



Centro Studi ANCL SU CAMPANIA

"on. V. Mancini"

**n.01
2014**

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



In questo numero

Omnia munda mundis.....	3
<i>di Anna Maria Granata</i>	
Riorganizzazione sinonimo di ottimizzazione.....	5
<i>di Riccardo Trimarco</i>	
Job on call discriminatorio se conta solo l'età.....	9
<i>di Rino Gargano</i>	
L'assunzione di giovani genitori.....	14
<i>di Luigi Fiamma</i>	
Il lavoro in cooperazione.....	17
<i>di Isabella Vollero</i>	
Unire le caratteristiche di genere.....	25
<i>di Lucia Gargiulo</i>	
Flat tax: la rivoluzione fiscale?.....	27
<i>di Stefania Piscopo</i>	
Mediazione tributaria: strumento deflattivo del contenzioso.....	30
<i>di Vincenzo Vollono</i>	
Il lavoro prestato da familiari.....	34
<i>di Francesco Saverio Di Niola</i>	

Chiuso in redazione il 5 ottobre 2014

Omnia munda mundis

di Anna Maria Granata

Consentitemi di ringraziare sinceramente, tutti coloro che hanno dimostrato, nel leggere la nostra iniziativa, una grande stima per il lavoro svolto. Apprezzamenti e commenti sono stati il binomio perfetto per incentivare tutti noi a continuare in questo nostro contributo. Consigli ed opinioni sono stati per noi le linee guida per ottenere risultati utili a migliorare.

Siamo stati pervasi da una forte emozione per il ringraziamento espresso dalla nostra amata Presidente Marina Calderone. A lei, che costantemente dimostra di avere a cuore la grande famiglia dei Consulenti del Lavoro, i giovani, il futuro della nostra categoria, va la nostra riconoscenza. Grazie anche al Presidente di Fondazione Studi Rosario De Luca ed al Presidente del Consiglio Provinciale di Napoli Edmondo Duraccio, così avari di complimenti quanto schivi nei sorrisi!!!

Certi che entrambi, abbiano colto la semplicità e la genuinità dell'iniziativa, e conoscendo quanto siano amanti della lingua madre interpretiamo il loro pensiero con il celebre motto, "*Omnia munda mundis.....*"

Ciò che intendiamo offrire ai nostri colleghi è la condivisione di esperienze intellettuali basate su una matrice di approfondimenti della vita culturale, sociale, economica, politica dei nostri giorni. Il nostro è un appuntamento bimestrale che vuole condividere le proprie riflessioni. Cosa c'è di più entusiasmante di contribuire attraverso un dialogo, aperto, cordiale, rispettoso nella crescita e nel miglioramento collettivo? La nostra è un'informazione che trova il suo spazio nell'ampio panorama dei giornali on-line del settore; la caratura, l'originalità dell'esposizione tendono a dare sostanza ad una narrazione che catturi l'attenzione dei lettori. Imprese e lavoratori sono considerati come attori che si muovono su un palcoscenico che diventa trasparente, perde coordinate spaziali e temporali, fino a scomparire nello sfondo di una storia che pone al centro la soluzione dei problemi che li angosciano.

Un iniziativa lungi da protagonismi, lotte e pregiudizi che appartengono a coloro che non hanno l'orgoglio di sentirsi parte integrante della categoria dei Consulenti del Lavoro, ai quali non c'è che una risposta, la stessa che il mio mentore mi ricordava più volte, durante giornate dense d'impegni *"Il raglio dell'asino non arriva in cielo"*.

A tutti Voi un ottimo di tutto

Riorganizzazione sinonimo di ottimizzazione

di Riccardo Trimarco

In un primo pomeriggio di questo autunno caldo, non soltanto dal punto di vista meteorologico, veniamo ricevuti, nel confortevole salottino del Suo ufficio, dal dirigente della Direzione Territoriale del Lavoro di Napoli, Ing. Renato Pingue, al quale abbiamo rivolto alcune domande per meglio comprendere la nuova organizzazione degli uffici del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, disposta con D.P.C.M. del 14 febbraio 2014, n.121, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.196 del 25/08/2014 di emanazione del relativo regolamento.

Caro Direttore, il 9 settembre 2014 è entrato in vigore il D.P.C.M. che ha modificato l'architettura del Ministero del Lavoro, può spiegarci di cosa si tratta con particolare riguardo alla dimensione territoriale?

Con questo decreto, oltre a rivedere la struttura centrale delle Direzioni Generali, vengono riorganizzate le sedi del Ministero del Lavoro, cioè le Direzioni Regionali del Lavoro (DRL) e le Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL ex DPL). In pratica le Direzioni Regionali del Lavoro vengono accorpate dando vita a quattro Direzioni interregionali del la-

voro (DIL): Roma per il CENTRO, Napoli per il SUD, Milano per il NORD-OVEST e Venezia per l'area NORD – EST. Per quanto riguarda le Direzioni Territoriali del Lavoro, queste non cambiano nome, ma vengono ridotte numericamente attraverso l'accorpamento di alcune sedi periferiche più piccole (Presidi) sul capoluogo di provincia più prossimo. L'Amministrazione territoriale del Ministero sarà quindi articolata in ottantuno Direzioni Territoriali e quattro "Direzioni interregionali del lavoro" denominate DIL.

Nel quadro socio-economico che caratterizza il nostro paese da alcuni anni, il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali può e deve avere un ruolo fondamentale per la ripresa dell'economia e dell'occupazione, garantendo la sua naturale funzione di tutela delle condizioni di lavoro e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Secondo lei tale riorganizzazione porterà dei cambiamenti sulle modalità di attività ispettiva svolta sul territorio?

In linea di massima l'attività ispettiva continuerà con la precedente modalità in quanto, anche se saranno abolite alcune DTL (ad esempio quelle di Isernia e Matera), le attuali sedi resteranno opera-

tive e con il personale attualmente in forza. Risulterà solo più oneroso per il dirigente della DTL accorpante svolgere il proprio incarico dovendosi dividere tra 2 sedi e gestire il personale e le attività di due uffici costituenti un' unica DTL.

Spesso i lavoratori e le aziende si trovano di fronte a verifiche ispettive ripetute tra i vari organi ed istituti di vigilanza e controllo, con sovrapposizioni di adempimenti. Tale riorganizzazione sarà la strada giusta per una comune programmazione delle attività di verifica con la possibilità di creare la tanto attesa "banca dati comune ai vari organi di vigilanza"?

Su tale fronte, credo che siamo ancora lontani da un efficiente sistema che eviti le duplicazioni di intervento dei vari enti impegnati nella vigilanza. A mio parere la soluzione a tale problema deve collocarsi in un progetto di più ampio accorpamento degli organi deputati alla vigilanza sotto un' unica regia funzionale e gerarchica in modo da superare le pregresse fallimentari strutture di comitati e commissioni di coordinamento che si scontrano operativamente con le autonomie degli enti ed organi sottoposti al coordinamento, ognuno geloso delle proprie banche dati e delle proprie prerogative e visibilità. Credo ancora che si debba fare maggior chiarezza sulle competenze di ciascun organo e di evitare che "tutti facciano tutto", a discapito, di qualità, efficienza e servizi al cittadino lavoratore e imprenditore. Troppi soggetti che si occupano della stessa materia del lavoro e della

sicurezza, DTL ex Ispettorato, ASL, Arma dei Carabinieri, Comando tutela dei Carabinieri presso il Ministero del lavoro, Guardia di Finanza, INPS, INAIL, altre Forze di Polizia ecc...

Per quanto riguarda i ricorsi amministrativi, seppur in attesa del decreto ministeriale, (fermo restando che l'art.15 del D.P.C.M. non fa cenno alla materia dei ricorsi amministrativi), quelli disciplinati dall'art. 16 del D.Lg. 124/2004, competenti alla DRL, a quali organi verranno presentati?

Ritengo che l'istituzione della DIL ponga qualche problema in materia di ricorsi. Il decreto attuativo dovrà affrontare con attenzione tale problematica, nel senso che dovrà bilanciare da un lato i compiti della nascente DIL con l'esigenza di non allontanare il rapporto tra le istituzioni le imprese e gli ordini professionali sul fronte della territorialità. In tal senso ritengo che possa essere prevista, nei modi e nei termini di leggi vigenti e/o regolamenti e decreti integrativi attuativi, la possibilità di deleghe da parte del Direttore della DIL al Direttore territoriale capoluogo o in caso di incompatibilità territoriale ad altro direttore della regione, per l'assolvimento di compiti prima affidati al Direttore della DRL abolita. In tale previsione, specialmente per i ricorsi al direttore ex art 16 D.Lgs 124/2004 occorre risolvere il problema di incompatibilità del direttore chiamato a decidere su un ricorso afferente una ordinanza ingiunzione dal medesimo emessa e quindi prevedere la possibilità di delega ad altro direttore della medesima

regione.

Sempre in materia di ricorsi, quali ricadute si possono avere circa l'operatività dell'art. 17 del D.Lgs. n. 17/2004 riguardante i ricorsi al comitato regionale per i rapporti di lavoro?

