dalla posizione gerarchica, ed influisce non solo sulla salute delle persone ma, a cascata, anche su quella dell'azienda.

Naturalmente non tutte le manifestazioni di stress che si manifestano sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.

Lo Stress, sic et simpliciter, è una reazione aspecifica dell'organismo a quasi ogni tipo di esposizione o di sollecitazione. Può essere accompagnato da disturbi di natura fisica, psicologica o sociale. Può determinare reazioni diverse tra persone di fronte a situazioni simili, così come lo stesso individuo, in momenti diversi della propria vita, può reagire diversamente di fronte a situazioni simili. (Presumibilmente rientra quale genus del più ampio concetto, lo stress da... mancanza di lavoro):

Lo Stress lavoro-correlato in quanto species, può essere causato da fattori come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc...(stress passivo).

Lo stress da lavoro correlato altro non è che un insieme di "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore, ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro".

E' uno stato caratterizzato da elevati livelli di eccitazione ed ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza". (Commissione Europea).

In ogni caso non può essere considerata fattore di stress lavoro-correlato una richiesta esercitata dall'azienda o dal datore di lavoro, alla quale si possa far fronte utilizzando il normale orario di lavoro o entro congrue scadenze.

Un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

I sintomi dello stress possono manifestarsi:

- a livello aziendale ovvero di tipo organizzativo perché condivisi da un gruppo di dipendenti, attraverso assenteismo, frequente avvicendamento del personale, scarso controllo dei tempi di lavorazione, problemi disciplinari, molestie, scarsa performance e conseguente riduzione della produttività, con infortuni, e aumento dei costi d'indennizzo e delle spese mediche;
- a livello individuale attraverso reazioni emotive quali: irritabilità, ansia, disturbi del sonno, depressione, ipocondria, alienazione, spossatezza, problemi relazionali con la famiglia; reazioni cognitive come difficoltà di concentrazione, perdita della

memoria, scarsa propensione all'apprendimento di cose nuove, ridotta capacità decisionale; reazioni comportamentali distruttive come abuso di sostanze stupefacenti, alcol o tabacco; reazioni fisiologiche come problemi alla schiena, indebolimento del sistema immunitario, ulcere peptiche, disturbi cardiaci, ipertensione, malattie somatiche.

L'individuazione di problemi di stress da lavoro (art.4 Accordo UE) può implicare l'analisi di fattori quali:

- l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),
- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.),
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di
- occupazione, futuro cambiamento, ecc.)
- i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

Le disposizioni sulla valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato si applicano a tutti i datori di lavoro, di imprese pubbliche e private, ovvero ai soggetti titolari del rapporto di lavoro con il dipendente, o ai soggetti sui quali ricade la responsabilità dell'organizzazione e che esercitano i poteri decisionali e di spesa, per un tempo pari alla durata del contratto.

I soggetti esclusi sono quelli che non impiegano lavoratori subordinati ed equiparabili, gli studi associati, i professionisti ospitanti tirocini obbligatori, le imprese familiari, le attività di volontariato (sia che si tratti di volontari di organizzazioni di solidarietà sociale sia di volontari del servizio civile), i datori di lavoro di domestici (colf e badanti).

Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione del rischio avvalendosi della collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), di un medico competente e, se nominato, deve necessariamente tener conto della consultazione con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) (art. 50 co. 1 T.U.).

La valutazione del rischio da stress da lavoro correlato, a far data dal 01.08.2010, deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni metodologiche, ex D.Lgs. 106/09, e delle linee guida elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, organo presieduto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e costituito dalle Amministrazioni centrali competenti in materia, dalle Regioni e dalle Parti sociali.

La valutazione, così come previsto dalla predetta Commissione, (art. 6 Accordo UE), prevede una fase preliminare (necessaria) in cui avviene una

corretta valutazione dei fattori di rischio. Il datore di lavoro, prendendo in esame lavoratori che risultino esposti a rischi del medesimo tipo, deve ricercare indicatori oggettivi, verificabili, e se possibile numericamente apprezzabili, (valutazione oggettiva, parametrica, complessiva) in ordine a tre diverse categorie:

- eventi sentinella (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori);
- fattori relativi al contenuto del rapporto di lavoro (ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti);
- fattori relativi al contesto lavorativo (ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali sul lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione);

Se nella fase preliminare non si ravvedono elementi di rischio da stress lavoro-correlato non resterà al datore di lavoro che riportare i risultati ottenuti nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) prevedendo comunque un piano di monitoraggio periodico (almeno ogni due anni) di verifica e di aggiornamento.

Nel caso in cui nella valutazione preliminare si ravvisino elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure correttive adottate dal datore di lavoro (di tipo organizzativo, tecnico, procedurale e di comunicazione e formazione) si siano rivelate insufficienti e/o inefficaci si passa alla valutazione approfondita (eventuale).

Questa seconda fase prevede la partecipazione diretta dei lavoratori, divisi in gruppi omogenei, ed è finalizzata ad ottenere informazioni sulla percezione soggettiva attraverso mezzi come interviste semi-strutturate, questionari, focus group.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è consentito assumere un campione rappresentativo di lavoratori mentre, nelle imprese che occupano fino a cinque lavoratori, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione come le riunioni, che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

La valutazione andrà comunque ripetuta in presenza di significativi cambiamenti dell'assetto aziendale, di modifiche al processo produttivo od alla organizzazione del lavoro, che possano o meno incidere sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, di innovazioni tecniche, sui dispositivi di prevenzione e protezione, o ancora in seguito a segnalazioni del medico competente, a infortuni significativi sul lavoro e nel caso in cui si manifesti qualunque altro tipo di rischio specifico (art. 29 co 3 T.U.)

Al riguardo si segnala l'evento, organizzato nell'ambito della campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri 2014-2015", promosso dall'Eu-Osha e realizzato in collaborazione con Inail, "focal point Italia"per la stessa campagna.

"Nel 2020 la prima causa di malattia o comunque di assenza dal lavoro sarà lo stress". È quanto emerge da proiezioni dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha). A segnalarlo è stato il Direttore vicario prevenzione dell'Inail, Tommaso de Nicola nel corso di un convegno a Roma alla Farnesina.

"Oggi - spiega De Nicola - le cause principali di stress sono l'insicurezza e la precarietà, il carico di lavoro e i fattori organizzativi, in particolare la mancanza di supporto da parte di capi e collaboratori e, per il 50% dei lavoratori europei intervistati lo stress è una condizione normale".

L'anticipazione del TFR: come gestire le richieste

di Antonio Barbato

La crisi economica, e le difficoltà ad accedere al credito bancario, spingono gli italiani a ricercare liquidità per sostenere alcune spese straordinarie e la loro attenzione si sposta sulla possibilità di ottenere un'anticipazione del trattamento di fine rapporto. Ai datori di lavoro, e loro Consulenti, pervengono in tal senso richieste di anticipo TFR a vario titolo dai dipendenti del settore privato. Vediamo come gestirle come professionisti a supporto delle piccole, medie e grandi aziende.

A disciplinare l'anticipazione del trattamento di fine rapporto è l'art. 2120 c.c., comma 6-11. In breve, "il lavoratore che ha otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere un anticipo del TFR non superiore al 70%. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro deve soddisfare annualmente le richieste entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. E in ogni caso la richiesta è giustificata dalla necessità di eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; oppure per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile". Questi i diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro in materia di anticipo TFR.

Lo stesso art. 2120 c.c. stabilisce che "condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione". Quindi ogni singolo caso deve essere prima di tutto valutato CCNL alla mano, i quali possono disporre in ordine di arrivo le domande oppure indicare criteri di maggiore anzianità di servizio, tra le regole per l'anticipo del TFR.

La norma richiama però, e soprattutto, le condizioni di miglior favore previste da patti individuali. Ossia se c'è accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, ogni richiesta di erogazione dell'anticipo del TFR può essere legittimamente accolta. Può essere erogato ad esempio l'anticipo del TFR anche prima degli otto anni di servizio, per decisione del

datore di lavoro, così come può essere soddisfatta una richiesta del lavoratore anche giustificata da casi diversi dalle spese sanitarie o acquisto di prima casa, ossia i due casi previsti dall'art. 2120 del c.c.. Il datore di lavoro può inoltre erogare l'anticipazione del TFR anche per più di una volta nel corso del rapporto di lavoro. In sostanza, i patti individuali possono derogare alla disciplina sull'anticipo del TFR e c'è sostanziale libertà per le parti. L'erogazione mensile del rateo di TFR è l'unica modalità da escludere: il TFR è comunque nella sua natura una retribuzione differita. La sentenza della Cassazione n. 15813/2002 ha in tal senso escluso la possibilità di pattuire, tra datore di lavoro e lavoratore, anticipazioni mensili sul trattamento di fine rapporto, onde evitare l'inclusione di tali erogazioni, definite dalla Suprema Corte "indebite e ripetibili dal datore di lavoro", nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con la conseguenza del pagamento dei contributi all'Inps sulla somma erogata. Pertanto per evitare eventuali rivendicazioni da parte dell'Inps è bene evitare l'erogazione mensile dei ratei di TFR maturati. Il trattamento di fine rapporto, ricordiamo, è escluso dalla contribuzione previdenziale e sia per le anticipazioni che per l'erogazione alla cessazione del rapporto di lavoro, è assoggettato alla tassazione separata ai fini fiscali.

