



Rivista a cura del
**Centro Studi
ANCL SU
CAMPANIA**

"on. V. Mancini"

Mag/Giu
2016

3° anno

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



In questo numero

Pronti per la terza candelina.....	3
<i>di Anna Maria Granata</i>	
Intervista all'assessore Chiara Marciani.....	4
<i>di Lucia Gargiulo</i>	
Le politiche attive dei Consulenti del Lavoro.....	6
<i>di Antonio Barbato</i>	
Welfare aziendale, cos'è e perché conviene.....	9
<i>di Rino Gargano</i>	
Fondi e finanziamenti europei.....	11
<i>di Antonio Granata</i>	
A proposito di... esercizio abusivo professionale.....	14
<i>di Maurizio Buonocore (Presidente ANCL SU – UP Napoli)</i>	
Il Festival della comunicazione.....	16
<i>di Stefano Ussano</i>	
Omesso versamento di ritenute previdenziali: le novità.....	18
<i>di Dario Napolitano</i>	
La fruizione di benefici contributivi secondo la Cassazione.....	20
<i>di Gennaro Salzano</i>	
Il rapporto di lavoro subordinato nel settore autotrasposto.....	22
<i>di Isabella Vollero</i>	
Nuova detraibilità delle spese per la frequenza scolastica.....	25
<i>di Vincenzo Vollono</i>	
Disabili: non un peso, ma una risorsa per il paese.....	28
<i>di Lucia Gargiulo</i>	
L'angolo delle FAQ.....	31
<i>di Fabio Iasevoli</i>	

Chiuso in redazione il 28 luglio 2016

Pronti per la terza candelina..

di Anna Maria Granata

Non ci sembra vero ma sono passati tre anni, quando l'Informazione bimestrale uscì alla scoperta con un nuovo inedito, volto ad informare tutte le categorie dei lettori sulle novità e curiosità del mondo del lavoro e dell'economia. E' con vero piacere che mi accingo a scrivere alcune righe per salutare tutti coloro che ci seguono e che in tre anni ci sono rimasti vicini in questa sfavillante ascesa di successi. Essere direttrice responsabile di questa splendida realtà giornalistica non è altro che per me, una fonte di sincera soddisfazione, l'impegno continuo e l'attenzione quotidiana che mi vengono richiesti al fine di presentare un lavoro scevro da pregiudizi e denso di nuove notizie, sono la matrice di quella curiosità che si insinua nel nostro "Io" dettato da quell'esigenza di sapere in maniera tecnica e formativa per la Nostra sana intelligenza. Mi è doveroso pertanto salutare e complimentarmi con la mia redazione, che contribuisce allo sviluppo di questa informazione, portandola al valore attuale.

L'Informazione bimestrale, si propone, in mezzo a tante altre informazioni di settore, ma essa rappresenta la voce del lettore, del professionista, diffondendo il sapere racchiuso in un "perché". La gioia di condividere esperienze, di contribuire al dibattito, aiutando i colleghi giovani e non, a sciogliere riserve e dubbi, con modalità semplici, senza paroloni e riferimenti spesso arcaici, in un mondo che viaggia alla velocità della luce, rende apprezzabile questa informazione a tante persone!!! Certo si può sbagliare, **"solo chi non fa non sbaglia"** recita un antico proverbio. L'importante è avere la consapevolezza che nel giudicare a volte, si giudica anche il risultato di un lavoro personale o dei collaboratori al quale si è affidato il mandato. **La grandezza sta, nel porre rimedio in silenzio, aiutando e consigliando.**

Tra i tanti consensi e apprezzamenti ricevuti, ci sono anche quelli per la pubblicazione del memorandum sulle modalità operative di garanzia giovani, pubblicato nel numero precedente. Un lavoro teso ad aiutare i colleghi **e siamo grati al C.N.O. e alla Fondazione per il Lavoro che nell'organizzare per il prossimo settembre corsi "tecnici" non solo informativi su questa materia trova il benessere della base. Questo, per noi dirigenti regionali sindacali, fa parte del lavoro di supporto e stimolo alle istituzioni della Categoria!!**

A Voi lettori non resta che dedicare l'apertura alla stagione estiva nel miglior modo possibile... **Buona estate!**

Intervista all'assessore Chiara Marciani

di Lucia Gargiulo

In una mattinata serena con un sole che abbaglia e brilla sulle foglie di alcuni alberi, da farli sembrare un "sipario teatrale", abbiamo avuto l'opportunità di incontrare ed intervistare l'Assessore alla "Formazione e Pari Opportunità della Regione Campania": CHIARA MARCIANI. Nell'intervista abbiamo toccato numerosi punti che spaziano dagli obiettivi del mandato fino a quali sono le principali tematiche da affrontare per ottenere dei reali cambiamenti a favore della formazione e degli Enti preposti.