L'art. 17 prevede che i ricorsi siano di competenza del Comitato regionale per i rapporti di lavoro, composto dal direttore Drl e dai direttori regionali dell'Inps e dell'Inail. Qui si presenta un nuovo problema determinato dalla non omogeneità territoriale tra gli uffici periferici del Ministero del Lavoro e quelli dell'Inps e dell'Inail, che sono ancora strutturati a livello regionale. Mentre per l'art. 16 il problema è più limitato in quanto trattasi di organo monocratico, di diversa natura è la questione relativa all'art. 17 in quanto trattasi di organo collegiale presieduto dal direttore regionale del Ministero del lavoro che, con la riforma, dovrebbe venire a configurarsi con il direttore della DIL.

In questo caso, pensare ad un comitato presso la DIL pone una seria questione in quanto sono coinvolti anche gli altri organi di livello regionale di altre istituzioni e quindi, a buon ragione, sarebbe ancora più opportuno prevedere la facoltà di delega per la presidenza del comitato al direttore della DTL capoluogo di regione, in modo da lasciare la composizione delle commissioni con i componenti degli altri organi regionali che opererebbero a livello della DTL capoluogo di regione. Per questi ricorsi potrebbe ancora verificarsi il caso in cui il direttore capoluogo di regione verrebbe chiamato

ad esprimersi su un ricorso riguardante ordinanze ingiunzioni dal medesimo sottoscritte; al riguardo va però osservato che in tal caso la decisione non è monocratica bensì collegiale e quindi con una valutazione circa l'incompatibilità che potrebbe non inficiare la soluzione prospettata. Tutto questo, dovrà in ogni caso inquadrarsi e conciliarsi con l'interpretazione dell'attuale formulazione del D.Lgs 124/2004 per una piena compatibilità tra decreto attuativo del DPCM ed il citato dlgs.

Come vede a questo punto i nuovi compiti dei quattro Direttori Interregionali?

In tale ottica la DIL potrà essere meglio impegnata sugli importanti e gravosi compiti di coordinamento delle attività delle numerosissime DTL. La riforma inquadra le DIL in solo quattro aree geografiche, piuttosto estese, e con problematiche territoriali specifiche e differenziate di cui un coordinamento efficace ed efficiente deve tenere in debito conto, mediante analisi dei dati socio-economici e delle risorse umane disponibili presso i vari uffici. Compito nuovo ed arduo che i nuovi Direttori delle DIL sapranno sicuramente affrontare in virtù della loro esperienza, capacità professionale e dedizione al lavoro, propria dei dirigenti del Ministero del lavoro.

L'art. 3, legge n.12/1979 prevede la sede e l'autorità deputata alla concessione dell'atto abilitativo nell'Ispettorato Regionale del lavoro, tale riorganizzazione coinvolgerà anche la sede degli esami di

abilitazione per l'esercizio dell'attività di Consulente del Lavoro? Secondo lei quale sarà l'organo competente per il futuro?

Ritengo che gli esami per Consulenti del Lavoro previsti la DRL per decreto, possano essere svolti presso la DTL capoluogo di regione, in forza del decreto attuativo che sarà emanato. Ciò consentirebbe di evitare che gli aspiranti consulenti del lavoro debbano recarsi necessariamente presso una delle quattro DIL con la conseguenza di un allontanamento dei servizi tra istituzione e cittadini professionisti, riducendo il rapporto territoriale con gli ordini professionali interessati. Credo che il

decreto attuativo potrebbe prevedere analogamente anche per le istruttorie per il conferimento delle stelle al merito che coinvolgono le prefetture della regione con punto di riferimento la prefettura capoluogo e quindi la DTL capoluogo.

Con questo ci congediamo, ringraziando l'Ing. Pinque per averci concesso la presente intervista e per il tempo che ci ha dedicato, con l'impegno di rivederci dopo l'emanazione dei decreti attuativi in materia di ricorsi amministrativi e per discutere pregi e criticità a riforma attuata.

Job on call discriminatorio se conta solo l'età

di Rino Gargano

Nato per rispondere alla crescente esigenza di flessibilità manifestata da datori di lavoro – sempre più costretti ad operare in un contesto economico/finanziario dinamico e mutevole – il contratto di lavoro intermittente ha avuto una genesi alquanto travagliata. Introdotto dal decreto Biagi nel 2003, è stato abrogato dalla legge n. 247/2007, per poi essere nuovamente reintrodotta dal d.l. n. 112/2008 a partire dal 25 giugno 2008. Negli ultimi anni, il legislatore ha ritenuto opportuno apportare ulteriori, significative, modifiche onde evitare spiacevoli fenomeni elusivi. In tal senso, si inserisce l'obbligo della comunicazione preventiva di "chiamata" o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni (alternativamente tramite mail, tramite il portale clicklavoro.gov.it, tramite sms ma solo se la prestazione è resa entro 12 ore dalla comunicazione) e il limite delle 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di tre anni solari per ciascun datore di lavoro, con la saggia esclusione dei settori nei quali il ricorso a questa forma di contratto è più frequente: turismo, pubblici esercizi e spettacolo. È appena il caso di ricordare che la mancata comunicazione preventiva di chiamata comporta una sanzione da 400 a

2.400 euro per ciascun lavoratore (non diffidabile), mentre il superamento del limite delle 400 giornate determina la trasformazione del contratto a tempo pieno e indeterminato.

Con o senza l'apposizione di un termine (in tal caso non trova applicazione la disciplina contenuta nel d.lgs n. 368/2001), il lavoratore "a chiamata" si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa secondo particolari modalità e nel rispetto di alcuni limiti. Tra questi, lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi di lavoro (anche territoriali) ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno purché definiti dalla contrattazione collettiva. In mancanza di previsioni contrattuali, è possibile fare riferimento alle attività discontinue previste dal dm 23/10/2004, con rimando alla tabella delle attività contenute del Rd n. 2657/1923. In ogni caso, è possibile ricorrere al lavoro a chiamata con soggetti con più di 55 anni di età o con meno di 24 anni di età, fermo restando che, in tale ultimo caso, le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età (intesi come 24 anni

e 364 giorni). Se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata ha diritto ad un'indennità di disponibilità la cui misura è fissata dai contratti collettivi, ma in ogni caso non può essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.

La forma scritta del contratto è richiesta ai fini della prova di alcuni elementi essenziali, tra i quali: durata; ipotesi oggettive o soggettive che ne giustificano il ricorso; preavviso di chiamata (minimo un giorno); luogo e modalità della chiamata; eventuale obbligo di rispondere alla chiamata e indennità di disponibilità.

Il dicastero di Via Veneto si è espresso in senso favorevole riguardo l'applicabilità del job on call ad alcune figure professionali (addetto alle vendite, addetto ai servizi di salvataggio degli stabilimenti balneari, addetti all'attività di inventario, personale delle aziende funebri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, installazione di addobbi, palchi, stand in fiere congressi e/o spettacoli), mentre ha fornito parere negativo nei confronti di altre (interprete e traduttore di scuole o istituti di lingua, addetti ai call center in-bound e out-bound). Non è mai possibile ricorrere al lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermit-

tente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Se impegnati in lavoro notturno per ottanta giorni all'anno, per almeno tre ore, anche i lavoratori intermittenti sono soggetti ai controlli preventivi e periodici di cui all'art. 14 del d.lgs n. 66/2003. Stante la difficoltà di quantificare a priori l'impegno lavorativo complessivo, la visita preventiva, volta a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno, andrà effettuata prima dell'ottantesima giornata di prestazione notturna.

Con una sentenza destinata a far discutere, la Corte di Appello di Milano (sentenza 3 luglio 2014, n. 406) ha dichiarato discriminatorio l'art. 34 del decreto Biagi nella parte in cui fa dipendere l'assunzione e il licenziamento del lavoratore dal solo requisito anagrafico, senza che ciò sia giustificato da ragioni di politica occupazionale. Anche se i fatti si collocano prima della riforma Fornero, la decisione del giudice milanese è importante, in quanto le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 non hanno inciso sull'oggetto del contendere.

Questo, in sintesi, quanto accaduto: un giovane di età inferiore a 24 anni è assunto con contratto intermittente a tempo determinato, in seguito tra-

sformato a tempo indeterminato, sulla base del solo requisito anagrafico, così come esplicitamente previsto dalla normativa allora (e tutt'ora) vigente. Al compimento del 25° anno di età (all'epoca previsto come limite massimo di utilizzo del contratto intermittente per ragioni soggettive), il lavoratore è licenziato per sopravvenuta mancanza del requisito soggettivo legittimante. Il giovane, ritenendo discriminatoria la condotta datoriale, impugna il licenziamento, invocando la violazione dell'art. 6 della direttiva CE 2000/78 e dell'art. 3 del d.lgs n. 216/2003 (attuativo della direttiva).

Nell'accogliere il ricorso, il Giudice di Appello, ricorda che il divieto di discriminazione in ragione dell'età è considerato un principio generale del diritto dell'Unione, che prescinde dai comportamenti attuativi od omissivi degli Stati membri. La direttiva citata, che dà espressione concreta a questo principio, ammette delle eccezioni, ma solo se "oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari. Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

- la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori

anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi (si pensi all'apprendistato, alla tutela dei disabili, ai prepensionamenti);

- la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione (si pensi al bonus over 50 o per i ricercatori);
- la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento (si pensi all'età massima per assumere con contratto di apprendistato)".