Altri due casi in cui è concessa l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, in aggiunta a quelli previsti dall'art. 2120 c.c., sono stabiliti dalla Legge n. 53/2000 tra le disposizioni a sostegno della maternità e della paternità. L'anticipo del TFR, secondo quanto previsto dall'art. 7 della L. n. 53/2000, può essere richiesto anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali nei primi 8 anni di vita del bambino di cui all'art. 3, co 2., sempre della L. n. 53/2000, e durante i congedi per la formazione extra lavorativa o per la formazione continua di cui agli art. 5 e 6 della stessa legge. Il diritto all'anticipazione, è invece, espressamente escluso dall'art. 4 comma 3 della Legge n. 297/82, per i lavoratori dipendenti di aziende dichiarate in crisi ai sensi della Legge n. 675/1977.

Chiarito che nei casi in cui il datore di lavoro ha la volontà di erogare gli anticipi, i patti individuali derogano alla legge e quindi consentono la libera erogabilità di anticipi del TFR in favore dei lavoratori richiedenti, vediamo come regolarsi nei casi in cui il datore di lavoro non intende erogare l'anticipazione del TFR per mancanza di liquidità o per qualsivoglia motivo, e chiede al proprio professionista di valutare il diniego.

Il datore di lavoro secondo l'art. 2120 c.c. abbiamo visto che deve soddisfare annualmente le richieste entro i limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti. La Cassazione dà un importante indicazione in tal senso: con la sentenza n. 2749/1992 ha "escluso dal regime di anticipazione del TFR le aziende con

esiguo numero di dipendenti, argomentando sia sul tenore letterale della norma, che, imponendo il limite del 4% del totale dei dipendenti, postula una presenza di questi nella misura di almeno 25 unità, sia sulla ratio, intesa a non privare le imprese suddette di una fonte di finanziamento, alla cui utilizzazione sono preordinati gli accantonamenti annuali del TFR". Pertanto le aziende con meno di 25 dipendenti possono erogare l'anticipo del TFR, ma non sarebbero obbligate a farlo. In senso contrario a tale pronuncia però, si sono espresse altre sentenze.

Per quanto riguarda il requisito dell'anzianità di servizio di 8 anni, che deve possedere il lavoratore per chiedere l'anticipo, va detto che è riconosciuto anche nel caso di passaggio del lavoratore nell'ambito delle aziende dello stesso gruppo o a seguito di operazioni di cessione, scissione o fusione di imprese, a condizione che il Tfr non sia stato liquidato al momento del passaggio da un datore all'altro.

Riguardo alla giustificazione della richiesta per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche, prevista tra le ipotesi contemplate dall'art. 2120 c.c., la straordinarietà degli interventi o terapie deve essere intesa, non nel senso di rarità e di singolarità degli interventi e delle terapie, ma come complessità o pericolosità ovvero di rilevante importanza medico – economica dei medesimi (Cassazione n. 3046/1990). Inoltre deve esserci immediatezza fra la richiesta e il bisogno del lavoratore. Sono da includere in tale richiesta anche le spese di viaggio e il soggiorno nei luoghi di cura delle persone che prestano assistenza al malato. Secondo la giurisprudenza, infine, in questi casi la norma non richiede che il lavoratore esibisca al datore di lavoro né il preventivo, né la dimostrazione a consuntivo della spesa.

Una delle richieste più diffuse dei lavoratori è l'anticipazione del TFR per acquisto della prima casa per sé e per i figli, documentato da atto notarile. Il codice civile consente in questo caso l'anticipazione del TFR, alla quale il datore di lavoro è obbligato ad ottemperare se sussistono tutti i requisiti già descritti. Per prima casa si intende l'immobile destinato alla normale residenza e abitazione del richiedente e della sua famiglia, e può risultare dalla dichiarazione resa davanti al notaio o da altra documentazione idonea. Qualora l'anticipazione sia chiesta per acquisti a favore del figlio i requisiti abitativi sono riscontrati in capo a quest'ultimo, è pertanto possibile anche se il richiedente, ossia il lavoratore, è già proprietario della propria abitazione. La Cassazione con la sentenza n. 10371 del 1994 ha esteso il diritto all'anticipazione anche nel caso di acquisto della prima casa da parte del coniuge ove vi sia comunione dei beni.

Per quanto riguarda la documentazione attestante l'acquisto della casa ai fini dell'anticipo del TFR, la

Corte Costituzionale con sentenza n. 142 del 1991 ha incluso, in caso di acquisto in itinere, la possibilità di provarne l'acquisto, oltre con atto notarile, con mezzi idonei a dimostrarne l'effettività come ad esempio il preliminare di acquisto. La giurisprudenza ha sancito che l'anticipazione deve comunque essere a esso legata da un nesso funzionale. Il Tribunale di Ravenna (23 agosto 1996) ha deciso che la richiesta può essere avanzata dopo l'accensione del mutuo ipotecario per l'acquisto della prima casa, purché la somma residua da versare sia superiore a quanto si intende chiedere a titolo di anticipazione. Per il Tribunale di Milano, l'anticipazione non può essere chiesta se il lavoratore possiede altre case di abitazione locate, mentre la richiesta è lecita se la proprietà è riferita a immobili che non sono case di abitazione (Cassazione 11 maggio 1989). La giurisprudenza assimila, inoltre, all'acquisto attraverso il contratto di compravendita altre ipotesi, quali l'acquisto tramite cooperativa a proprietà indivisa, il riscatto di abitazione già occupata ad altro titolo, l'acquisto del suolo allo scopo di costruire l'abitazione. La giurisprudenza di merito equipara all'acquisto della prima casa anche l'ipotesi della costruzione in proprio della prima casa di abitazione, al pari di qualsiasi modo di acquisto a titolo originario o derivativo. In questi casi la richiesta deve essere supportata da idonea documentazione onde dimostrare la necessità della spesa. L'anticipazione non spetta, invece, se l'abitazione è stata acquistata da tempo ed è stata pagata o per coprire i debiti contratti per il pagamento del prezzo o in assenza del requisito della piena proprietà.

Una delle richieste più diffuse è l'anticipazione del TFR per ristrutturazione della casa. La giurisprudenza assimila l'acquisto della prima casa alla costruzione in proprio della stessa. In questa ottica può ritenersi che la richiesta di anticipazione possa essere legittimata dalla ristrutturazione di una casa di proprietà, sempre che si tratti di spese necessarie per consentire l'abitabilità di un edificio da adibire a prima abitazione del dipendente o dei figli. Ma alcune sentenze hanno considerato estranee alla nozione di acquisto la manutenzione o l'ampliamento della casa già in proprietà (Pret. Legnano 3.10.1989 e Pret. Como 29.4.1983).

Ancora riguardo alla possibilità di ottenere anticipi per ristrutturazioni della casa, ma anche per le altre ipotesi, va richiamata la disciplina in materia di anticipazioni del TFR ma quando è conferito a Fondi Pensione. Il TFR quando è destinato a previdenza complementare comporta l'applicazione di una norma diversa da quella dell'art. 2120 del codice civile. In questo caso è l'art. 11, co. 7, del D.Lgs. 252/2005 che tratta l'anticipazione del TFR conferito alle forme pensionistiche complementari. L'anticipo della posizione individuale maturata può essere richiesto dagli aderenti in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e in-

terventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. Mentre può essere richiesto decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75%, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c), e d) del co. 1, dell'art. 3 del T.U. per l'edilizia (D.P.R. 380/2001), relativamente alla prima casa di abitazione e documentati. Si tratta, quest'ultimi, degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, nonché gli interventi di restauro e risanamento conservativo e gli interventi di ristrutturazione edilizia. Pertanto in caso di TFR a fondo pensione c'è la possibilità di chiedere l'anticipo per ristrutturare la casa in ogni caso.