Assessore la sua priorità è la formazione, infatti per puntare allo sviluppo economico del territorio, ha volto lo sguardo alla formazione dei ragazzi attraverso stage, tirocini e percorsi specifici e ha pensato di uniformare i vari corsi di formazione già esistenti, ci spieghi in che modo avviene questo standard dei corsi.

La riforma del sistema della formazione è iniziata approvando un metodo di standardizzazione che garantisca a tutti gli allievi di avere una certezza ed uniformità delle competenze da acquisire. Ovunque nel territorio della Regione Campania. E non solo: è stato inserito anche il riferimento al livello EQF previsto dalla Commissione europea per garantire la validità della qualifica ottenuta a livello europeo. Abbiamo inoltre approvato il sistema "SCRIVERE" che prevede, tra l'altro, la certificazione delle competenze acquisite in maniera informale ed informale. Ciò permetterà a chi ha acquisito delle competenze, magari lavorando, di poter ottenere, tramite crediti

formativi, una qualifica professionale.

Ha sottolineato che occorre rimettere ordine nel sistema della formazione, prima di procedere a nuovi corsi di formazione, tirocini e stage. Ci sembra di capire che il suo non è un discorso sulla quantità dei corsi dei vari Enti di formazione accreditati ma sulla qualità dei corsi di formazione che offrono, che ne pensa abbiamo interpretato bene il suo pensiero?

Esattamente. Il sistema di accreditamento della Regione, ad esempio, punta molto sulle strutture degli enti di formazione, direi sul "contenitore" e poco sul "contenuto". Per questo stiamo rivedendo il sistema nella sua interezza, prevedendo penalità per chi non rispetta le regole e premialità per le eccellenze nella formazione. In realtà il vecchio sistema prevedeva già qualcosa del genere, ma non è mai stato attuato. Pertanto stiamo snellendo l'iter, anche in un'ottica di sburocrazia ed anche al fine di accelerare i tempi di evasione delle pratiche, prevedendo regole

che siano realmente attuate

Anche il sistema dei controlli sarà reso più veloce ed efficace, così come anche le modalità di certificazione finale. E' importante che il momento dell' esame di fine corso sia volto in primo luogo a verificare le competenze acquisite, ma anche a valorizzare gli allievi per quanto appreso.

In che Consiste il "repertorio regionale delle qualifiche professionali e l'inserimento delle professioni considerate "di nicchia".



Il repertorio comprende tutti i profili professionali divisi per settori economici. Al fine di rispondere alle esigenze del territorio, e del mondo imprenditoriale, è un documento in

costante aggiornamento. Prowediamo infatti ad inserire, nuove figure professionali al passo col tempo e che possano essere volano di occupazione.

Anche nell'awiso in corso di finanziamento, dedicato agli IFTS, ad esempio, volti a finanziare percorsi formativi in raccordo con imprese ed università, le figure professionali possono essere proposte direttamente dal soggetto proponente al fine di

essere quanto più rispondenti alle necessità delle imprese.

Ogni profilo professionale, inoltre, è declinato per competenze ed abilità. Ciò al fine di rendere più semplice e più trasparente il sistema della certificazione delle competenze.

Per aver pari dignità, bisogna fare pari sacrifici, non crede che questo sia la chiave per avere pari opportunità, sia nel mondo del lavoro, che in Famiglia?

È fondamentale avere strumenti che permettano alle donne di avere pari opportunità nel mondo del lavoro e, perché no, avere strumenti che incoraggino anche gli uomini ad avere un ruolo più attivo in famiglia e soprattutto con i figli. Parte da questo presupposto l'awiso che abbiamo voluto finanziare col Fondo Sociale Europeo.

Credo che sia un segnale importante il fatto che la programmazione 2014 -2020 si è aperta con un awiso destinato proprio alle attività conciliative, nel caso specifico l'Awiso "accordi territoriali di genere" volto da un lato ad aumentare l'occupazione femminile tramite anche i "concilia point" e dall'altro a migliorare i servizi conciliativi per le donne finanziando la creazione di nidi, micronidi, ludoteche, campi estivi e altre iniziative simili.

Ringraziamo l'Assessore Chiara Marciani per la disponibilità, la simpatia e la spontaneità con la quale ha risposto alle nostre domande e nel salutarLa, notiamo un aureola lasciata da un aereo come un saluto dedicato a Noi e che chiude quel "sipario" aperto per Noi Tutti dal sole.

Le politiche attive dei Consulenti del Lavoro

di Antonio Barbato

Le politiche attive in Italia sono in una fase interessante: il momento di stallo ma che precede la fase della ripartenza, che è annunciata per la fine dell'anno. Quale occasione migliore, quella della pausa estiva, per fare il punto della situazione?