L'art 34, comma 2 del d.lgs n. 276/2003, invece, non contemplava (e non contempla) altri requisiti, se non quello anagrafico: non richiedeva (e non richiede) che il giovane abbia maturato una certa anzianità di disoccupazione, che sia inoccupato, che sia in mobilità, che sia privo di formazione professionale, etc.

Il mero requisito dell'età, pertanto, non può giustificare l'applicazione di un contratto pacificamente più pregiudizievole, per le condizioni che lo regolano, di un ordinario contratto a tempo indeterminato e la discriminazione che si determina rispetto a coloro che hanno superato di 25 anni non trova alcuna ragionevole ed obiettiva motivazione.

Analogamente, nessuna ragionevole giustificazione è ravvisabile nel fatto che, per il solo compimento del 25° anno, il contratto debba essere risolto.

Inoltre, per coloro che hanno meno di 25 anni non è neanche richiesto lo svolgimento di prestazioni discontinue o intermittenti secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettive così come regolato dal co. 1 dell'art 34; diversità di trattamento che, anche sotto tale aspetto, non trova alcuna valida e ragionevole comprensione.

Alla luce di quanto esposto, conclude il Giudice, emerge con evidenza il contrasto tra quanto disposto dal co. 2 dell'art. 34 D.Lgs 276/03 ed i principi affermati dalla direttiva 2000/76, la cui efficacia diretta non può essere messa in discussione, essendo essa stessa espressione di un principio generale dell'Unione Europea.

A nulla rileva la circostanza che il datore di lavoro si sarebbe limitato ad applicare una disposizione di legge vigente e che tale comportamento sarebbe privo di intenzionalità e volontà lesiva. Il legislatore, configurando anche le ipotesi di discrimi-

nazione indiretta ha, infatti, voluto far riferimento a quei comportamenti che, per quanto privi di un intento discriminatorio, vengono comunque ad assumere tale connotato. L'elemento soggettivo non ha pertanto alcuna valenza, così come accade in relazione al contenuto antisindacale di un comportamento, atteso che ciò che rileva è l'esito finale costituito dall'obiettiva condizione di trattamento disuguale.

L'azienda, quindi, è stata condannata a riammettere in servizio il lavoratore a tempo indeterminato e a corrispondergli la retribuzione per il periodo intercorrente dalla cessazione del rapporto di lavoro alla sua ricostituzione.

Nonostante non si rinverano precedenti sulla natura discriminatoria del contratto di lavoro intermittente stipulato sulla base del solo requisito anagrafico, la sentenza milanese potrebbe aprire le porte ad un esteso contenzioso giudiziario dall'esito incerto che obbligherà il legislatore ad intervenire nuovamente sulla disciplina di questo tormentato istituto.

Riferimenti:

Corte di Appello di Milano, sentenza 3 luglio 2014, n. 406 ([link](#));

Direttiva 2000/78/CE del 27/11/2000 ([link](#));

Recenti chiarimenti ministeriali riguardo i casi nei quali può essere (o non può essere) usato il lavoro intermittente:

- interpello n. 31 del 19/11/2013 (interprete e traduttore di scuole o istituti di lingua);
- interpello n. 46 dell'11/11/2011 (addetto alle vendite);
- interpello n. 13 del 27/03/2013 (addetto ai servizi di salvataggio degli stabilimenti balneari);
- interpello n. 26 del 20/09/2013 (personale addetto all'attività di inventario);
- interpello n. 7 del 30/01/2014 e Lettera Circolare n. 5286 del 13/03/2014 (installazione di addobbi, palchi, stand in fiere, congressi e/o spettacoli);

Job on call discriminatorio se conta solo l'età

- interpello n. 10 del 25/03/2014 (addetti ai call center in-bound e out-bound);
- interpello n. 9 del 25/03/2014 (personale delle aziende funebri);
- interpello n. 17 del 26/06/2014 (personale di servizio e di cucina negli alberghi).

MLPS Nota prot. 13330 del 22/07/2014: lavoratori intermittenti, lavoro notturno, controlli preventivi e periodici.

L'assunzione di giovani genitori

di Luigi Fiamma

In tempi estremamente difficili e complicati per imprese e lavoratori come quelli che stiamo vivendo, e nella perenne attesa di un significativo intervento legislativo che favorisca l'economia reale, e quindi i consumi e di conseguenza la produzione, particolare attenzione deve essere dedicata all'esigenza di risparmio contributivo delle imprese. Questo può generarsi grazie alla riduzione del cuneo fiscale ovvero attraverso l'utilizzo di molteplici soluzioni a nostra disposizione, tutte finalizzate al contenimento del costo del lavoro favorendo l'occupazione stabile e promuovendo l'assunzione di particolari categorie di soggetti.

Alcune agevolazioni sono ormai consolidate e costituiscono dei veri e propri coadiutori del risparmio aziendale e della occupazione lavorativa, vedi legge 407/90 e legge 223/91. Altre, pur nascendo con finalità di primissimo rilievo non riescono ad essere sfruttate in maniera adeguata a causa di una elevata burocrazia e di un quadro normativo estremamente complicato ed incerto, come tutto ciò che accade per l'apprendistato.

Tra questi benefici meno noti si collocano quelli previsti per l'assunzione di giovani genitori. L'art. 1, commi 72 e 73, della legge 24 dicembre 2007 n.

247, così come modificato dalla legge 23 dicembre 2009 n. 191, ha istituito presso il Dipartimento della Gioventù della Presidenza del Consiglio di Ministri, il fondo per il sostegno per l'occupazione e l'imprenditoria giovanile. Lo scopo di una parte di tale fondo (inizialmente € 51.000.000, poi ridotti a € 2.865.000) è di favorire l'occupazione di persone di età non superiore ai 35 anni e con figli minori (parametri dettati dal Decreto 19 novembre 2010 pubblicato in G.U. 27 dicembre 2011 n. 301). Per realizzare tale progetto è stata creata una banca dati all'interno della quale possono iscriversi tutti quei soggetti in possesso di tali requisiti, i c.d. Giovani Genitori. Il decreto prevede l'erogazione di € 5.000,00 ad imprese private e società cooperative che procederanno ad assumere, con contratto a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) i soggetti iscritti nella banca dati. Le modalità operative sono illustrate nella circolare INPS n. 115 del 05/09/2011.

Possono presentare domanda d'iscrizione alla banca dati tutti quei soggetti che, al momento della domanda, siano in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- età non superiore ai 35 anni (*quindi fino*

al giorno precedente al compimento del trentaseiesimo anno di età);

- essere genitori di figli minori (*legittimi, naturali o adottivi ovvero affidatari di minori*);
- essere titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro:
 - lavoro subordinato a tempo determinato;
 - lavoro in somministrazione;
 - lavoro intermittente;
 - lavoro ripartito;
 - contratto di inserimento (*ormai dismesso*);
 - collaborazione a progetto o occasionale;
 - collaborazione coordinata e continuativa.

In caso di assenza di rapporto di lavoro a causa della cessazione da una delle tipologie elencate, la domanda può essere ugualmente presentata aggiungendo l'attestazione del proprio stato di disoccupazione tramite la registrazione al centro per l'impiego.

L'iscrizione alla banca dati si effettua telematicamente sul sito INPS nella sezione servizi al cittadino, autenticandosi con il proprio codice PIN e accedendo alla sezione ["fascicolo previdenziale del cittadino/comunicazioni telematiche/invio comunicazioni/iscrizioni banca dati giovani genitori"](#). Ovviamente, la cancellazione dalla banca dati avverrà nel momento in cui si perde uno dei requisiti

necessari, quindi:

- compimento del trentaseiesimo anno di età;
- compimento della maggiore età di tutti i figli minori;
- cessazione dell'affidamento del minore;
- assunzione a tempo indeterminato (*pieno o parziale*).

In tutti le ipotesi elencate la cancellazione dalla banca dati è automatica, ad esclusione dell'ipotesi della cessazione dell'affidamento. In tal caso, infatti, è obbligo dell'interessato provvedervi. Allo stesso modo, nel caso in cui si verificano di nuovo le condizioni per l'iscrizione, il soggetto interessato potrà tranquillamente ripresentare la domanda.

Come detto, l'iscrizione alla banca dati consente all'INPS di riconoscere € 5.000,00 alle imprese private e alle società cooperative nel caso in cui queste procedano all'assunzione a tempo indeterminato (*con orario pieno o parziale*) dei soggetti iscritti nella banca dati stessa, ovvero procedano alla trasformazione a tempo indeterminato (*anche con orario parziale*) di un rapporto a tempo determinato di un iscritto. Nel caso delle società cooperative l'incentivo è riconosciuto anche per l'assunzione di soci lavoratori, ma solo per la stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche con orario parziale). Restano escluse dall'applicazione della normativa gli enti pubblici, economici e non economici, nonché i datori di lavoro non qualificabili come imprenditori dal codice civile. Vi rientrano invece le imprese so-

ciali previste dal decreto legislativo n. 155 del 24 marzo 2006.

Per facilitare i controlli preventivi ed evitare spiacevoli disguidi, la banca dati è stata predisposta affinché i datori di lavoro interessati possano verificare l'effettiva iscrizione del lavoratore attraverso il solo inserimento del codice fiscale, naturalmente a prescindere dall'eventuale assunzione.