Infine, agli aderenti a forma pensionistiche complementari è consentito richiedere l'anticipazione anche decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, anche per ulteriori esigenze degli aderenti. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle anticipazioni (8 anni) sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

Un accenno finale alla norma che probabilmente sarà inserita nella Legge di Stabilità 2015 in materia di erogazione del TFR in busta paga mensilmente. Trattasi di un ulteriore possibilità di anticipo del TFR per i lavoratori, concessa dal Governo Renzi. Ai lavoratori è data facoltà di richiedere l'anticipo dei ratei mensili di TFR di busta paga. L'art. 6 della bozza della legge introdurrebbe un comma 756-bis all'art. 2 della Legge 296/2006. Questo nuovo comma stabilirebbe: "In via sperimentale, in relazione ai periodi paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, i lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici ed i lavoratori del settore agricolo, che abbiano un rapporto di lavoro in essere dal almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro possono richiedere al datore di lavoro medesimo, ovvero, anche per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2015, entro i termini definitivi dal decreto di cui al comma 8, di percepire la quota maturanda di cui all'articolo 2120 del codice civile, al netto del contributo i cui all'articolo 3, ultimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, compresa quella eventualmente destinata ad una forma pensionistica complementare di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2004, n. 252, tramite liquidazione diretta mensile della medesima quota maturanda come parte integrativa della retribuzione". Continua l'art. 6: "La predetta parte integrativa della retribuzione è assoggettata a tassazione ordinaria e non è imponibile ai fini previdenziali". Da notare che Il lavoratore richiedendo l'anticipo del TFR in busta paga, lo ottiene nel periodo che va dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018, ma la sua scelta è irrevocabile fino a tale ultima data. L'importo del TFR è comprensivo della quota maturanda per le forme pensionisti-

che complementari. Il TFR così erogato è parte integrativa della retribuzione e per questo è assoggettata a tassazione ordinaria, ossia la scelta "costa" al lavoratore l'applicazione di una tassazione che potrebbe essere più alta rispetto alla tassazione separata normalmente prevista per TFR. In ogni caso, la richiesta e quindi la scelta del lavoratore di avere il TFR in busta paga deve essere evasa dal datore di lavoro, che probabilmente non potrà rifiutare l'erogazione in nessun caso.

Garanzia Giovani

di Giuseppe Piazza

L'Unione Europea, al fine di offrire una soluzione al problema dell'occupazione giovanile, ha ideato il programma Youth Guarantee, rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, che si trovino nella condizione di "NEET" ovvero che non siano impegnati in alcuna attività di studio, di lavoro, di tirocinio, invitando gli Stati membri ad adottare appositi piani nazionali.

L'invito del Consiglio europeo datato 22 aprile 2013 è stato recepito dal nostro Paese con il P.O.N. Occupazione Giovani, che ha messo a punto una Strategia condivisa tra Stato, Regioni e altri soggetti pubblici e privati. Per realizzare la Garanzia Giovani sono stati stanziati per l'Italia 1 miliardo 513milioni di euro, di cui 567 milioni a carico del finanziamento europeo straordinario; a questi vanno aggiunti altri 567 milioni a carico del Fse, oltre al cofinanziamento nazionale posto al 40%. 1,4 miliardi delle risorse sarà gestita direttamente dalle Regioni.

Le Regioni, alle quali è delegata la definizione e la realizzazione delle misure, diventano attrici principali del programma e hanno la facoltà di implementare i finanziamenti. Attraverso delle convenzioni stipulate con il Ministero del lavoro ripartiscono le risorse e si impegnano a presentare il programma di attuazione regionale dove viene stabilita l'ulteriore ripartizione delle risorse, le modalità di attuazione delle misure, gli attori coinvolti, i parametri di costo e i risultati.

Entrando più nel dettaglio, il programma Garanzia Giovani si propone di realizzare l'obiettivo di offrire un lavoro o un percorso formativo entro quattro mesi dall'iscrizione del giovane alla piattaforma, e si articola in ben nove misure che prevedono la collaborazione degli enti locali, delle parti sociali, del sistema dei servizi e dell'istruzione e delle aziende.

Misura 1: informazione e orientamento dei giovani. I giovani entrano nel programma grazie ad una prima rilevazione e registrazione delle proprie caratteristiche in modo da creare un profilo individuale (P.I.P.) utile a graduare gli interventi proposti (presa in carico e profilatura). Verranno identificate 4 classi di profilazione degli utenti in relazione alla distanza dal mercato del lavoro alle quali si

farà riferimento per la modulazione degli interventi e degli incentivi (1=bassa, 2=media, 3= alta, 4=molto alta).

Misura 2: formazione. La misura mira all'inserimento lavorativo di tutti i giovani o al reinserimento in ambito formativo dei 15-18enni senza alcuna qualifica. I giovani saranno messi a contatto con le imprese in base alle esigenze da queste espresse. A ciascun beneficiario sarà rimborsata la somma di € 4.000,00 a copertura del 70% del costo delle ore di formazione, in caso di collocazione del giovane, entro 60 gg dalla fine del corso, sarà riconosciuto l'ulteriore 30%.

Misura 3: accompagnamento. I giovani vengono accompagnati in un'esplorazione delle opportunità territoriali, delle definizioni del percorso di inserimento e del tutoraggio nella prima fase lavorativa. Alle aziende viene data assistenza nella definizione del progetto formativo o la consulenza per individuare la forma contrattuale idonea alle loro esigenze. Attività che vede i delegati della Fondazione Studi CDL impegnati in prima linea.

Misura 4: apprendistato. Il programma Garanzia Giovani cerca di agevolare il ricorso all'apprendistato, sia al fine di conseguire un titolo di studio, sia per conseguire una qualifica professionale. La formazione sarà finanziata (fino a 7.000,00 euro l'anno) e al giovane sarà indennizzata la partecipazione alle attività formative.

Misura 5: tirocinio. Il programma Garanzia Giovani, considerata la differenza del tessuto produttivo italiano, cerca di incentivare il tirocinio in mobilità geografica, attraverso il sostegno ai giovani e alle imprese disposte ad accoglierli, la cui promozione prevede il riconoscimento di incentivi economici anche a favore degli operatori dei servizi per il lavoro.

Misura 6: promozione del servizio civile. L'esperienza nei settori del sociale viene vista dal programma come un momento di sviluppo delle competenze trasversali utili nel mercato del lavoro.

Misura 7: autoimpiego e autoimprenditorialità. Viene predisposta un'offerta integrata di servizi a sostegno dello start up e post start up per i giovani che vogliono rivolgersi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità con anche la creazione di un fondo garanzia in caso di difficoltà di accesso al credito.

Misura 8: servizi. Si agirà sulla promozione della mobilità professionale in Italia e all'estero e, grazie al coinvolgimento della rete Eures, i giovani riceveranno un'indennità di mobilità.

Misura 9: imprese. Alle imprese che grazie al programma Garanzia Giovani e all'intermediazione dei servizi per il lavoro creeranno nuova occupazione verrà corrisposto un bonus tarato alla tipologia contrattuale e al profilo dei giovani. Il bonus

spetta per la stipula di contratti a tempo determinato o somministrato e a tempo indeterminato e varia per tipologia contrattuale, profilo del giovane e differenze territoriali. In caso di tempo indeterminato il bonus varia dai 1.500 ai 6.000 euro; in caso di tempo determinato il bonus ammonta ad un massimo di € 2.000,00 (assunzione entro 12 mesi) e di € 4.000,00 (oltre i 12 mesi).

La concessione del bonus, per le assunzioni effettuate dal 03 ottobre 2014 al 30 giugno 2017, è gestita dall'INPS, quale intermediario demandato all'erogazione del beneficio, mediante conguaglio dei contributi mensilmente dovuti, ed anche quale soggetto preposto a monitorare le risorse utilizzate.

Fruitori del beneficio sono tutti i datori di lavoro privati siano essi imprenditori che professionisti.
Il bonus viene riconosciuto una sola volta, per ciascun lavoratore e per ogni datore di lavoro, e non è cumulabile con gli sgravi contributivi o altri tipi di incentivi. Esso va considerato un beneficio non contributivo. In caso di coesistenza di entrambi esso comporta la rinuncia o la scelta in alternativa.
La domanda di ammissione all'incentivo avviene mediante la compilazione del modello GAGI presente all'interno della DiResCo sul sito INPS che provvederà ad effettuare i controlli sulla esistenza dei requisiti prima di attribuire esisto positivo o negativo all'istanza.