Bene, allora partiamo col primo capitolo: **Garanzia Giovani**. Dopo due anni si è conclusa la prima fase del programma nazionale ed europeo, che ha visto i Consulenti protagonisti con la propria Fondazione Consulenti per il Lavoro. Da un lato i tirocini, finanziati - bloccati (e risbloccati fino a tutto dicembre 2015 almeno in Campania), dall'altro lato il bonus occupazionale, esauritosi in quasi tutte le regioni, nonostante un rifinanziamento del 40%.

Il Ministro del Lavoro Poletti al Festival del Lavoro ha annunciato che l'Italia, insieme alla Francia, ha chiesto per il programma Garanzia Giovani un **rifinanziamento di ben 20 miliardi di euro fino al 2020**. Lo stesso Ministro ha confermato che tali risorse sono attese per la fine dell'anno 2016. Il segnale è chiaro: Garanzia Giovani ripartirà con l'annunciata fase II e per almeno 4 anni, garantendo ottime opportunità agli studi professionali che puntano sulle politiche attive.

L'esperienza del **bonus occupazionale** ha dato alle

istituzioni un forte segnale: la riduzione del cuneo fiscale, con il riconoscimento di un bonus da 1.500 a 6000 euro (in base alla classe di profilazione del giovane, da bassa a molto alta), è la misura che funziona meglio. In Campania, le risorse per il bonus sono esaurite da più di un mese, ma l'Assessore Palmeri ha annunciato che nel Patto per il Sud sono stati stanziati altri 36 milioni di euro, di cui 20 milioni per i tirocini. E' imminente quindi questo ulteriore rifinanziamento con risorse regionali (negli scorsi mesi esauriti già 10 milioni e poi ulteriori 4 milioni), in attesa di quelle nazionali attese per dicembre.

A confermare l'ottimo andamento del bonus occupazionale c'è anche il successo del **Super Bonus trasformazione tirocini** (alle imprese che assumono tirocinanti di Garanzia Giovani un bonus da 3.000 a 12.000 euro): i 50 milioni di euro stanziati per tutta l'Italia sono esauriti, ma è in arrivo un rifinanziamento nazionale della misura con ulteriori 20 milioni di euro. Lo ha annunciato il Ministero del Lavoro.

Garanzia giovani è comunque destinata solo ai NEET, ossia ai giovani under 30 anni che non studiano e non lavorano. L'età ed il cumulo di entrambi gli status, disoccupato e anche non studente, limita fortemente

la platea dei giovani interessati. Si attende che vengano introdotte delle misure di politica attiva anche per i **giovani studenti universitari** (in Campania pare siano allo studio tali misure, unitamente a delle incentivazioni per i tirocinanti degli studi professionali) nonché delle misure per i **giovani under 35**, visto che anche le risorse per il bonus giovani genitori si sono recentemente esaurite.

Non solo Garanzia Giovani, tra le misure di politiche attive italiane sta per arrivare **l'assegno di ricollocazione**, che sarà riconosciuto in dote ai disoccupati in Naspi da almeno 4 mesi. La misura è interessante perché si tratterà di un assegno spendibile dal lavoratore disoccupato presso i Centri per l'Impiego ma soprattutto presso soggetti privati, tra i quali la nostra Fondazione Consulenti per il Lavoro.

La dote economica sarà riconosciuta, all'intermediario che favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in caso di rioccupazione del lavoratore percettore dell'ammortizzatore sociale. L'aspetto importante da sottolineare è che tale misura è strutturale (prevista dal D. Lgs. n. 150/2016) e, soprattutto, con risorse finanziarie che saranno sempre disponibili. La dote economica infatti riceve un rifinanziamento automatico dal risparmio di spesa pubblica derivante dai mesi residui di Naspi non erogati dall'Inps.

Il grande lancio dell'Anpal e dell'assegno di ricollocazione è atteso dopo il periodo estivo, quando produrrà i suoi primi effetti concreti il D. Lgs. n. 150/2016, il decreto del Jobs Act sulle politiche attive. Il Presidente dell'Anpal, Maurizio Del Conte, ha

annunciato al Festival del Lavoro, che verso fine agosto l'Agenzia sarà operativa e inizierà a produrre tali misure utili per i disoccupati. E per le politiche attive dei Consulenti del Lavoro.

A contorno delle misure di politica attiva, c'è la **decontribuzione sulle assunzioni a tempo indeterminato**. E' bene sottolineare che, a quanto pare, è solo rimandato (doveva essere emanato entro il 30 aprile) il Decreto che dovrebbe estendere l'esonero contributivo del 40% (o in altra misura) alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2017 in favore dei datori di lavoro privati, operanti nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. E' prevista però una "rimodulazione della durata temporale" (più di 2 anni), una rimodulazione dell'entità dell'esonero comunque assicurando una maggiorazione della percentuale di decontribuzione" e una "rimodulazione del relativo importo massimo per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". Pertanto l'intenzione del Governo è quella di prevedere una continuità della riduzione del cuneo fiscale sulle assunzioni a tempo indeterminato, almeno nel Mezzogiorno, anche nell'anno 2017.