Possono beneficiare dell'incentivo tutti quei datori di lavoro che:

- non hanno effettuato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, fatta salva l'ipotesi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori licenziati;
- non hanno in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni dell'orario di lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario;
- l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo in favore dei disabili.

Infine, il lavoratore assunto non deve essere stato licenziato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, dalla medesima impresa ovvero collegata o con

assetto proprietari sostanzialmente coincidenti.

Per ottenere il beneficio una volta effettuata l'assunzione (*o la trasformazione*) di una persona iscritta nella banca dati, l'impresa deve richiedere il riconoscimento dell'incentivo tramite modalità telematica. Nel sito INPS infatti è stata predisposta all'interno del cassetto previdenziale aziendale la sezione istanze on-line, attraverso la quale è possibile presentare la domanda di godimento dell'incentivo. Una volta presentata la domanda, ed effettuati i controlli automatizzati, l'INPS provvede ad attribuire il codice autorizzazione **4M** che assume il significato di "[Azienda autorizzata a fruire dell'incentivo per assunzione giovani genitori- D.M. 19 novembre 2010](#)".

La fruizione dell'incentivo avviene come sempre conguagliando le somme a credito spettanti nel flusso Uniemens. In questa fase non sono previsti particolari vincoli, ad eccezione del divieto di conguagliare a credito, fino al raggiungimento dei € 5.000,00 quote mensili superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro. Ogni azienda può usufruire dell'incentivo per un massimo di cinque lavoratori iscritti in banca dati, a patto che sia in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi e delle norme sulla sicurezza. Il beneficio è cumulabile con gli altri incentivi previsti dalla normativa.

Il lavoro in cooperazione

di Isabella Vollero

Le società cooperative sono definite nel nostro ordinamento enti associativi a struttura societaria caratterizzati dallo scopo mutualistico quale scopo economico perseguito nello svolgimento dell'attività di impresa. L'art. 45 della Costituzione ha solennemente affermato l'importanza della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata, il co. 1 dispone che *"la Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento, la diffusione e lo sviluppo con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità"*, demandando al legislatore ordinario il compito di promuoverne l'incremento coi mezzi più idonei.

Il Codice Civile (artt. 2511-2545) disciplina organicamente la materia riguardante le società cooperative, coordinando la loro disciplina con quella delle società commerciali, collocandole nel libro V del lavoro, detta norme di carattere generale e delinea i caratteri strutturali omogenei delle società cooperative, la cui disciplina è integrata principalmente:

- dal D. Lgs. C.P.S. c.d. legge Basevi n. 1577

del 1947, considerata una legge basilare per il riconoscimento giuridico e costituzionale della cooperazione;

- dal D.P.R. n. 602/1970 che ha operato un riassetto previdenziale ed assistenziale della particolare categoria dei lavoratori soci di società cooperative;
- dalla legge n. 127 del 1971 che regola in particolare i controlli governativi sulle cooperative e fissa condizioni e requisiti per l'accesso ad agevolazioni tributarie e creditizie;
- dalla legge n. 49 del 1985 c.d. legge Marcora di salvaguardia dei livelli occupazionali;
- dalla legge n. 59/1992 che detta nuove norme in materia di diritti dei soci di società cooperative;
- dalla legge n. 142 del 2001 di revisione della legislazione in materia corporativistica le cui disposizioni fanno particolarmente riferimento alla posizione del socio lavoratore (così come modificate dalla legge Biagi n. 30 del 2003) disciplinando il lavoro dei soci di cooperative che hanno

quale scopo mutualistico la prestazione delle attività lavorative da parte degli stessi soci;

- dal [d.lgs. 220/2002](#) che impone al socio lavoratore di stipulare un contratto di lavoro in aggiunta al contratto sociale;
- da un coacervo di leggi speciali a carattere settoriale e regionale.

Il nuovo codice civile nel testo aggiornato con [D.L. n. 91/2014](#) ridisegna completamente la disciplina della cooperazione. La novità più rilevante riguarda la distinzione tra cooperative a mutualità prevalente e cooperative diverse, riservando solo alle prime le agevolazioni previste dalla normativa fiscale.

Lo scopo prevalente dell'attività di impresa delle società cooperative consiste nel fornire beni o servizi o occasioni di lavoro direttamente ai membri dell'organizzazione a condizioni più vantaggiose di quelle che otterrebbero sul mercato (relazione al c.c. n. 1025). Nelle società cooperative vi è quindi una sostanziale coincidenza tra i soci ed i fruitori dei beni o servizi prodotti dall'impresa sociale (*cooperative di consumo*); ovvero i fattori produttivi necessari per l'attività di impresa sono forniti dagli stessi soci (*cooperative di produzione e di lavoro*).

Si sogliono distinguere le cooperative di consumatori da quelle di produttori, nonostante produzione e consumo non diano in realtà luogo a classi diverse ed esprimano funzioni diverse normalmente riunite nelle stesse persone, ma gli uomini possono considerarsi ora come consumatori

di beni diretti, ed in tal caso formano una massa più o meno omogenea, ora come produttori ed in tal caso formano una massa eterogenea con interessi di gruppo a volte tra loro concorrenti.

Alle cooperative di consumo, che sono le più importanti dal punto di vista della diffusione, del volume d'affari e anche della funzione sociale, corrispondono varie cooperative di produttori di agricoltori, di piccoli industriali, di artigiani, di negozianti, di credito, di lavoratori a seconda della loro composizione e del fine specifico da raggiungere (cooperativa agricola, di consumo, di credito, edilizia, di lavoro)

Lo scopo mutualistico indica un particolare modo di organizzazione e svolgimento dell'attività di impresa che si caratterizza per la gestione del servizio a favore dei soci i quali sono destinatari elettivi, anche se non esclusivi, dei beni o servizi prodotti dalla cooperativa, ovvero delle possibilità di lavoro.

Il vantaggio mutualistico consiste nel soddisfare un comune preesistente bisogno economico (di lavoro, di beni, di generi di consumo, di credito) attraverso un risparmio di spesa per i beni o servizi acquistati dalla propria società (cooperativa di consumo) o una maggiore retribuzione per i propri beni o servizi alla stessa ceduti (cooperative di produzione e lavoro). Esso viene così realizzato dal socio, in modo diretto ed immediato, oppure più frequentemente in modo differito, attraverso la tecnica dei ristorni.

Questi costituiscono un rimborso ai soci del prezzo pagato per i beni o servizi acquistati dalla coo-

perativa (cooperative di consumo) ovvero una integrazione della retribuzione corrisposta dalla cooperativa per le prestazioni del socio (cooperative di produzione e di lavoro). I ristorni sono le somme attribuite ai soci a titolo di maggior remunerazione della prestazione o degli apporti ovvero di minor prezzo per le acquisizioni.

Nella normativa civilistica il ristorno è stato inserito quale elemento essenziale del contratto della società cooperativa, evidenziando come l'aspetto mutualistico e non il dividendo rappresenti la finalità distintiva di questo istituto. Per la prima volta è prevista nel quadro civilistico la disciplina dei ristorni che costituiscono elemento peculiare e distintivo della società cooperativa. I criteri di ripartizione dei ristorni devono essere indicati statutariamente in proporzione alla quantità e qualità degli scambi mutualistici.

I ristorni costituiscono quindi la redistribuzione ai soci del profitto realizzato dalla cooperativa, calcolata in proporzione al valore degli scambi mutualistici che i soci hanno intrattenuto con la cooperativa ed ora espressamente previsti anche dalla normativa civilistica.

La partecipazione ad una società cooperativa è subordinata al possesso di requisiti soggettivi per assicurare che i soci svolgano attività coerente e/o non incompatibile con quella prevista nell'oggetto sociale della cooperativa. Tali requisiti variano per settori di attività, sono fissati in leggi speciali in relazione alla particolare finalità sociale della cooperativa e costituiscono condizione imprescindibi-

le per la omologazione dell'atto costitutivo della società cooperativa, come d'altronde lo è la presenza dello scopo mutualistico. L'atto costitutivo, la cui stipulazione può avvenire solo in forma simultanea, deve essere iscritto nel registro delle imprese e pubblicato nel BUSC con valore di pubblicità-notizia, mentre le cooperative che intendono godere di benefici fiscali e delle altre agevolazioni sono tenute anche all'iscrizione nel registro prefettizio delle cooperative e nello schedario generale della cooperazione tenuto presso il Ministero del Lavoro, nonché in apposito Albo istituito a cura del Ministero delle Attività Produttive con D.M. 23 giugno 2004.

Le società cooperative possono essere costituite sia sotto forma di società per azioni che sotto forma di società a responsabilità limitata. Per stimolare l'allargamento della compagine azionaria, sono stabiliti limiti massimi di possesso di quote o di azioni. Azioni di categorie speciali possono essere emesse solo per i prestatori di lavoro, inoltre data la variabilità del capitale sociale sulle azioni, non va indicato il relativo ammontare. Una specifica disciplina è poi dettata per l'acquisto di proprie quote o azioni nonché per il trasferimento della partecipazione sociale D.P.R. 30/86 artt. 2522, 2523. Stante il rilievo che assume la persona dei soci, potenziali fruitori dell'attività dell'impresa mutualistica, le quote e le azioni non possono essere trasferite se non previa autorizzazione degli amministratori in subordine al possesso dei requisiti soggettivi fissati dalla legge o dall'atto co-

stitutivo.