Di fatto non si è creato nulla di nuovo, nessuna nuova tipologia contrattuale, nessun cambiamento nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro che continua a svolgersi prevalentemente per il tramite dei Centri Per l'Impiego affiancati da agenzie accreditate e dalla possibilità di effettuare l'iscrizione on-line favorendo con tali modalità la creazione di una rete tra i vari operatori nei servizi per il lavoro. Si è cercato di dare impulso all'occupazione concedendo una dote al lavoratore disoccupato per invogliare le imprese ad assumere. Ciò nonostante l'iniziativa non sta avendo il riscontro che ci si attendeva da parte delle aziende le quali in un periodo di crisi economica e finanziaria e di conseguente scarsa produttività continuano a preferire di non investire nemmeno in risorse umane.

Il praticantato negli studi professionali

di Vincenzo Vollono

(Prima parte)

Il praticantato (ossia quel periodo di pratica prestato presso uno studio professionale al fine di acquisire le necessarie competenze idonee a sostenere l'esame di stato abilitante all'esercizio della libera professione) ha una propria specifica natura, che lo distingue sia dal rapporto di lavoro di tipo subordinato che da quello autonomo o parasubordinato, ed è pertanto difficilmente tipizzabile.

Durante il periodo di praticantato, (la cui durata è stata ridotta da 24 a 18 mesi art. 9 della legge 24 marzo 2012 n. 27), il professionista deve mettere il praticante nelle condizioni di poter effettuare, anche dal punto di vista esecutivo, gli adempimenti e le funzioni, oggetto dell'attività professionale, controllandone l'operato, anche a mezzo dei propri dipendenti, e fornendo le opportune indicazioni per il corretto esperimento delle formalità di volta in volta necessarie.

Il professionista è tenuto altresì a consentire al praticante la partecipazione a corsi di preparazione specifica organizzati dall'Ordine, Associazioni di iscritti, e a corsi di studi universitari o post-universitari che vanno a completare il percorso formativo.

Il rapporto di praticantato per sua natura e finalità è gratuito, anche se il professionista può riconoscere durante tale rapporto assegni, rimborsi spese, sussidi o borse di studio senza che ciò pregiudichi la finalità di addestramento professionale che si prefigge l'istituto.

Per il raggiungimento delle finalità di cui sopra, il praticante deve porsi assiduamente e diligentemente a disposizione del professionista.

Da tali previsioni emerge chiaramente che nel rapporto di praticantato l'insegnamento impartito dal maestro (Dominus) è l'unico oggetto del rapporto obbligatorio tra le parti, la cui realizzazione comporta necessariamente un dispendio di energie psico-fisiche dell'allievo, finalizzato alla sua formazione professionale.

Di conseguenza, il rapporto che si instaura è contraddistinto dalla mancanza di corrispettività fra le prestazioni delle parti, poiché il maestro si assume esclusivamente l'obbligazione di impartire una determinata istruzione (senza peraltro poter pretendere che tale attività venga necessariamente recepita dall'allievo sebbene questi ne abbia tutto l'interesse), mentre l'allievo (anche laddove benefici di qualche emolumento) non assume al-

cun obbligo giuridico nei confronti del professionista.

L'opera dell'allievo non rientra quindi in un impegno contrattuale di scambio corrispettivo, per l'assenza del sinallagma funzionale al rapporto) ma risulta invece strumentalmente necessaria all'acquisizione del corredo di nozioni professionali (quel sapere necessario) occorrenti per l'esercizio della professione.

L'elemento della mancanza di corrispettività nelle prestazioni distingue quindi il praticantato dal comune rapporto di lavoro sia subordinato che autonomo, anche nella forma del lavoro coordinato e continuativo, e dalle forme speciali di tirocinio o apprendistato (cfr. art. 1, c.2, D.l. 142/98, recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'art.18 L.196/97 sui tirocini formativi e di orientamento) nelle quali vi è comunque un sinallagma contrattuale a causa mista (posizione condivisa anche dalla giurisprudenza consolidata in materia: Cass. 29 gennaio 1973, n. 276; Cass. 28 ottobre 1978, n. 4946; Cass. 19 luglio 1997, n. 6645).

La sua precipua funzione è quella di assicurare al giovane "aspirante libero professionista", l'apprendimento delle nozioni tecnico-pratiche indispensabili affinché lo stesso possa mettere in atto la formazione teorica ricevuta, nella prospettiva di intraprendere una futura determinata professione intellettuale.

Recentemente lo schema di Testo Unico sull'apprendistato ha previsto la possibilità di svolgere il tirocinio obbligatorio per sostenere l'Esame di Stato abilitante alla professione anche nell'ambito di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. Da tale rapporto di lavoro devono però essere escluse le ulteriori attività eventualmente prestate che non siano direttamente collegate o finalizzate al conseguimento della formazione.

E' pertanto ipotizzabile che uno studio professionale, con lo stesso tirocinante, possa instaurare due distinti ed autonomi rapporti:

- il primo di puro praticantato;
- il secondo di tipo subordinato, parasubordinato o autonomo;

applicando due differenti discipline per ciò che concerne gli aspetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Non vi è invece alcuna norma specifica, attinente la misura dell'adeguato indennizzo, non ravvisandosi una retribuzione da riconoscere al praticante in quanto tale né al fine di corrispondere un incentivo economico finalizzato ad incoraggiare il suo impegno formativo.

La soluzione che riscuote i maggiori consensi è quella che prevede l'attribuzione al praticante di una borsa di studio che viene quindi erogata a titolo di sussidio economico compensativo del solo impegno profuso nell'attività di formazione, non essendo la stessa identificabile né come retribuzioni da lavoro dipendente né quale corrispettivo a fronte dei servizi o di determinate prestazioni lavorative professionali. L'art. 37 del Capo V° - Rapporti con i Tirocinanti – DPR 7 agosto 2012 n.137 è dedi-

cato al "Trattamento economico e durata del tirocinio" e dispone, al primo comma, che: "Il rapporto di tirocinio, considerato come periodo di apprendimento professionale, è per sua natura gratuito. Tuttavia il professionista non mancherà di attribuire al praticante somme, a titolo di borsa di studio, per favorire ed incentivare l'assiduità e l'impegno nell'attività svolta."

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, con Decreto n. 143 del 7 agosto 2009 (entrato in vigore dal 31 ottobre 2009), ha previsto, all'articolo 1., comma 6., che: "Il rapporto di tirocinio non istituisce alcun obbligo di natura economica tra le parti. Il professionista può riconoscere al tirocinante una borsa di studio.".

Il D.L. 1/2012, all'art. 9., comma 4., ultimo paragrafo, statuisce che venga corrisposto al Tirocinante un rimborso forfettario, concordato con il proprio "Dominus".

Il D.P.R. n. 137 del 7 agosto 2012, avente ad oggetto la riforma delle Professioni Intellettuali, recita, all'articolo 6., comma 6: ".. Il tirocinio professionale non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, anche occasionale. ...".

Il Praticante, fatte salve le fattispecie di incompatibilità espressamente previste da norme di legge e regolamenti, è libero di affiancare, al rapporto di praticantato, un qualsiasi tipo di rapporto di lavoro (lavoro a progetto, lavoro subordinato o autonomo), nel rispetto ovviamente dei limiti, anche orari, imposti dalla normativa relativa al tirocinio medesimo.

Di conseguenza, il trattamento fiscale e contributivo dei compensi corrisposti per il tirocinio di preparazione all'Esame di Stato di abilitazione alla Professione dipende dalla eventuale presenza (oltre al rapporto di mera formazione) di prestazioni lavorative di natura subordinata, parasubordinata o autonoma e deve essere determinato in relazione al rapporto che di fatto viene a crearsi tra le parti. Possono ricorrere, tra le altre, le seguenti situazioni:

- erogazione di una borsa di studio, premio o sussidio per addestramento professionale (in tal caso il rapporto rimane di mera formazione);
- erogazione di un compenso nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato;
- erogazione di un compenso nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto;
- compenso corrisposto nell'ambito di una prestazione professionale;
- compenso corrisposto per prestazioni di lavoro autonomo non esercitato abitualmente (occasionale).
- Nella maggior parte dei casi, il rapporto che si instaura fra il Professionista e il Praticante è privo del requisito della subordinazione e mancano gli elementi tipici del lavoro autonomo.

Aspetti previdenziali ed assicurativi

In presenza di borsa di studio non sorge alcun obbligo sia nei confronti dell'INAIL che nei confronti

dell' INPS e non si dà luogo all'iscrizione del Tirocinante alla gestione separata INPS.

Questo è quanto chiarito anche dall'INAIL con la circolare 16/2014, emanata per uniformare le prassi registrate a livello territoriale.

Secondo l'INAIL, come stabilito dalla Legge sulle Liberalizzazioni 27/2012 e dal Dpr 137/2012, recante il regolamento per la riforma degli ordinamenti professionali, il tirocinio svolto in uno studio per poi accedere ad un Ordine professionale è generalmente gratuito e non dà luogo ad un rapporto di lavoro strutturato, anche in presenza di un rimborso spese forfettario, che non ha natura di corrispettivo.