In attesa di tale Decreto atteso con la Legge di Stabilità, in **Regione Campania**, è stata già approvata una **decontribuzione al 100%** sulle assunzioni a tempo indeterminato effettuata dal 1 gennaio al 31 dicembre 2016, anche per le assunzioni già beneficiarie dell'esonero contributivo nazionale del 40%. La misura è riservata ai lavoratori svantaggiati (tra i quali chi non ha un impiego retribuito da almeno 6 mesi, gli

over 50 anni, i lavoratori senza diploma e i giovani da 16 a 24 anni) e molto svantaggiati, nonché che per i disabili. Per ottenere questa erogazione di natura economica (la differenza tra il 40% riconosciuto a livello nazionale e il tetto massimo di 8.060 euro, ex esonero contributivo 2015), necessaria la presentazione di un

apposita istanza telematica sul portale regionale, il rispetto di requisiti stringenti quali l'incremento occupazionale netto e il DURC regolare, ma la trasmissione alla regione di copia del LUL e dei DM10. E la presentazione di una fidejussione per ottenere l'erogazione anticipata dell'incentivo.

Welfare aziendale, cos'è e perché conviene

di Rino Gargano

La legge di stabilità 2016 ha ridefinito le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto "welfare aziendale". Si tratta di prestazioni, alternative alla retribuzione monetaria, destinate a sostenere il reddito e migliorare la vita privata e professionale del dipendente. Possiamo immaginare il welfare aziendale come un paniere di utilità tra le quali il lavoratore può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze. Il Legislatore ha ampliato ed aggiornato le somme e i valori che, nel rispetto di quanto indicato nell'art 51 del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Ad accrescere l'interesse per il welfare aziendale ha contribuito la reintroduzione della detassazione dei premi di risultato. Infatti, il contratto collettivo aziendale o territoriale può prevedere la facoltà del lavoratore di sostituire il premio in denaro (*max 2mila euro, 2.500 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori*) con benefit aziendali. Mentre il premio in denaro sconta un'aliquota del 10% sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali, i benefit sono esclusi da ogni forma di imposizione, sia fiscale che previdenziale. Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 28/E del 15/06/2016 se l'erogazione dei benefit avviene in conformità a

disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento, l'azienda deduce integralmente i costi ai fini IRES e IRAP e non nel limite del 5 per mille del costo del lavoro. Il trattamento di favore richiede che le prestazioni siano previste per la generalità dei dipendenti o per categorie di lavoratori.

A beneficiare del welfare aziendale non è solo il lavoratore. Anche i suoi familiari possono rientrare tra i destinatari, perfino se non fiscalmente a carico del lavoratore.

Il paniere del welfare aziendale può includere servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria. A titolo di esempio: corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza. Ma anche servizi di check-up medico. Il datore di lavoro può erogare direttamente questi servizi ovvero per il tramite di strutture esterne convenzionate.

C'è di più. Tra i benefit aziendali possono rientrare anche i rimborsi di spese già sostenute dal lavoratore. Pensiamo ad esempio alle rette scolastiche, i libri di testo o le tasse universitarie. Finanche le spese sostenute per le gite scolastiche possono essere oggetto di rimborso spese. Per conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative, i piani di welfare aziendale possono prevedere anche servizi di

assistenza per familiari anziani o non autosufficienti.

Novità di assoluto rilievo è la possibilità di corrispondere i benefit aziendali mediante documenti di legittimazione, sia cartacei che elettronici. Si tratta di voucher che non possono essere monetizzati o ceduti a

terzi e devono dar diritto ad un solo bene o servizio, senza integrazioni da parte del lavoratore. Fanno eccezione i beni e i servizi di importo non superiore a 258,23 euro. In tal caso il voucher può essere rappresentativo di una pluralità di beni.

Fondi e finanziamenti europei

di Antonio Granata

Effetto della crisi di questi anni è il credit crunch, stretta dei cordoni da parte degli istituti di credito nella loro esposizione al rischio, ovvero alla concessione di credito a privati e pmi. Questo ha instaurato un circolo vizioso per cui attività già in difficoltà vedono bloccata una delle possibili porte d'uscita dalla crisi.

In un paese, e in un'economia, normale, queste considerazioni dovrebbero dirottare allo sfruttamento di altre fonti di finanziamento, come, ad esempio, i fondi concessi dalla Comunità Europea. Ma nel bel paese, che normale non è, questo non accade. Anzi: l'Italia ha lasciato inutilizzato bel il 60% del suo plafond di fondi utilizzabili. Il motivo di questo paradosso sta tutto nella pancia del nostro paese, nel suo atteggiamento e nella sua struttura culturale. Vediamo perché.