I soci delle cooperative di lavoro devono essere lavoratori e devono esercitare l'arte o il mestiere corrispondenti o affini alla specialità della cooperativa di cui fanno parte. In ogni caso non possono essere soci di tali cooperative coloro che esercitano in proprio attività d'impresa identiche o affini a quella della cooperativa. E' però consentita la partecipazione di elementi tecnici ed amministrativi in misura non superiore al 12% del numero complessivo dei soci che devono essere minimo nove ma può scendere a tre se si tratti di persone fisiche o se vengono adottate le norme della società a responsabilità limitata anziché quelle della società per azioni. Nella nuova accezione di cooperativa a mutualità prevalente il costo del lavoro dei soci deve essere superiore al 50% del totale del costo del lavoro. La persona giuridica non può assumere la qualità di socio nella cooperativa di produzione e lavoro, non potendo prestare "personalmente" la propria attività lavorativa per il conseguimento dello scopo sociale, che costituisce elemento essenziale in tale tipo di società (fanno eccezione le cooperative sociali dove è stata introdotta con [legge n.381/91 art. 2](#) la figura del socio volontario).

La circostanza che i soci delle cooperative di lavoro debbano essere lavoratori dell'arte o mestiere identici o affini a quello che costituisce la specialità della cooperativa, non implica però che sia vietata la costituzione di cooperative con oggetto sociale eterogeneo, cioè con oggetto che prevede

lo svolgimento di attività in più settori produttivi. In una cooperativa con più specialità i requisiti dei soci potranno essere perciò previsti anche in forma non omogenea.

Le cooperative di lavoro sono sorte soprattutto come forma di prestazione collettiva di lavoro nel campo degli appalti e dei lavori pubblici, si sono successivamente sviluppate in vari settori produttivi assumendo caratteristiche e dimensioni economiche di impresa ma mantenendo a base del proprio funzionamento il principio dell'autogestione dei soci. La cooperativa di lavoro si propone di assumere e gestire direttamente un'attività comune eliminando l'opera dell'imprenditore capitalista. Per distinguere infatti la cooperazione dall'associazione economica, sia il criterio giuridico sia il criterio economico puro sono assolutamente insufficienti in quanto la distinzione è possibile soprattutto sul terreno sociale. La cooperazione è infatti un fenomeno di classe, un mezzo di cui una classe o gruppo sociale si vale per risolvere un suo specifico problema economico quando cioè i servizi professionalmente offerti da un'altra classe risultino troppo cari vi si rinuncia e si cerca di provvedere direttamente alle proprie esigenze.

Lo sviluppo delle cooperative di produzione e lavoro è stato più soggetto di altri settori alle trasformazioni produttive ed alla concorrenza delle imprese capitalistiche. Di fronte alla estesa difficoltà di reperire mezzi economici e tecnici adeguati a far fronte ai processi di sviluppo tecnologico e di

mercato, le cooperative di produzione si sono sviluppate soprattutto in settori a forte incidenza di lavoro e in aree toccate da processi di ristrutturazione, assumendo la gestione di molte attività nel campo dei lavori pubblici e assolvendo al compito di salvaguardare redditi e occupazione di strati di lavoratori investiti da crisi aziendali.

Queste caratteristiche hanno mantenuto le cooperative di produzione e lavoro per molto tempo in una posizione marginale rispetto alle imprese private e pubbliche. Solo di recente, grazie a scelte di concentrazione e di più moderna organizzazione economica sulle stesse cooperative, la cooperazione di produzione e lavoro è riuscita a conquistare in molti paesi una posizione avanzata e competitiva soprattutto nel campo delle comunicazioni, in alcune attività manifatturiere e in alcune aree di servizi moderni, affiancandosi così ai settori del consumo, dell'agricoltura e del credito. Si è espressa una grossa vitalità del fenomeno cooperativo che ha coinvolto non solo settori tradizionali, ma nuovi campi di attività e nuovi ceti sociali, perdendo caratteri esclusivamente di classe e assumendo funzioni economiche e sociali moderne nel campo della produzione, distribuzione e organizzazione di servizi.

In particolare l'aggravarsi dei problemi della disoccupazione ha riscosso un maggiore interesse dei poteri pubblici verso l'istituto cooperativo al quale sono stati indirizzati interventi legislativi e misure di incentivazione a sostegno. La [legge n. 27 febbraio 1985 n. 49](#) mira alla salvaguardia dei

livelli occupazionali attraverso la promozione della mutualità imprenditoriale tra i lavoratori. Tali cooperative sono ammesse ai finanziamenti agevolati allorché realizzino, anche parzialmente, la salvaguardia dell'occupazione attraverso l'acquisto, l'affitto o la gestione delle aziende o di parti di queste, oppure attraverso iniziative sostitutive.

A tal fine si prevede:

- all' art. 14 co. 1 lett. a) la costituzione di cooperative di produzione e lavoro da parte di lavoratori licenziati per cessazione dell'attività dell'impresa o per la riduzione del personale, ovvero da parte di lavoratori, collocati in CIG, dipendenti da imprese per le quali siano stati adottati i provvedimenti previsti dalla legge sulla la riconversione industriale o da quella sulle società consortili tra istituti di credito oppure soggette ad amministrazione straordinaria o sottoposte a procedure concorsuali;
- all'art. 14 co. 3 si prevede che possono partecipare alle cooperative anche i lavoratori di altre aziende collocati in CIG, e personale amministrativo e tecnico (in misura non superiore al 20% del capitale sociale) nonché persone giuridiche (in misura non superiore al 25% del capitale sociale);
- all'art. 15 la legge disciplina la quota minima di conferimento di ciascun lavoratore, specificando che esso può essere

attuato anche mediante la cessione del credito relativo al trattamento di fine rapporto;

- all'art. 16 si ammettono a partecipare alle cooperative le società finanziarie il cui capitale sia posseduto per almeno l'80% da altre cooperative di produzione e lavoro;
- all'art. 17 la partecipazione di queste società finanziarie diventa lo strumento attraverso il quale la legge concede ulteriori benefici indiretti ai lavoratori associati nelle cooperative, con la costituzione di un fondo speciale per gli interventi a salvaguardia dei livelli occupazionali che eroga contributi a fondo perduto a favore di dette società in funzione della loro partecipazione al capitale delle cooperative di produzione e lavoro;
- all'art. 18 si promuove l'iniziativa imprenditoriale dei lavoratori ed il trasferimento dell'azienda in crisi agli stessi, mediante il riscatto della quota di capitale posseduta dalla finanziaria, diventando per il tramite della cooperativa, gli unici titolari dell'impresa da questa esercitata.

L'obiettivo di questo intervento legislativo è stato quello di attenuare le conseguenze negative della crisi occupazionale non più attraverso strumenti meramente assistenziali, quali il ricorso alla CIG ed alla indennità di disoccupazione, la cui fruizione viene peraltro espressamente esclusa, per tre anni dalla data di concessione del contributo a

fondo perduto.

Vanno anche ricordati interventi sia a carattere nazionale (legge n. 44/86 c.d. legge De Vito) che regionale, volti a promuovere e sostenere la costituzione e l'attività di cooperative di produzione e lavoro formate da giovani disoccupati allo scopo di creare strumenti finanziari destinati alla realizzazione di progetti per la produzione di beni e per la fornitura di servizi nei settori dell'agricoltura, dell'artigianato, dell'industria e del turismo.

Il lavoro svolto nell'ambito delle cooperative di produzione e lavoro rientra nell'alveo dei rapporti di lavoro associato. La prestazione di lavoro viene svolta nell'ambito di società cooperative, costituite allo scopo di svolgere un'attività economica organizzata in impresa, con la utilizzazione del lavoro dei soci, i quali sono istituzionalmente titolari del diritto alla partecipazione agli utili dell'impresa.

Vi sono vari orientamenti rispetto al problema della qualificazione del lavoro prestato dal socio di tali cooperative, ma la tesi prevalentemente accolta è quella volta ad assicurare ai soci delle cooperative un trattamento equiparabile a quello dei lavoratori subordinati, sia sul piano previdenziale che retributivo in quanto applicabile il principio della retribuzione sufficiente contenuto nell'art. 36 della Costituzione.