In considerazione di questi elementi, l'INAIL afferma che non devono essere assicurati tutti quei soggetti che, ai fini dell'ammissione all'esame di stato per l'abilitazione all'esercizio della professione, sono tenuti a svolgere un periodo obbligatorio di praticantato.

Vanno invece assicurati all'INAIL i praticanti che, oltre a svolgere il tirocinio nello studio, effettuano lavorazioni rischiose in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato vero e proprio o parasubordinato per conto del professionista.

Anche ai fini previdenziali non sussiste nessun obbligo di iscrizione alla gestione separata INPS di cui alla L.335/95 per gli assegnatari di borse di studio limitatamente all'attività di tirocinio.

Qualora invece le parti intendano espressamente regolamentare il periodo di tirocinio mediante un contratto di collaborazione ovvero di lavoro subordinato, vanno applicate le norme previste per ciascuna specifica tipologia di rapporto.

Il praticantato nell'ambito del programma "Garanzia Giovani"

Grande favore ha riscontrato il programma Garanzia Giovani (avviato il 1° maggio 2014) in ambito libero-professionale per le particolari agevolazioni estensibili anche ai tirocinanti degli studi professionali.

Questa particolare misura (programma biennale finanziato con fondi strutturali europei), volta principalmente a favorire le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, consente l'erogazione di un incentivo economico (Bonus occupazionale) a favore dei datori di lavoro privati (a prescindere che siano imprenditori o meno) che assumono giovani disoccupati o Neet (né occupati, né studenti, né coinvolti in attività di formazione) di età compresa tra i 16 e i 29 anni, garantendo loro un'offerta qualitativamente valida di lavoro oppure il proseguimento degli studi, apprendistato, tirocinio, altra misura di formazione o inserimento nel servizio civile.

Grazie a questa misura, molti giovani potranno ritrovare nuove opportunità per avviare un percorso formativo, ad alto contenuto professionale, o un'esperienza di lavoro all'interno di realtà come quelle degli studi professionali.

Alla luce di quanto sopra, Garanzia Giovani può rappresentare una risposta efficace per rilanciare le attività professionali colpite da una dura crisi

che ha inevitabilmente prodotto un calo dei giovani che si avvicinano alla libera professione.

Aspetti fiscali

Le somme percepite dai tirocinanti, assumendo la natura di incentivo alla formazione, sono fiscalmente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente disciplinati dall'art. 50, co. 1, lett. c), del TUIR che recita: "le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante", sono assoggettate a ritenuta sulla base del combinato disposto degli artt. 23 e 24 del D.P.R. 600/73.

Per il soggetto erogante (il Professionista), tali somme sono deducibili dal reddito attesa l'inerenza di tali costi all'attività professionale.

Il riassetto degli ammortizzatori sociali

di Lucia Gargiulo

Il dibattito sul lavoro è complesso e si inserisce in un quadro sociale e politico non certo semplice. Per capire meglio le nuove misure dobbiamo fare una premessa: il JOBS ACT, ha bisogno delle norme attuative che, però, non arriveranno prima di sei mesi. Questo significa che entrerà in vigore nel 2015 (si applicherà solo alle nuove assunzioni). L'ennesima modifica agli ammortizzatori sociali ha come scopo quello di garantire tutele uguali a tutti i lavoratori, sia dipendenti che parasubordinati (co.co.co e co.co.pro), agganciate in modo più incisivo alla storia contributiva degli stessi. Vale a dire maggiore sarà l'anzianità di contribuzione del lavoratore, migliore e più a lungo sarà il trattamento ad integrazione del reddito perso dal lavoratore. A questo punto la norma distingue due grandi categorie: gli strumenti di sostegno al reddito del lavoratore che non ha ancora perso il posto di lavoro (come la C.I.G.) da quelli che intervengono a ormai a disoccupazione consolidata (A.S.P.I.).

Per quanto riguarda la Cassa Integrazioni Guadagni le novità più salienti sono:

1. non saranno più autorizzate C.I.G. quando il datore di lavoro è ormai prossimo alla chiusura dell'intera azienda o di un ramo della stessa; vale a dire che se non vi è possibilità (o volontà) per il datore di lavoro di riprendere l'attività dopo aver dichiarato la crisi dell'azienda, non gli sarà dato nessun sostegno in termini di Cassa Integrazione Guadagni;
2. le procedure burocratiche di concessione della C.I.G. saranno semplificate; si prevedono l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, che dovrebbero prediligere procedure istruttorie preventive più rapide a favore di un maggior potenziamento dei controlli a posteriori;
3. la C.I.G. sarà possibile solo dopo che l'azienda avrà messo a punto tutte le soluzioni negoziabili in sede di contrattazione collettiva in ordine alla riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti operanti nel settore o reparto colpito dalla crisi temporanea(ad esempio i contratti di solidarietà);
4. le aziende che usufruiranno della C.I.G. dovranno aumentare la loro quota di compartecipazione economica alle integrazioni salariali dei lavoratori;

5. i contributi che i datori versano all'I.N.P.S. per il finanziamento della C.I.G. non saranno più uguali per tutte le aziende; gli oneri contributivi dovranno essere variati in funzione dell'effettivo godimento della C.I.G. da parte delle stesse aziende;
6. la C.I.G. finanziata dall'I.N.P.S. dovrà essere affiancata anche da una compartecipazione di natura negoziale; vale a dire che l'I.N.P.S. erogherà solo una parte della C.I.G. mentre le parti sociali, attraverso i fondi bilaterali di natura sindacale collettiva, ne dovranno pagare una seconda parte; i datori di lavoro si troveranno a versare una doppia contribuzione, una all'I.N.P.S. e una ai fondi bilaterali.

In riferimento all'A.S.P.I. (che ha mandato in soffitta la vecchia indennità di disoccupazione), gli scenari futuri assumeranno i seguenti aspetti:

1. le tutele economiche a sostegno della disoccupazione saranno legate in modo più incisivo alla storia contributiva dei lavoratori; l'intento è quello di variare la durata dell'A.S.P.I. in proporzione alla pregressa storia contributiva del lavoratore beneficiario;
2. si vuole anche incrementare la durata massima di erogazione dell'A.S.P.I. per i lavoratori con carriere contributive di maggior rilievo e di estendere la tutela ai lavoratori a progetto.

I lavoratori che usufruiranno di prestazioni al sostegno del reddito saranno protagonisti di sanzioni più severe nel caso in cui non si rendano disponibili attivamente verso una nuova occupazione o a programmi di formazione o attività a favore di comunità locali, ad esempio servizi di utilità pubblica. Tutto questo per evitare che durante il periodo dell'A.S.P.I., il lavoratore venga a trovarsi in una situazione, anche temporanea di assoluto vantaggio, derivante dal fatto che percepisce un sussidio, restando nella possibilità di svolgere anche un altro lavoro, la maggior parte delle volte totalmente irregolare. Volendo fare un riepilogo gli ammortizzatori sociali verranno estesi a tutti, indipendentemente dal tipo di lavoro e dall'azienda dalla quale sono stati assunti. Così facendo il sussidio di disoccupazione dovrebbe diventare universale e durare anche più di 18 mesi. Ma sarà riservato solo a chi dimostra di cercare un nuovo impiego. E per favorire l'incontro tra chi cerca e chi offre lavoro nascerà l'Agenzia Nazionale per l'occupazione. Al momento non si sa di più, dobbiamo aspettare i decreti attuativi per capire meglio come funzionerà questo nuovo sportello.

CIG in deroga: nuovi requisiti e modalità di richiesta

di Riccardo Trimarco

Al fine di garantire la graduale transazione verso il nuovo regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali, l'articolo 2,commi da 64 a 67, della legge 28 giugno 2012, n.92, ha previsto anche per gli anni 2013-2016 ,sia pure in un quadro finanziario di progressiva riduzione delle risorse a ciò destinate, la possibilità di disporre la concessione o la proroga di trattamenti di integrazione salariare alla normativa vigente.

Il legislatore è successivamente intervenuto, con il D.L. 54/2013, convertito dalla legge n. 85/2013, per fissare i nuovi parametri per la concessione di tali prestazioni.

Alla luce delle disposizioni normative illustrate, è stato emanato il decreto interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014, che definisce i nuovi criteri per questa tipologia di intervento.

Requisiti soggettivi e durata

In riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento, il decreto dispone che esso può essere concesso o prorogato ai lavoratori subordinati, con qualifica di operaio, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, a condizione che abbiano un'anzianità aziendale presso l'impresa richiedente pari ad almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di trattamento della CIG in deroga.