C'è subito da dire che i finanziamenti europei non sono conosciuti: mentre nel resto dell'Europa da tempo la popolazione economica ha preso coscienza di questo strumento di credito e ha imparato ad utilizzarlo al meglio, in Italia paiono essere una novità dell'ultima ora, come sempre coperta per contrasto, ovvero solo quando la nostra inefficienza nell'utilizzarla è diventata talmente palese da balzare agli oc-

chi della cronaca di settore. Conoscere e sfruttare strumenti di respiro europeo significa prendersi la responsabilità di una PA competente e dinamica, responsabilità che l'Italia non sembra volersi prendere, forse perché una PA meno efficiente significa una popolazione dipendente dal sistema pubblico.

I fondi europei hanno una caratteristica peculiare: sono premianti. Non vi si accede, infatti, lamentando una generica carenza di liquidità, ma presentando un progetto concreto e sfidante, prevedendo i passi di creazione e il relativo budget. La procedura prevede l'anticipo delle spese dai partecipanti e il successivo rimborso delle stesse su presentazione delle pezze giustificative.

Un finanziamento, quindi, basato sul merito e che non droga il sistema come una mera iniezione di liquidità, cui ci ha abituato il nostro sistema, che spesso ha previsto aperture di credito bancario basate unicamente sulle caratteristiche strutturali o di bilancio delle attività senza grattare sotto la scorza per verificare, prima, se c'erano la volontà e la capacità di impiegare quei fondi in investimenti di cui, a cascata, avrebbe beneficiato tutto l'indotto o se si trattava solo di gettare acqua in un pozzo.

I fondi comunitari si dividono in due grandi blocchi:

- **I FONDI DIRETTI**, ovvero quelli erogati direttamente dalla Commissione Europea al richiedente. Per poter ambire a questo tipo di finanziamento occorre presentare un progetto di respiro, appunto, europeo, che coinvolga partner comunitari e che rappresenti per l'Europa un interesse economico o culturale.
- **I FONDI STRUTTURALI** (o indiretti), ovvero quelli che la cui gestione viene derogata dalla Comunità agli enti locali (Regioni, Province o anche Camere di Commercio), che attraverso bandi locali li erogano ai richiedenti. Per partecipare occorre, dunque, rispettare le regole del singolo bando che, normalmente, sono più semplici del bando diretto, dato che la loro finalità è il finanziamento di progetti totalmente interni e di minor importo complessivo.

Spesso, sono le stesse PMI ad avvilupparsi in un ragionamento castrante e scusante, vedendo i fondi diretti come inaccessibili, o addirittura dubitando della genuinità delle procedure di assegnazione dei finanziamenti.

In questo modo ci si priva, per pigrizia, ignoranza o mera noncuranza, di un'importante opportunità che, se ben guidata e strutturata, dà la possibilità anche a piccole imprese locali di lanciarsi, come capofila o partner, in progetti di dimensioni comunitarie che possono, magari, rappresentare il vero trampolino di lancio fuori dal periodo buio.

Lo sfruttamento dei fondi europei, dunque, deve partire da un cambio culturale, dalla presa di responsabilità del momento di crisi, delle sue cause e anche

delle sue conseguenze, e farsi parte attiva del risanamento e non solo spettatori in attesa di un aiuto statale e centralizzato, nazionale o comunitario.

E i professionisti?

La programmazione 2014-2020 prevede che all'Italia spettino 44 miliardi di euro (cui si aggiungono 20 miliardi di cofinanziamento nazionale) da utilizzare su undici obiettivi tematici, tra i quali ricerca e innovazione, information technology, piccole e medie imprese, ambiente e cultura, misure per l'occupazione. Ottime opportunità che per i professionisti rischiano di rimanere una mera chimera. Se, infatti, dal 2013 l'Unione Europea, con l'assimilazione dei professionisti alle imprese, ne ha definitivamente sancito il diritto di accesso ai fondi, tale principio viene disconosciuto a livello regionale, con l'emanazione di bandi che, influenzati da una visione arcaica incentrata sul concetto fordista di impresa, richiedono quale requisito indispensabile l'iscrizione presso le camere di commercio.

Da tale impostazione derivano situazioni paradossali e discriminatorie quali ad esempio l'inclusione tra i beneficiari di figure quali promotori finanziari e accompagnatori turistici (iscritti) e la coeva esclusione di archeologi e avvocati (non iscritti); ovvero l'inclusione dei professionisti che svolgono la propria attività in forma societaria (iscritti) e la parallela esclusione degli stessi soggetti nel caso in cui svolgano la medesima attività ma in forma associata o individuale (non iscritti). Ancora più paradossale è il rimpallo di responsabilità tra le varie amministrazioni denunciato dagli addetti ai lavori: se per le regioni il vincolo è a livello europeo per l'amministrazione europea il pro-

blema sta nei bandi emanati dalle regioni.