Il socio di società cooperativa all'atto dell'adesione all'ente e successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, che nasce con l'adesione del socio alla cooperativa, può stabilire un ulteriore rapporto, di natura lavorativa, in forma subordinata

o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, le cui regole sono definite da un regolamento che le cooperative hanno l'obbligo di depositare presso la DTL, in mancanza dell'adozione del regolamento interno, i soci andranno inquadrati esclusivamente con un rapporto di lavoro subordinato. Le cooperative sono infatti tenute a definire un regolamento approvato dall'assemblea sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare con i soci lavoratori. Esso deve contenere:

- le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, anche se di tipologia diversa dal lavoro subordinato;
- il richiamo ai contratti collettivi applicabili per il lavoratori subordinati;
- il richiamo espresso alle norme di legge vigenti per le tipologie di rapporto diverse da quello subordinato;
- l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare piani di crisi aziendale ed eventuali forme di apporto economico da parte dei soci lavoratori per la soluzione della crisi;
- l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare piani di avviamento alle condizioni previste in accordi collettivi tra associazioni nazionali delle cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Devono ritenersi nulle le clausole del regolamento contenenti disposizioni in deroga di minor favore

rispetto ai trattamenti retributivi previsti dai C.C.N.L. di settore o della categoria affine. Pertanto:

- la retribuzione del socio non può essere inferiore rispetto ai minimi stabiliti dai contratti collettivi di categoria;
- si applica lo Statuto dei Lavoratori L. 300/70 fatta eccezione per l'art. 18. In caso di cessazione del rapporto di associativo cessa anche il rapporto lavorativo, in quanto la perdita della qualità di socio per qualunque causa, esclusione o recesso, fa venir meno il rapporto di lavoro che non potrà essere ripristinato per effetto della reintegra anche in caso di giusta causa o giustificato motivo;
- possono essere esercitati i diritti sindacali solo mediante la stipula di un accordo tra i sindacati rappresentativi di entrambe le parti (applicazione del titolo III dello Statuto dei Lavoratori);
- si applicano le disposizioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro (art. 2 e 3 co.4 d. lgs. 81/2008);
- i crediti relativi al trattamento economico hanno natura privilegiata (art. 2751 bis. cod. civ.);
- in caso di licenziamento collettivo, senza distinzione tra soci e non soci, è prevista l'espressa estensione alle società cooperative della disciplina finalizzata a consentire anche ai soci di fruire delle relative tutele previdenziali e sul mercato (art. 24

- co, 2 l. 223/1991, come novellato dall'art. 8 co. 1 legge 236/1993;
- il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o con l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con le disposizioni di legge;
 - la procedura di certificazione dei contratti è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, attiene al contenuto del regolamento depositato (art. 6 legge n.142/2001 e succ. mod.) ed è espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione in maniera paritetica;
 - è contemplato l'inserimento dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili mediante la stipula di convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate dalle regioni, sentiti gli organismi di concertazione;
 - è stata prevista la necessità della revisione mutualistica per il riconoscimento del privilegio fallimentare per le cooperative di lavoro dal c.d. decreto del fare n. 69/2013;
 - si applica l'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) anche ai lavoratori di società cooperative di cui al D.P.R. n. 602/1970. Il trattamento di disoccupazione non comporta la perdita dello stato di socio.

Unire le caratteristiche di genere

di Lucia Gargiulo

Se un'azienda, vuole funzionare al massimo, deve mettere insieme il patrimonio maschile e quello femminile, l'intelligenza emotiva e quella razionale. Così, coniugando calcoli e sensazioni, fermezza e gentilezza, si fanno affari migliori e si viaggia in armonia. Per garantire efficienza e produttività un team di lavoro deve basarsi sulla parità di genere. Un gruppo in equilibrio tra la componente maschile e quella femminile è maggiormente produttivo rispetto al gruppo in cui prevale una delle parti. La spiegazione si basa sulle potenzialità femminili: le donne favoriscono l'efficienza di una squadra perché amano i rapporti sociali. Gli uomini lavorano per trasmettere e ottenere informazioni, con un'alta capacità di focalizzazione; sono meno propensi a sviluppare relazioni e a comunicare i loro sentimenti. Prendono le decisioni basandosi su strategie e procedure piuttosto che considerare le proprie sensazioni e intuizioni, inoltre, nel luogo di lavoro sono competitivi e preferiscono parlare di numeri e benefici. Le donne, invece, sono spesso più intuitive e si concentrano sulle proprie sensazioni. Hanno la tendenza a lavorare su più progetti in contemporanea, preferiscono discutere i problemi nei dettagli,

prima di trovare una soluzione e, in genere parlano di più. Nel corso delle trattative e degli incontri le donne tendono a leggere le espressioni facciali e i sentimenti meglio degli uomini. Nel corso di una riunione, per esempio, la maggior parte dei maschi prende appunti e non ha un contatto visivo con chi parla, le donne, al contrario, guardano in faccia l'interlocutore, creando con lui situazioni di naturale empatia.

Un'organizzazione di successo dovrebbe agevolare questa combinazione dei punti di vista di entrambi. Bisogna unire le caratteristiche di genere, come? Uomini e donne dovrebbero valorizzare le peculiarità dell'altro sesso, rimanendo consapevoli delle proprie tendenze di genere. Per esempio, una donna che conduce un incontro sa che alcuni colleghi perdono il filo facilmente può cercare di ritornare al punto garbatamente.... E così gli uomini del team, che comprendono la necessità tipica delle donne di discutere i problemi, si possono mettere in ascolto pazientemente invece di prendere la decisione immediata da soli. E questo è il solo punto di partenza. Le donne devono rimanere loro stesse, senza copiare gli uomini, devono contribuire al "business" con le loro peculiarità. La

bravura deve bastare a farci apprezzare e fare carriera: dobbiamo imparare a proporci, senza aspettare la chiamata. Dobbiamo valorizzare noi stesse senza svenderci, trovare il coraggio di esporci di più, esprimendoci con le nostre modalità. Se investissimo di più sul lavoro femminile, il nostro Pil crescerebbe di vari punti: le donne, sono determinanti per uscire dalla crisi del nostro Paese. Lo provano i numeri soprattutto delle Nazioni che sulle donne hanno puntato da tempo, con buone Leggi, che non riguardano solo l'ingresso al lavoro ma, soprattutto, la conciliazione dei tempi: essere madre e lavoratrice insieme. Cosa che nel nostro Paese è quasi una missione impossibile, specie per chi ha redditi bassi o lavori precari.

Dobbiamo provare a confidare nel [Jobs Act](#), il piano per il lavoro del Governo Renzi, ben sapendo che la strada è lunga, perché l'Italia è il fanalino di coda europeo con un tasso di occupazione fem-

minile fermo al 47 per cento. Persino la Spagna, che era dietro di Noi, ci ha superato di tre punti. Bisogna mantenere alta la nostra autostima e ricordarci che tutte le difficoltà che abbiamo incontrato ci hanno insegnato molte cose. Impariamo il linguaggio dell'azienda: le donne sono come *"L'acqua di un fiume che si adatta al cammino possibile, senza dimenticare il proprio obiettivo: il mare (Paulo Coelho)"*. Non devono esistere più discriminazioni tra i sessi, ma semplici valutazioni basate sul merito, a quel punto, valorizzare in ogni settore le competenze migliori, indipendentemente dal fatto che siano espresse da donne o da uomini, sarà l'esito di un processo naturale. E' una svolta che attendiamo con impazienza, speranza ed emozione: la Legge può e deve accompagnarla, ma siamo Noi, anche con l'educazione che impartiamo ai nostri figli, a dover creare i presupposti per realizzarla.

Flat tax: la rivoluzione fiscale?

di Stefania Piscopo

L'eccezionale, non più sostenibile, pressione fiscale e contributiva che attanaglia oramai tutti i settori, ha senz'altro contribuito a mettere in ginocchio l'economia italiana colpendo indiscriminatamente dalla piccola impresa alla grande industria al singolo contribuente.

I recenti dati Istat evidenziano una realtà sconcertante:

- nel II trimestre 2014 i fallimenti aziendali sono stati quantificati in 4241, rispetto allo stesso periodo del 2013 c'è stato un aumento del 13,5%;
- nel I semestre 2014 i defaults hanno raggiunto quota 8120, vale a dire +10,5% dello scorso anno e 550.000 posti di lavoro persi.

Nonostante lo scenario apocalittico riportato dai dati statistici, che lasciano poco spazio all'idea di soluzioni concrete, uno spiraglio di luce ci viene da due grandi economisti americani Alvin Rabushka e Robert Hall. Questi, riprendendo l'idea del premio Nobel Milton Friedman del 1956, elaborarono nel 1981 un nuovo modello di tassazione la **FLAT TAX** – tassa piatta - un sistema tributario basato su di un'unica aliquota fissa che trova applicazio-

ne sia per i redditi societari che per quelli maturati in capo alle persone fisiche. Questo sistema fiscale prevede un'aliquota uguale per tutti, solitamente molto bassa, che secondo gli ideatori, dovrebbe contribuire all'emersione di una larga parte di quei redditi che oggi non vengono dichiarati per sottrarli ad un meccanismo impositivo considerato eccessivamente penalizzante per i contribuenti. Per effetto dell'applicazione della *flat tax*, tali redditi dovrebbero emergere spinti da un sistema meno oneroso, garantendo quindi un maggior gettito tributario grazie alla riduzione della elusione e della evasione fiscale. Il suggerimento dato dagli illustri economisti, per una rapida ripresa economica, è quello di tagliare le tasse, passando da un complesso sistema tributario progressivo, dove teoricamente ciascuno dovrebbe pagare in proporzione alla propria capacità contributiva ad un modello semplice, che molti paesi hanno già sperimentato.

La "*Tassa Piatta*" ha trovato applicazione fin dai primi anni '90 in Europa, soprattutto nei Paesi dell'ex blocco sovietico, caratterizzati da sistemi tributari molto simili a quelli attualmente vigenti in Italia, con aliquote alte e complessi sistemi di

detrazione e deduzione associate ad una diffusa evasione fiscale.