Per il solo anno 2014 l'art. 6, comma 1, del Decreto prevede, anche con riferimento a prestazioni concesse prima dell'entrata in vigore dello stesso, che siano sufficienti 8 mesi (e non 12) di anzianità lavorativa aziendale (la normativa previgente prevedeva un anzianità lavorativa di 3 mesi).

Per le imprese destinatarie di CIGO, CIGS o fondi bilaterali il trattamento in deroga, con superamento dei limiti temporali ex art. 6 della legge n. 164/1975 e ex art. 1 della legge n. 223/1991 (36 mesi) può esser disposto in via eccezionale, per salvaguardare i livelli occupazionali in presenza di concrete prospettive di ripresa per un massimo di 11 mesi nel corso del 2014 e per un massimo di 5 mesi nel corso del 2015.

Causali di concessione del trattamento

Le causali di concessione del trattamento erogate ai lavoratori che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto per

contrazione o sospensione dell'attività produttiva sono:

- Situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- Situazioni temporanee di crisi di mercato;
- Crisi aziendali;
- Ristrutturazione o riorganizzazione.

La norma precisa che il trattamento non può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di una parte di essa e sono escluse tutte quelle attività che fanno riferimento a datori di lavoro non imprenditori (professionisti, associazioni, fondazioni, ecc.). Indispensabile per la presentazione della domanda è la fruizione delle ferie e dei riposi residui e delle eventuali altre ore di flessibilità derivanti dalla banca ore. Gli accordi quadro a livello regionale fissano le priorità di intervento in sede territoriale.

Procedura di presentazione della domanda di CIG in deroga in Campania

Con nota del 22 gennaio 2014 a firma dell'assessore al Lavoro sono state prorogate per tutto il 2014 le linee guida 2013, che con molta probabilità saranno valide anche per il 2015. Le aziende che intendono accedere alla CIG in deroga devono avviare, anche su richiesta delle OO.SS., la procedura di consultazione sindacale comunicando ai sindacati provinciali di categoria e alla rappresentanza sindacale, la durata presumibile della sospensione o riduzione di orario e il numero dei lavoratori da collocare in CIG.

Tale comunicazione deve essere inoltrata alle organizzazioni almeno una settimana prima dell'inizio del periodo di sospensione/riduzione. La consultazione sindacale, di cui all'art. 5 della L. 164/1975,per la richiesta di CIG in deroga deve concludersi con la sottoscrizione del verbale di accordo da parte di almeno una delle Rappresentanze sindacali convocate, entro 15 giorni dalla data di invio della convocazione per la consultazione sindacale stessa.

Una volta esaurita la procedura di consultazione sindacale con esito positivo, il datore di lavoro invia la domanda alla Regione Campania, e le parti saranno convocate dal Settore Ormel – Servizio Politiche del lavoro- della Giunta Regionale della Campania per la sottoscrizione dell'intesa.

Tempi e presentazione della domanda

La Regione Campania ha approntato la procedura informatica per la compilazione e la trasmissione della domanda di CIG in deroga.

Per accedere al servizio, il legale rappresentante dell'azienda richiedente, se non registrato, deve effettuare la procedura di registrazione immettendo le proprie generalità e quelle dell'azienda. Effettuata la registrazione, gli utenti saranno riconosciuti dal sistema e potranno quindi procedere all'invio delle domande.

La compilazione della domanda, prevede l'inserimento di indicatori economico-finanziari dai quali emerga lo stato di crisi (andamento complessivamente negativo della situazione aziendale, risultato di impresa negativo, calo del fatturato, indebitamento ecc.), oltre ad indicare se la crisi in atto è di natura "congiunturale" o " strutturale".

Alla domanda devono essere allegati i seguenti documenti: il verbale di accordo sindacale ed eventuale autocertificazione relativa all'utilizzo delle ore complessive richieste nella domanda.

L'azienda richiedente deve inviare telematicamente all'INPS di competenza il modello (mod. SR/100) indicando oltre alle generalità dell'azienda anche il numero dei lavoratori interessati e le ore di CIG richieste.

Tali adempimenti dovranno essere effettuati dall'azienda entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. In caso di presentazione tardiva, la prestazione decorrerà dall'inizio della settimana antecedente la data di presentazione dell'istanza.

N.B.: La compilazione della domanda on-line è obbligatoria, pena la non ricevibilità della stessa.

Istruttoria della domanda e rilascio delle autorizzazioni

Le domande saranno istruite e autorizzate, dal Settore Ormel – Regione Campania e, gli esiti delle istruttorie delle domande saranno oggetto di appositi provvedimenti dirigenziali pubblicati sul B.U.R.C. .

A fronte di specifica richiesta da parte della Regione Campania, l'azienda è tenuta a far pervenire le informazioni/documentazioni mancanti, entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta stessa, on line, pena la decadenza della domanda.

Comunicazione all'INPS e pagamento:

Sulla base della convenzioni vigenti, la Regione Campania - Settore Ormel trasmette all'INPS il provvedimento autorizzativo al fine di consentire l'attivazione delle procedure di pagamento. L'azienda, ricevuto il decreto di autorizzazione, invia all'INPS di competenza, il modello "SR41" per ogni singolo lavoratore interessato alla richiesta.

Per l'erogazione del trattamento economico ai lavoratori in CIG in deroga è previsto esclusivamente il sistema di "pagamento diretto" da parte dell'INPS, ossia non è contemplato il pagamento con sistema " a conguaglio" da parte dell'azienda interessata.

Dobbiamo purtroppo constatare, che aver stabilito, con Decreto Interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014, l'esclusione dei datori di lavoro "non imprenditori", tra i quali si annoverano i professionisti, si è inevitabilmente generata una disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti da datori di lavoro differenti. Ci auguriamo che quanto prima il nostro paese, si allinei al diritto

Comunitario, le cui norme sono dirette alla categoria indistinta dei datori di lavoro in generale, al fine di rendere i benefici emanati omogenei per tutti i lavoratori.

Riferimenti:

Decreto Interministeriale n. 83473 del 1 Agosto 2014;

Linee guida per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga, Regione Campania anno 2013.

INSERTO SPECIALE

Il conguaglio è servito!

di Gelsomina Cuomo

Con la fine dell'anno solare scatta il temuto appuntamento con le operazioni di conguaglio, di solito, coincidenti con l'elaborazione del cedolino di dicembre. Infatti, è in questo momento che si ottiene il reddito certo percepito nell'anno dal dipendente su cui calcolare le imposte (irpef, addizionali regionali e comunali) e contributi, effettivamente dovuti dallo stesso nell'anno d'imposta.

Al fine di "rispolverare" quelle metodologie di calcolo che di rado vengono direttamente utilizzate dagli operatori, perché ormai affidati a software gestionali sofisticati e precisi, vengono forniti gli strumenti base e casi esemplificativi per effettuare/verificare i calcoli da cui consegue il conguaglio fiscale. Ricordiamoci che un software rappresenta un ausilio alla nostra professione, ma che non potrà mai sostituirci! Infatti, trattandosi di un puro automatismo, un software senza opportuno controllo può riservare spiacevoli sorprese. Dunque, è cosa buona e giusta verificarne sempre la correttezza dell'operato... fidarsi è bene non fidarsi è d'obbligo!

Prima di entrare nel merito, è da premettere che non è possibile in tale sede entrare nelle peculiarità di ciascun elemento di calcolo e, dunque, si invita il lettore a consultare la normativa, a seconda dei casi specifici.

Premessa

Il datore di lavoro, in quanto sostituto d'imposta, è tenuto alle operazioni di conguaglio entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Anche se il periodo di riferimento per il calcolo dell'imposta coincide con l'anno solare (01/01 – 31/12), devono essere considerate nel conguaglio anche le somme corrisposte entro il 12 gennaio dell'anno successivo (c.d. principio di cassa allargato) purché relative all'anno precedente. Il conguaglio non è altro che un ricalcolo delle imposte e contributi dovuti sul reddito certo che si ottiene solo a conclusione dell'anno d'imposta, quindi nel mese di dicembre. Dalla differenza tra l'imposta effettivamente dovuta (imposta lorda al netto di detrazioni e crediti d'imposta) e le ritenute operate nel corso dell'anno in via presuntiva (da gennaio a novembre) scaturisce un conguaglio a debito, se è stata trattenuta nell'anno un'imposta inferiore rispetto al dovuto, un conguaglio a credito nel caso

inverso (art. 23, c. 3, DPR 600/73). Di seguito vengono illustrati i vari step da effettuare, comprensivi di formule ed applicazioni, per giungere alla determinazione del conguaglio fiscale.