Negli ultimi mesi, fortunatamente, la politica ha preso coscienza che il permanere di tale situazione potrebbe portare all'impugnazione generalizzata dei bandi con evidenti conseguenze sulla capacità di spesa dei fondi; risorse che peraltro già nella passata programmazione non sono state integralmente utilizzate dall'Italia, tanto che si rischia di doverne restituire all'Europa una fetta consistente.

Se da una parte, infatti, lo stesso Governo aveva già inserito nel prossimo ddl sul lavoro autonomo una norma di indirizzo che invitava espressamente gli enti locali a eliminare il vincolo dell'iscrizione alla camera di commercio quale condizione per concorrere ai bandi; dall'altra il Parlamento, all'interno della legge di stabilità per il 2016, ha approvato una norma che – proprio ai fini dell'accesso ai fondi strutturali europei – equipara i professionisti alle imprese, recependo l'orientamento dell'UE.

Posto che viene finalmente riconosciuto anche in Ita-

lia un diritto che negli altri paesi europei è già consuetudine, rimuovendo uno dei principali ostacoli alla libera concorrenza sul mercato, occorre tuttavia provvedere a sciogliere alcune questioni che il testo approvato dal Senato non risolve. In tal senso il recepimento del dettato europeo non può essere limitato alla programmazione 2014-2020 ma va disciplinato a regime, mentre – al fine di evitare ulteriori fraintendimenti a livello di amministrazioni locali – va chiarito espressamente che l'accesso ai fondi, così come indicato dalle norme UE, è consentito a qualsiasi soggetto eserciti una attività di natura professionale. Una soluzione di queste tipo, unitamente agli altri interventi previsti dal collegato sul lavoro autonomo e a una seria riforma del sistema previdenziale nell'ottica dell'equità intergenerazionale, consentirebbe anche all'Italia di trasformarsi finalmente in un Paese per professionisti.

A proposito di... esercizio abusivo professionale

di Maurizio Buonocore (Presidente ANCL SU – UP Napoli)

In questi giorni l'attenzione dei professionisti è stata richiamata da una pronuncia penale della Corte di Cassazione che con la sentenza numero 26617 del 27/06/2016 ha effettuato una disamina molto precisa della configurazione del reato di *"esercizio abusivo della professione"*; tale sentenza testualmente recita: *"Risponde del reato di esercizio abusivo alla professione chi svolge - anche in maniera professionale e continuativa - attività riservate alla competenza specifica del commercialista, senza il possesso del titolo di studio ed abilitativo idoneo alla prestazioni offerte"*. La sentenza si riferisce ad un professionista che veniva condannato, sia in primo grado, che in appello, per il reato di cui all'art. 348 c.p. (Esercizio abusivo di professione), per aver svolto attività riservata a commercialisti e consulenti del lavoro, l'imputato non aveva mai conseguito alcuna abilitazione professionale che dava diritto alla iscrizione nei relativi Ordini Professionali ed *esercitava quindi senza averne titolo abilitante*.

Avverso la sentenza della Corte di Appello, l'imputato proponeva ricorso in Cassazione. In particolare, con riferimento all'attività di commercialista, contestava la carenza di dolo, conseguente all'incertezza della normativa che disciplina l'esercizio delle professioni de-

nunciando il vizio di cui all'art. 606 comma 1, lett. b) ed e) del codice di procedura penale consistente, per l'attività di commercialista, nella *mancata valutazione della carenza di dolo*, che derivava dall'incertezza nelle determinazioni della norma che *disciplina l'esercizio delle professioni*, da cui scaturisce il precepto penale, valutata in relazione alla natura e forma dell'attività svolta dall'interessato, attraverso una società, il cui oggetto ricomprendeva proprio le attività di consulenza prestate.

Tali elementi di fatto, secondo il ricorrente, escludevano il dolo ed andavano a sostegno della buona fede nell'interpretazione delle norme.

Quanto all'attività del consulente del lavoro, invece, la condotta veniva circoscritta a un unico atto, di mera richiesta di informazioni presso l'Ispettorato del lavoro, che, secondo il ricorrente, non realizzava la condotta tipica del reato. La legge 12/1979 enuclea con precisione le attività riservate e contraddice pertanto la tesi esposta dal ricorrente.

Secondo la Cassazione il ricorso è stato ritenuto inammissibile per la genericità e manifesta infondatezza. Anzitutto, i giudici hanno sottolineato che la pronuncia impugnata, ha limitato l'accertamento di responsabilità ai reati compiuti dopo l'approvazione

del D.Lgs. 28 giugno 2005, n. 139, ovvero la legge che disciplina l'ordinamento professionale dei commercialisti. La normativa infatti stabilisce in modo chiaro ed univoco, come provvede a fare analogamente la legge 12/1979, gli atti riservati ai dottori commercialisti e agli esperti contabili, attraverso una distinzione tra gli atti consentiti alle due categorie professionali, descrivendo in maniera analitica le attribuzioni proprie di entrambe le attività.