Gli stati che l'hanno adottata hanno trovato in questo nuovo sistema impositivo una ricetta vincente per incrementare notevolmente le entrate e svolgere, tra l'altro, una rilevante azione di richiamo sugli investimenti esteri attratti oltre che dalle aliquote, da una metodologia di facile comprensione e applicazione. Nel 2001 la *flat tax* si è estesa anche in Russia, dove i risultati non sono tardati ad arrivare, c'è stata una crescita economica accompagnata da una crescita del reddito personale del 100%, undici anni dopo dall'entrata in vigore della nuova tassa il gettito fiscale è più che triplicato, il bilancio è stato sempre in attivo. Emblematico l'esempio della Polonia, che nel 2004 adottò la *flat tax* al 19%, nell'arco temporale di nove anni c'è stata una crescita economica del 46,3%, il miglior risultato europeo, come si evince dai dati depositati nel 2013. Recentemente anche la Spagna in alcuni settori ha adottato la "*tassa piatta*", in via sperimentale. Il risultato, 110.000 posti di lavoro in più da marzo 2014 ad oggi, è stato ottenuto facendo in modo che per ogni assunto a tempo indeterminato il costo contributivo forfetario mensile fosse di appena di 100 euro, a conti fatti un risparmio per l'azienda pari all'80%.

Lo stesso ideatore Rabushka, che conosce perfettamente l'andamento economico italiano, in una recente intervista ha ribadito che l'Italia, all'alba di una catastrofe economica, per riuscire a risollevarsi dovrebbe applicare questo nuovo regime, uti-

lizzando l'aliquota al 15% esonerando i redditi inferiori a 20.000 annui, ma andiamo nello specifico, con alcuni esempi concreti e analizziamo quelli che dovrebbero essere i risvolti positivi:

- REDDITI 20.000 LORDO, attualmente il netto : 17.040 – con la FT 20.000 + 2.960;
- REDDITI 40.000 LORDO, attualmente il netto : 30.320 – con la FT 37.000 + 6.680;
- REDDITI 100.000 LORDO, attualmente il netto : 65.670 – con la FT 88.000 + 22.330;
- REDDITI 200.000 LORDO, attualmente il netto : 122.670 –con la FT 173.000 + 50.330.

Leggere questi dati, come anche quelli dei margini di sviluppo europei, lascia basiti e increduli, se non avessimo testimonianze reali dei benefici e progressi economici potremmo facilmente pensare che tutto questo sia utopia pura. Nazioni che hanno affrontato crisi profonde, similari a quella che stiamo vivendo noi da troppi anni, si sono risollevate, i presidenti dei rispettivi paesi hanno avuto il coraggio di sperimentare, l'intelligenza di capire la svolta che ci sarebbe stata con l'applicazione di questa tassazione uniforme, hanno avuto la lungimiranza di evitare una catastrofe.

Il nostro è un paese che potrebbe risollevarsi dalle attuali ceneri e dare al mondo ciò che possiede e nessun altro ha, siamo uno dei paesi più belli al mondo, per bellezze naturali ed artistiche, per importanza storica, per risorse umane, per creatività, per inventiva. La *flat tax* potrebbe essere la giusta soluzione, e se finora ci siamo dovuti adeguare a

riforme poco produttive e incomprensibili, perché non tentare adottando, pro tempore, un modello che ha portato il resto dell'Europa a dei livelli mai raggiunti? Potrebbe essere la chiave di volta anche per noi italiani, nonostante le inevitabili riserve mentali verso un sistema sostanzialmente iniquo perché di indubbio vantaggio per le imprese e le fasce di reddito più elevate. A questo proposito

faccio mio il pensiero di un teorico del XIX sec., JR Mc Cullough:

“Nel momento in cui si abbandona il principio cardine di esigere da tutti gli individui la stessa proporzione del loro reddito o dei loro profitti”, ci si trova in alto mare senza ne’ sestante, non ci sono ingiustizie e follie che non si possano commettere”.

Mediazione tributaria: strumento deflattivo del contenzioso

di Vincenzo Vollono

Il processo tributario, storicamente disciplinato dal D.Lgs. 546/1992, ha subito sostanziali modifiche che, hanno mirato ad accelerare il procedimento in sé semplificando l'accesso ad una piena ed efficace tutela da parte del contribuente.

Al fine di inserire nuove forme deflative del contenzioso tributario (rispetto a strumenti già collaudati come l'autotutela e l'accertamento con adesione) il legislatore tributario ha previsto per le controversie di valore inferiore a € 20.000, relative ad atti provenienti dall'Agenzia delle Entrate, il ricorso alla cd. "mediazione tributaria" o "reclamo mediazione" (istituto giuridico permutato dalla giustizia civile seppure con diverse connotazioni). Ai sensi del nuovo art.17 bis del d.lgs. 31.12.1992, n. 546 introdotto dall'art. 39, co. 9 del D.L. 98/2011 convertito con modifiche dalla legge 15.7.2011, n. 111, in caso di atti emanati dall'Agenzia delle Entrate dopo il 1° aprile 2012 e di controversie dal valore non superiore a € 20.000 (valore costituito dalle imposte ed interessi, escludendo le sanzioni amministrative pecuniarie), è condizione essenziale all'azione giurisdizionale un preventivo reclamo da presentarsi entro sessanta giorni dalla notificazione dell'atto reclamabile alla Direzione pro-

vinciale o regionale dell'Agenzia delle Entrate che ha emanato l'atto, la quale dovrà rispondere nei successivi novanta giorni.

Va chiarito che l'art.17 bis del d.lgs. n. 546/1992 si riferisce ai soli atti emessi dall'Agenzia delle Entrate, esclude pertanto gli atti promanati da soggetti diversi quali il fermo di beni mobili registrati o fermo amministrativo e le iscrizioni ipotecarie che vengono disposti dal Concessionario.

A far data quindi dal 01/04/2012, per poter contestare un atto (avviso di accertamento, atto di rettifica, avviso di liquidazione, avviso di irrogazione delle sanzioni, ecc.) proveniente dall'Agenzia delle Entrate, è obbligatorio esperire il tentativo di reclamo-mediazione che, in pratica, costituisce un filtro con finalità conciliative preventivo rispetto all'avvio del processo tributario vero e proprio.

Il reclamo altro non è che una "istanza-ricorso" (nel senso che anticipa il contenuto del ricorso) cui si applicano le medesime disposizioni in materia di contenzioso tributario circa la forma, il contenuto, l'assistenza tecnica e le modalità di notifica. Con detta istanza il contribuente chiede l'annullamento totale o parziale dell'atto sulla base degli stessi motivi di fatto e di diritto che in-

tenderebbe portare all'attenzione della Commissione tributaria provinciale nella eventuale fase giurisdizionale. E' in facoltà del contribuente inserire nell'istanza anche una proposta di mediazione.

Una delle peculiarità del nuovo istituto, con gravi conseguenze pratiche, è la necessità che il contenuto del reclamo corrisponda a quello proprio del ricorso così come fissato dall'art. 18 del d.lgs. n. 546/1992.

Ciò comporta che, in caso di esito negativo, il reclamo si converte per legge in ricorso nella forma e nel contenuto dell'atto già notificato, seppur nelle vesti e con l'intestazione (anche) di reclamo, all'Agenzia delle Entrate.

Il co. 9 dell'art. 17 bis prevede, infatti, che decorsi novanta giorni senza che alla parte proponente (sia privata che pubblica) sia stato notificato l'accoglimento del reclamo o senza che sia stata conclusa la mediazione (che, va ribadito, costituisce una facoltà non un obbligo che la legge riconosce alle parti), il reclamo produce gli effetti del ricorso; sarà, quindi, richiesta la sola costituzione in giudizio (che deve avvenire entro i successivi trenta giorni) e non anche la notificazione dell'atto, in ragione di una conversione ex lege del reclamo in ricorso.

La parte pubblica (l'Amministrazione Finanziaria), a sua volta, si costituirà in giudizio nel termine di sessanta giorni dalla data in cui abbia notificato un diniego espresso oppure dalla scadenza del termine di novanta giorni concessole per accetta-

re la proposta di reclamo/mediazione.

Diversi sono gli interventi normativi succedutisi nel tempo al fine di risolvere i problemi interpretativi e procedurali che si sono venuti a creare.

Obiettivo del legislatore era quello di avvicinare sempre più la giustizia tributaria (il cd. Rito tributario) a quella civile e amministrativa.

Difatti, la previgente normativa in materia di Contenzioso tributario, ha subito innovazioni sia di tipo formale che procedurale, quali:

- le modalità di redazione del ricorso (che deve contenere il richiamo all'istituto del "reclamo");
- l'introduzione del deposito obbligatorio della nuova nota di iscrizione a ruolo (prospetto riepilogativo contenente i dati salienti del ricorso e l'indicazione del numero di documenti allegati);
- l'introduzione del contributo unificato;
- l'obbligo di inserire l'indirizzo PEC e il numero fax del difensore tecnico nell'atto introduttivo del giudizio (in modo da rendere meno dispendioso il procedimento delle comunicazioni-notifiche tra i vari soggetti del procedimento);

Altra novità, non di poco conto, è la previsione normativa della possibilità, per l'Agenzia delle Entrate, di esaminare preventivamente le doglianze che il contribuente intende proporre innanzi al Giudice tributario, per meglio rispondere ad esigenze di tutela del contribuente riconosciute come costituzionalmente rilevanti, ovvero risolvere la potenziale

controversia in sede amministrativa allo scopo di evitare lunghe e dispendiose procedure giudiziarie che potrebbero compromettere soprattutto la funzionalità del pubblico servizio (cfr., tra le altre, Corte costituzionale, 26 luglio 1979, n. 93 e 18 gennaio 1991, n. 15).