Individuazione del reddito complessivo e determinazione dell'imposta lorda

Con l'elaborazione dell'ultimo cedolino si ottiene il totale dei redditi da lavoro dipendente corrisposti nell'anno (art. 49 TUIR) e i redditi ad esso assimilati (art. 50 del TUIR) da cui sottrarre gli oneri deducibili (art. 10 del TUIR) tra cui si evidenziano i contributi previdenziali e assistenziali a carico del lavoratore, ottenendo così la base imponibile ai fini del calcolo delle imposte.

Non sono soggetti a conguaglio, totalmente o parzialmente, taluni emolumenti esclusi dalla base imponibile fiscale tassativamente elencati dall'art. 51 del TUIR, tra cui si indicano di seguito i più comuni:

- arretrati di retribuzione percepiti nell'anno di imposta ma relativi ad anni precedenti in quanto assoggettati a tassazione separata;
- assegni per il nucleo familiare esenti fiscalmente al 100%;
- indennità di mensa fino al limite di € 5,29 al giorno;
- trasferta Italia fino ad € 46,48 al giorno e trasferta all'estero fino a € 77,47 al giorno;
- rimborsi spese per la trasferta in Italia fino ad € 15,49 al giorno e per la trasferta all'estero fino ad € 25,82 al giorno.

Una volta determinato il reddito fiscalmente imponibile si provvede a calcolare l'imposta lorda applicando a tale imponibile le aliquote Irpef per scaglioni di reddito attualmente vigenti (art. 11 del Tuir):

Reddito imponibile	Aliquota	Irpef (lorda)
fino a 15.000 euro:	23%	23% del reddito
da 15.001 a 28.000 euro:	27%	3.450 + 27% sulla parte oltre i 15.000 euro
da 28.001 a 55.000 euro:	38%	6.960 + 38% sulla parte oltre i 28.000 euro
da 55.001 a 75.000 euro:	41%	17.220 + 41% sulla parte oltre i 55.000 euro
oltre 75.000 euro:	43%	25.420 + 43% sulla parte oltre i 75.000 euro

Esempio: Un lavoratore presenta al 31/12/2014 un reddito complessivo annuo, al netto dei contributi previdenziali a carico del lavoratore pari a 25.000,00 euro.

Reddito complessivo annuo		25.000,00
Aliquote Irpef per scaglioni di reddito	23% su 15.000	3.450,00
	27% su (25.000 – 15.000)	2.700,00
Imposta lorda annua		6.150,00

Calcolo delle detrazioni d'imposta

Il passaggio successivo consiste nel determinare le detrazioni fiscali spettanti al lavoratore da decurtare all'imposta lorda:

1. detrazione per reddito di lavoro dipendente (art. 13 TUIR e ss.mm.). Le detrazioni per redditi di lavoro dipendente e assimilati vanno rapportate al periodo di lavoro nell'anno, tenendo presente che l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a 1.380 euro per i rapporti di lavoro a tempo determinato. I giorni per i quali spetta la detrazione coincidono con quelli che hanno dato diritto alla retribuzione stessa (art. 13, comma 1, TUIR). Nel calcolo del numero dei giorni vanno in ogni caso compresi le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi e vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita, quali le mensilità aggiuntive o in casi di assenza non retribuita. Nessuna riduzione delle detrazioni va effettuata in caso di part-time verticale o orizzontale, né in presenza di giornate di sciopero. Dal 1° gennaio 2014, per effetto della Legge di Stabilità, sono variati gli importi a base del calcolo, come di seguito evidenziati:

Anno	Reddito complessivo in euro	Importo detrazione annua
2014	fino a 8.000	1.880
	tra 8.001 e 28.000	978 + [902 x (28.000 - reddito complessivo) / 20.000]
	tra 28.001 e 55.000	978 x [(55.000 - reddito complessivo) / 27.000]
	oltre 55.000	0

Esempio: un lavoratore presenta al 31/12/2014 un reddito complessivo annuo pari a 25.000,00 euro. Assunzione 1° marzo 2014.

Reddito complessivo annuo	25.000,00 → reddito compreso tra 8.001 e 28.000	
Giorni di detrazione	dal 01/03/2014 al 31/12/2014	306 gg.
Importo detrazione annua	978 + [902 x (28.000 - 25000) / 20.000]	1.113,30
Importo detrazione spettante	1.113,30 / 365 x 306	933,34

2. Detrazione per coniuge a carico (art. 12 comma 1 lett. a) e b) TUIR). Si considera a carico il coniuge che, nell'anno solare, ha percepito un reddito inferiore ad euro 2.840,51. Per il coniuge a carico è prevista una detrazione fino ad euro 800 decrescente all'aumentare del reddito, che si azzera se il reddito supera euro 80.000. Tale detrazione si determina secondo tre diverse modalità di calcolo corrispondenti a tre distinte fasce di reddito. La detrazione deve essere rapportata al numero di mesi per i quali il coniuge è risultato a carico.

Anno	Reddito Complessivo	Importo detrazione annua*
2014	fino a 15.000	[800 – (110 x Redd. complessivo/15.000]
	da 15.001 a 40.000	690
	da 40.001 a 80.000	690 x [(80.000 – Redd. complessivo)/40.000]
	oltre 80.000	0
	* da rapportare ai mesi per i quali il coniuge è risultato a carico	

Esempio: Un lavoratore presenta al 31/12/2014 un reddito complessivo annuo pari a 25.000,00 euro. Coniuge fiscalmente a carico per 8 mesi.

Reddito complessivo annuo	25.000,00 → reddito compreso tra 15.001 e 40.000, spetta una detrazione annua pari a 690 euro, da rapportare ai mesi a carico	
Mesi a carico		8
Importo detrazione spettante	690/12 x 8	460,00

3. Detrazione per figli a carico (art. 12 comma 1 lett. c) TUIR). Per ciascun figlio a carico è prevista una detrazione teorica rapportata al numero di mesi a carico ed alla percentuale di spettanza, che può essere esclusivamente pari a 100, 50 o zero.

Anno	Detrazione teorica annua per ogni figlio	Maggiorazioni per ogni figlio		
2014	950,00	minore di 3 anni	portatore di handicap	nucleo con almeno 4 figli
		270,00	400,00	200,00
	Coefficiente per la determinazione della detrazione effettivamente spettante	[95.000 + (15.000 per ogni figlio successivo al 1°) – Redd. Complessivo]/[95.000 + (15.000 per ogni figlio successivo al 1°)]		
	DETRAZIONE EFFETTIVAMENTE SPETTANTE	Detrazione teorica complessiva rapportata ai mesi x coefficiente x percentuale a carico		

Esempio: un lavoratore presenta al 31/12/2014 un reddito complessivo annuo pari a 25.000,00 euro. Figli a carico 3, di cui uno minore di 3 anni, nato in data 16/06/2014 (percentuale di detrazione 100%).

Reddito complessivo annuo		25.000,00
Detrazione teorica spettante (rapportata ai mesi a carico)	1° figlio: 950 2° figlio: 950 3° figlio: (950 + 270) / 12 x 7	2.611,67
Coefficiente per la determinazione della detrazione spettante	[95.000 + (15.000 x 2) – 25.000] / [95.000 + (15.000 x 2)]	0,80
Importo detrazione spettante	2.611,67 x 0,80	2.089,34

Credito ex D.L. 66/2014 (c.d. "Bonus Renzi")

Quest'anno bisogna fare i conti, inoltre, con il tanto "amato" bonus Renzi che di sicuro riserverà sorprese. Il Decreto Legge n. 66/2014 ha introdotto a partire da maggio un credito di 640 euro, per l'anno 2014, da corrispondere mensilmente da maggio a dicembre, sui redditi di lavoro dipendente e su alcune tipologie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Il bonus Irpef è calcolato sul reddito annuo fiscalmente imponibile ed è rapportato al numero di giorni per i quali spetta la detrazione ex art. 13, comma 1 del TUIR. Per i redditi compresi tra 8.000 e 24.000 euro la detrazione teorica è piena, ossia pari ad euro 640. Per i redditi compresi tra i 24.000 e 26.000 euro, invece, la detrazione teorica viene calcolata in proporzione al reddito stesso. Infine, per i redditi maggiori di 26.000 euro, la detrazione teorica è pari a "zero". In ogni caso, il credito spetta solo se l'imposta lorda al netto delle detrazioni spettanti (da lavoro dipendente, per coniuge e figli a carico) è positiva e fino a concorrenza della stessa.

Anno	Reddito complessivo	Importo credito spettante
2014	fino a 24.000	[640 / 365] x giorni detrazione dell'anno
	Da 24.001 a 26.000	[640 x (26.000 – Redd. complessivo) / 2000] / 365 x gg detrazione dell'anno
	oltre 26.000	ZERO

Esempio: Un lavoratore presenta al 31/12/2014 un reddito complessivo annuo pari a 25.000,00 euro. Assunzione 1° marzo 2014, giorni detrazioni al 31/12/2014 pari a 306.