Proprio per questo, sostengono i giudici, non è possibile fare appello a una presunta insufficiente chiarezza della norma richiamata dalla disposizione penale applicata, ed è altrettanto irrilevante il richiamo alle modalità attraverso le quali si è espletata l'attività, per il tramite di una società fornitrice di servizi. [Quel che rileva, infatti, sottolinea la Cassazione, è che colui il quale ha offerto la prestazione professionale, diretta o mediata attraverso lo schermo societario, sia in possesso dei requisiti professionali idonei ad assicurarle.](#)

L'interessato è stato quindi condannato perché non è risultato in possesso del titolo abilitativo idoneo alle prestazioni svolte ed offerte alla parte lesa.

In altre parole non prevale il "come lo fai", ma "se lo puoi fare per i titoli abilitanti", l'involucro quindi all'interno del quale si celano prestazioni professionali, non fa da schermo all'esercizio di professione protetta dal nostro Ordinamento, che tende a tutelare i terzi e non gli iscritti, tanto vale per sia per i CED, che

per tutte le forme che si delineano all'orizzonte come le STP.

L'iniziativa parlamentare in itinere con atti camera numero 2281 che prevede la modifica dell'art. 348 del c.p. ed altre norme collegate, se approvata definitivamente, farà da ulteriore deterrente a chi crede di poter svolgere impunemente una professione regolamentata, senza averne i titoli.

Finalmente il legislatore ha intercettato la necessità collettiva, da qui la nuova normazione a contrasto del fenomeno, di doversi tutelare da individui che esercitano abusivamente, creando danni sociali di rilevante portata, con le modifiche proposte per converso si avrà una ulteriore conferma della valenza sociale delle libere professioni, che fanno da cerniera tra cittadini, imprese e stato in tutte le sue accezioni e che sono volano di sviluppo per l'intero sistema paese, contribuendo non poco al risultato complessivo del PIL.

Il riconoscimento del ruolo sociale delle libere professioni è un percorso avviato anche in Europa, con la recente possibilità di accedere a fondi comunitari, proprio per sviluppare tale settore in rapida evoluzione.

I liberi professionisti che per definizione sono "venditori di conoscenza" costituiscono il perno essenziale di un sistema economico e contribuiscono alla sua radicalizzazione nei territori, rappresentano quindi una rete primaria di interscambio culturale.

Il Festival della comunicazione

di Stefano Ussano

La tre giorni di kermesse dei Consulenti del Lavoro, oramai diventato un incontro annuale tra colleghi, la dirigenza e le istituzioni, quest'anno si è svolta nella nostra capitale d'Italia. All'Angelicum di Roma si sono susseguiti convegni e incontri istituzionali-politici di alto valore mediatico. Il tutto anticipato da una straordinaria udienza Papale dove il Santo Padre Francesco, benedicendo tutta la nostra categoria professionale, ha attribuito ai Consulenti del Lavoro un ruolo di "promotori del lavoro".

Io ero lì con i colleghi del Centro Studi ANCL- SU Campania "On. Mancini", dalla Presidente ANCL-SU Regione Campania Anna Maria Granata ai colleghi Antonio Barbato, Riccardo Trimarco, Andrea Cascione, Vincenzo Vollono e tanti altri. Il Festival è stata una grande occasione per discutere delle politiche del lavoro, per incrementare gli scambi professionali anche con colleghi di altre province e regioni, ed in generale per incontrare nuovamente tutta la nostra categoria. La sensazione, ascoltando i vari esperti nazionali della nostra categoria, la presidenza e la dirigenza, è stata quella di una compatezza dei CDL verso un'unica direzione: quella della terzietà quali interlocutori principali in materia di lavoro, previdenza e anche fisco. E' indubbio che rispetto a Palermo,

Roma ha rappresentato un ulteriore salto di qualità nella comunicazione di categoria. Per carità, non sono mancati i problemi logistici (legati soprattutto alla grande affluenza che la capitale ha favorito, in quanto oltre 7.000 colleghi hanno presenziato alla tre giorni romana), ma il Festival è stato un fiorire di incontri istituzionali, che hanno coinvolto personaggi politici quali Alessandro Di Battista, Matteo Salvini, Giorgia Meloni e quel Luigi Di Maio con il quale abbiamo avuto il piacere di scambiare chiacchiere e scattare foto.