La deflazione del contenzioso che costituisce un obiettivo primario per l'Agenzia delle entrate (cfr. circolare n. 22/E del 26 maggio 2011) – viene quindi perseguita in fase amministrativa, prima dell'eventuale instaurazione del giudizio.

Per tale motivo, la procedura di mediazione “dovrebbe” ritenersi sostanzialmente finalizzata ad evitare il “rinvio” ai giudici tributari delle contestazioni che possono essere risolte in sede amministrativa, attraverso un esame volto ad anticipare l'esito del giudizio, tenuto conto della situazione di fatto e di diritto sottesa alla singola fattispecie.

Tuttavia, gli operatori professionali e la dottrina, hanno (giustamente) già manifestato le inevitabili perplessità di questa nuova procedura ritenendo paradossale che si parli di vera “mediazione” laddove è una delle parti, nel caso specifico l'Amministrazione Finanziaria a valutare la proposta formulata dal contribuente e non un soggetto terzo imparziale, qual è il mediatore, come previsto per la mediazione civile e commerciale.

La confusione tra “parte del processo” e “controllore” mina gravemente l'autonomia e l'indipendenza della funzione giurisdizionale, violando il principio di affidamento, il diritto cioè del contribuente ad un giusto processo innanzi ad un giudi-

ce che sia veramente terzo (super partes).

Tutti questi vincoli procedurali, unitamente all'incremento dei costi per proporre ricorso, costituiscono pertanto (a avviso) un vero e proprio deterrente ad esercitare la tutela giurisdizionale in ambito tributario.

Inoltre tutto questo non fa che ingenerare il motivato dubbio che l'autonoma struttura interna dell'Agenzia delle Entrate sia tendenzialmente disposta a non riconoscere (per ovi motivi di convenienza), in sede di reclamo-mediazione, una riduzione della pretesa tributaria in misura superiore a quanto già oggi l'Ufficio impositore non riconosca in sede di autotutela o di accertamento con adesione (da qui il dubbio sulla necessità e validità di detto istituto giuridico).

Il vero rischio che si presenta è, quindi, quello di una duplicazione, assolutamente inutile e dispendiosa, di procedure amministrative con una conseguente dilatazione (anziché contrazione) dei tempi di risoluzione delle controversie senza, per tanto, produrre un vero e proprio sfoltimento del contenzioso pendente.

Ulteriori novità sono state ultimamente introdotte dalla Legge di stabilità 2014 (Agenzia Entrate, circolare 12.02.2014 n° 1 sulla mediazione tributaria). Per gli atti notificati dal 2 marzo 2014, infatti, il ricorso effettuato direttamente in Commissione Tributaria Provinciale, senza passare prima dalla procedura di mediazione, sarà improcedibile non più inammissibile. Infatti, in base alla Legge 147/2013 ([link](#)), diventa improcedibile il ricorso

presentato dal contribuente in CTP senza prima aver aspettato l'esito della mediazione. Si dovrà, quindi, attendere il compimento dei 90 giorni dal ricevimento dell'istanza da parte dell'Agenzia delle Entrate prima che il contribuente possa costituirsi in giudizio entro i successivi 30 giorni.

Nuove regole anche per la riscossione e il pagamento delle somme dovute, che saranno sospesi per il periodo di svolgimento del procedimento di mediazione. L'Agenzia delle Entrate sospenderà la riscossione delle somme dovute per tutta la durata del procedimento di mediazione. La sospensione non sarà, invece, applicata nei casi di improcedibilità della domanda. Trascorsi i 90 giorni previsti dalla procedura di mediazione, dovranno essere versati gli interessi previsti, a meno che non venga accolta l'istanza o sia stato concluso il procedi-

mento. Un beneficio ulteriore consiste nella misura delle sanzioni che in caso di avvenuta mediazione vengono ridotte al 40% degli importi dovuti.

Alle domande di mediazione relative ad atti notificati a partire dal 2 marzo, precisa il documento di prassi, si applicheranno le normali disposizioni sui termini processuali. Ciò significa che il termine di 90 giorni previsto per la conclusione del procedimento di mediazione dovrà essere calcolato al "lordo" del periodo di sospensione feriale, dal primo agosto al 15 settembre.

Nell'accordo di mediazione tributaria rientrano, altresì, i contributi previdenziali e assistenziali, sulle cui somme non gravano sanzioni e interessi (Agenzia delle Entrate, comunicato stampa 12 febbraio 2014).

Il lavoro prestato da familiari

di Francesco Saverio Di Niola

La disciplina giuridica dettata per l'impresa familiare all'art. 230 bis c.c., introdotto dalla legge di riforma del diritto di famiglia n. 151 del 1975, regola rapporti di natura patrimoniale che possono sorgere all'interno di un nucleo familiare tra un soggetto titolare di un'impresa ed i suoi familiari che prestino, in modo continuativo, attività lavorativa nella famiglia o nell'impresa. L'impresa familiare, a cui collaborano il coniuge dell'imprenditore, i parenti cioè figli e nipoti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo, nuore e generi, costituisce una figura suppletiva nel senso che la sua disciplina trova applicazione nel caso in cui l'attività lavorativa non costituisca altro rapporto di lavoro diversamente regolato (società di fatto o di persone, associazione in partecipazione, lavoro dipendente). In questa ottica, il familiare che presta in modo continuativo il suo lavoro in tale ambito, ha diritto al mantenimento secondo le condizioni patrimoniali della famiglia e agli utili ed agli incrementi derivanti dall'attività dell'impresa, in proporzione alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato. Diversamente il familiare che presta la propria opera all'interno dell'azienda familiare in modo discontinuo, per

principi esclusivamente solidaristici, opera a titolo gratuito.

Il Ministero del lavoro con circolare n. 10478 del 10/06/2013 è intervenuto per dare indicazioni operative per il personale ispettivo in merito al lavoro familiare nell'artigianato, il cui contenuto fa in particolare riferimento ai familiari titolari di pensione o di altro rapporto di lavoro presso terzi. *"In particolare, gli ispettori dovranno considerare le prestazioni rese dai pensionati, parenti o affini dell'imprenditore, quali collaborazioni occasionali di tipo gratuito, tali da non richiedere né l'iscrizione nella Gestione assicurativa di competenza, né da ricondurre alla fattispecie della subordinazione. Analoga soluzione può adottarsi nell'ipotesi di prestazioni svolte dal familiare impiego full time presso altro datore di lavoro, considerato il residuale e limitato tempo a disposizione per poter espletare altre attività o compiti con carattere di prevalenza e continuità presso l'azienda del familiare. In detti ultimi casi, la collaborazione del familiare si considera "presuntivamente" di natura occasionale."*

In entrambi i casi laddove non sia rinvenibile una continuità dell'apporto lavorativo si ricorre

all'accezione di occasionalità. Generalmente, l'apporto familiare è ancor più riconoscibile quando si tratti di soggetti che convivono sotto lo stesso tetto, come dimostra la sentenza di Cassazione n.5632 del 2006 con cui il giudice, stante il carattere di affettività e solidarietà tipici del rapporto familiare, unitamente all'occasionalità della prestazione, ha ritenuto opportuno qualificare l'attività come semplice apporto familiare addirittura nel caso di un rapporto more uxorio ovvero riconoscendo implicitamente rapporti nascenti da famiglie di fatto.

Con la recente sentenza del Tribunale di Milano datata 24/06/2014, si afferma che non esiste alcun obbligo previdenziale a favore del padre che aiuti il figlio nella sua attività commerciale, in quanto attività svolta a titolo non oneroso, per solo

scopo solidaristico nei confronti del figlio e soprattutto senza alcuna retribuzione. Conseguentemente è stato revocato l'avviso di addebito INPS per omissione del versamento dei contributi previdenziali, in quanto non qualificandosi il rapporto di lavoro come subordinato, non nasce alcuna obbligazione contributiva. Pertanto in assenza degli elementi che caratterizzano il lavoro subordinato quali l'obbligo alla prestazione lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, mediante retribuzione, il rapporto di lavoro non può considerarsi subordinato.

Il nostro ordinamento consente quindi che l'aiuto dato da un familiare, in maniera non abituale, a titolo completamente gratuito, costituisca una presunzione semplice, come tale suscettibile di prova contraria, di lavoro occasionale.

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

Esposito 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;

Direttore : ***Granata Anna Maria***

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

Componenti: ***Caduto Antonio, Di Niola Francesco Saverio, Fiamma Luigi, Gargano Rino, Gargiulo Lucia, Milazzo Pasqua, Piscopo Stefania, Romeo Alessandro, Russo Gianluigi, Tempesta Roberto, Torrecuso Marco, Trimarco Riccardo, Ussano Stefano, Vollero Isabella, Vollono Vincenzo.***

Responsabile grafico: ***Gargano Rino***