Reddito complessivo annuo	25.000,00 → reddito compreso tra 24.001 e 26.000	
Credito annuo effettivamente spettante	[640 x (26.000 – 25.000) / 2.000] / 365 x 306	268,28

L'Irpef a conguaglio

Dalla differenza tra l'imposta dovuta al netto delle detrazioni e del "bonus Renzi" e l'imposta trattenuta mensilmente in corso d'anno si ottiene l'importo a conguaglio che, sarà a credito, se negativo, e a debito se positivo. L'eventuale conguaglio a credito sarà rimborsato, generalmente nella busta paga di dicembre. Tale importo sarà compensato dal datore di lavoro nel modello F24 con le altre imposte dovute a proprio carico. In caso, invece, di conguaglio a debito, l'importo sarà trattenuto in busta paga e successivamente versato dal sostituto entro il 16 del mese successivo. In caso di incapienza della retribuzione rispetto al debito d'imposta risultante dal conguaglio di fine anno, viene riconosciuta la facoltà al lavoratore di scegliere, dichiarandolo al sostituto, fra il versamento dell'importo corrispondente alle ritenute ancora dovute, e l'autorizzazione al sostituto stesso di effettuare il prelievo sulle retribuzioni dei periodi di paga successivi alla mensilità di febbraio, con applicazione degli interessi. L'importo che al termine del periodo d'imposta 2015 non risultasse ancora versato, per incapienza delle retribuzioni o per

cessazione del rapporto di lavoro, deve essere comunicato al dipendente che deve provvedere direttamente al versamento entro il 16 gennaio dell'anno successivo (2016).

L'addizionale regionale e comunale

In sede di effettuazione delle operazioni di conguaglio, in relazione ai contribuenti titolari di redditi di lavoro dipendente e assimilati, devono essere calcolate l'addizionale regionale IRPEF e l'addizionale comunale IRPEF (in acconto e a saldo).

Le addizionali regionale e comunale si calcolano applicando un'aliquota al reddito complessivo determinato, ai fini dell'IRPEF, al netto degli oneri deducibili, e sono dovute solo se per lo stesso anno risulta dovuta l'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef). Pertanto, qualora non risulti dovuta l'IRPEF non saranno dovute neanche le relative addizionali comunale e regionale.

In deroga alle disposizioni generali, che stabiliscono per tutto il territorio nazionale l'aliquota dell'addizionale regionale nella misura dell'1,23%, alcune regioni hanno deliberato una maggiorazione dell'aliquota dell'addizionale regionale in vigore. Inoltre, sono state previste differenti condizioni soggettive per l'applicazione delle varie aliquote ed aliquote agevolate per alcuni soggetti. L'addizionale comunale all'IRPEF è dovuta soltanto se si ha domicilio fiscale nei comuni che l'hanno deliberata.

I datori di lavoro dovranno dunque determinare, all'atto dell'effettuazione delle operazioni di conguaglio, l'ammontare dell'addizionale regionale dovuta sui redditi di lavoro dipendente (e assimilati) corrisposti e certificati nel 2014. La trattenuta effettiva dell'addizionale regionale (se a debito) dovrà essere operata nel corso dell'anno 2015 in un numero massimo di 11 rate, a partire dal periodo di paga successivo a quello di effettuazione del conguaglio (generalmente a partire da gennaio) e non oltre novembre.

L'addizionale comunale viene, invece, determinata e versata applicando un sistema di acconto e saldo. E' dovuto un acconto, nella misura del 30%, dell'addizionale comunale dovuta al comune di riferimento, da trattenere in un numero massimo di nove rate (quindi anche in unica soluzione) a partire dalle retribuzioni corrisposte nel mese di marzo dell'anno successivo.

Il saldo dell'addizionale comunale IRPEF 2014 va anch'esso determinato in concomitanza delle operazioni di conguaglio di fine anno e il relativo importo va trattenuto secondo le regole stabilite per il versamento del saldo dell'addizionale regionale.

Attenzione, nel caso in cui gli importi dovuti a saldo per le addizionali comunale e regionale determinati in sede di conguaglio 2014 non saranno integralmente trattenuti e versati durante l'anno 2015 per eventuale incapienza delle retribuzioni, anche per effetto di periodi di aspettativa non retribuita, il

sostituto dovrà comunicare al lavoratore di provvedervi direttamente, mediante versamento con modello F24 entro il 16 dicembre 2015.

A seguito del conguaglio di fine anno, il saldo dell'addizionale regionale, il saldo e l'acconto dell'addizionale comunale dovuta dal lavoratore sul totale dei redditi di lavoro dipendente e assimilati certificati vengono riportati nel CUD 2015.

Conguaglio fiscale: esemplificazione

I calcoli ottenuti nelle applicazioni determinano, per differenza, il risultato finale del conguaglio, nel caso di: "un lavoratore, assunto il 1° marzo 2014, che presenta al 31/12/2014 un reddito complessivo annuo pari a 25.000,00 euro; coniuge a carico per 8 mesi; figli a carico 3, di cui uno minore di 3 anni, nato in data 16/06/2014 (percentuale di detrazione 100%). Durante l'anno è stata trattenuta Irpef per euro 2.200,00".

Reddito complessivo annuo fiscale del lavoratore			25.000,00	-
Oneri deducibili ex art. 10 Tuir			0,00	=
	Imponibile fiscale lordo annuo		25.000,00	
Imposta lorda annua			6.150,00	-
Detrazioni annue spettanti:				
	Per redditi da lavoro dipendente		933,34	-
	Per coniuge a carico		460,00	-
	Per figli a carico		2.089,34	-
Credito ex DL 66/2014			268,28	=
Imposta netta annua dovuta			2399,04	-
Imposta trattenuta in corso d'anno			2.200,00	=
Irpef a conguaglio	(+) a debito	(-) a credito	199,04	(+)
Imponibile fiscale lordo annuo			25.000,00	X
Aliquota add. Regionale	Regione Campania		2,03%	=
	Add. Regionale annua dovuta		507,50	-
Add. Regionale trattenuta in corso d'anno			0,00	=
Addizionale regionale a conguaglio	(+) a debito	(-) a credito	507,50	(+)
Imponibile fiscale lordo annuo			25.000,00	X
Aliquota add. Comunale	Comune di Scafati (I483)		0,8%	=
	Add. Comunale annua dovuta		200,00	
Add. Comunale trattenuta in corso d'anno			0,00	=
Addizionale comunale a conguaglio	(+) a debito	(-) a credito	200,00	(+)

COMPOSIZIONE ANCL REGIONALE CAMPANIA

Granata Anna Maria – Presidente Regionale

Caldarazzo Oreste – Vice Presidente Regionale

CONSIGLIO REGIONALE

Buonocore Maurizio

Cardinale Carlo

Colucci Gennaro

Damiani Stefania

Del Sorbo Carmine

Esposito Carmine

Feola Angela

Izzo Alfonso

Montefusco Giovanni

Piazza Giuseppe

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Lufino Lucio

Giaquinto Giovanni

Milazzo Pasqua

COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI

Sgariglia Nicola - Presidente

Buono Claudio

D'Antonio Saverio

ASSEMBLEA DELEGATI REGIONALE

Carbonelli Luigi

Caduto Antonio

Esposito Fabio

Espostio Giosuè

Formicola Annarita

De Paola Ernesto

Romeo Alessandro

Vitalone Maddalena

Vollono Vincenzo

CENTRO STUDI "on. V. MANCINI"

Via Alcide De Gasperi, 55 – V° piano, 80133 Napoli

T. (+39) 08 18 06 04 83; F. (+39) 08 18 06 20 07

http://www.anclsuregionecampania.it/ – ancl.regionecampania@alice.it;

@anclsu_campania – facebook.com/AnclSU_Regione Campania

Direttore : ***Granata Anna Maria***

Coordinatori: ***Del Sorbo Carmine, Esposito Carmine***

Componenti: *Barbato Antonio, Caduto Antonio, Cuomo Gelsomina, D'Errico Dora, Di Niola Francesco Saverio, Fiamma Luigi, Gargano Rino, Gargiulo Lucia, Granata Antonio, Milazzo Pasqua, Piazza Giuseppe, Piscopo Stefania, Romeo Alessandro, Russo Gianluigi, Tempesta Roberto, Torrecuso Marco, Trimarco Riccardo, Ussano Stefano, Vollero Isabella, Vollono Vincenzo.*

Responsabile grafico: *Gargano Rino*