Straordinaria la presenza dei Ministri e delle istituzioni. Dal Ministro del Lavoro Giuliano Poletti al Ministro dell'Interno Angelino Alfano, da Marianna Madia alla Lorenzini. Presenti anche Paolo Pennesi, Presidente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e Maurizio Del Conte, nuovo Presidente dell'Anpal e la Presidente dell'Agenzia delle Entrate, Rossella Orlando. Con tutti

loro si è aperto un dialogo proficuo e si sono affrontate tematiche importanti per la nostra categoria come i decreti del Jobs Act, le razionalizzazioni e semplificazioni, ecc.

Il Festival ha avuto anche un respiro europeo. Sono stati presenti, infatti, diversi membri del CESE (Comitato Economico Sociale ed Europeo), del quale la nostra Presidente Calderone fa parte. E' stata una delle occasioni utili per internazionalizzare il nostro ruolo professionale. La comunicazione del Festival, ottimamente organizzata dalla Fondazione Studi e dal CNO, ci ha portato in dote anche numerose guide (interessanti quelle sulla detassazione, il welfare, ma anche quella sulla busta paga) e incontri operativi con gli esperti della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro.



Il Festival ha avuto come messaggio promozionale "la fatica nelle mani". E' stato infatti presentato un importante libro su "lavoro, famiglia e futuro". Le riflessioni hanno interessato la dignità, l'uguaglianza sociale e le prospettive per il futuro delle giovani generazioni. Il Festival, infatti, è stato un messaggio importante che testimonia l'impegno della categoria

nel favorire l'etica e la legalità del lavoro così come nella promozione di misure per fronteggiare le difficoltà economiche ed occupazionali del Paese.



Al Festival ha debuttato il nuovo Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro, che rafforza il ruolo di terzietà della nostra categoria. Con un ottimo lavoro statistico sono state tutte le criticità riguardo la conciliazione tra vita e lavoro delle lavoratrici madri. Proprio in tema di conciliazione tra impegni familiari e l'organizzazione dello studio professionale, la Commissione Pari Opportunità del CNO ha indetto un concorso letterario tra i colleghi conclusosi con la presentazione del libro "Professionisti per passione. Agili per necessità" nel quale sono state pubblicati più di 70 racconti di CDL impegnati tra lavoro e famiglia. Sono stati premiati tre racconti. A moderare l'evento è stato il nostro Antonio Barbato. Un Festival rimasto impresso nelle nostre menti, che ci accompagna al periodo estivo, il tutto mentre ci prepariamo alla Summer School. In conclusione, colgo l'occasione per invitare la nostra Presidente Marina Calderone nell'investire nei prossimi anni sul Festival del lavoro ancora una volta in una grande città, la nostra grande città: Napoli.

Omesso versamento di ritenute previdenziali: le novità

di Dario Napolitano

L'art. 3 del D. Lgs n. 8 del 15 gennaio 2016 ha sostituito l'art. 2 della Legge n. 638 del 11 novembre 1983. La nuova previsione normativa ha stabilito una sostanziale depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate sulle retribuzioni. Il nuovo disposto normativo, infatti sancisce che ["...l'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione..."](#). Dalla lettura del disposto normativo, si evince subito come la ratio della norma abbia sia quella di attenuare la sanzione per il datore di lavoro che ponga in essere un comportamento attivo volto a sanare l'omissione. Infatti è stabilita la non punibilità per il datore di lavoro che provveda al versamento delle ritenute entro tre mesi dall'avvenuto accertamento della violazione. Da ciò ne discende

che il datore di lavoro adempiente entro i termini previsti dalla norma, non sarà punibile sia sul piano penale che amministrativo.

Il primo punto da chiarire è quello circa le modalità di determinazione del limite dei 10'000 euro. Tale limite è stato fissato dalla norma quale spartiacque fra la sanzione penale e quella amministrativa. Infatti per omissioni inferiori al limite sopra descritto si andrà incontro ad una sanzione amministrativa che oscillerà fra i 10'000 ed i 50'000 euro, mentre per omissioni superiori si incorrerà nella sanzione penale consistente nella reclusione fino a tre anni unitamente ad una multa di 1032 euro. A chiarire tale punto è intervenuta l'INPS con la circolare n. 121/2016. In primis, l'INPS chiarisce che l'arco temporale da considerare sul corretto adempimento degli obblighi contributivi è quello che va dal 01 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno con la precisazione che i versamenti da considerare al fine della determinazione della soglia sono quelli che vanno da dicembre [\(scadenza 16 gennaio\)](#) a novembre [\(scadenza 16 dicembre\)](#) di ciascun anno. Procedendo con la lettura del nuovo disposto normativo, si sottolinea come l'art. 8 del D. Lgs. n. 8/2016, al comma 2 disciplini anche la retroattività delle nuove

disposizioni per tutte le violazioni commesse prima del 02 febbraio 2016 ([data di entrata in vigore del decreto](#)).

Orbene, il principio generale è quello secondo il quale, la retroattività sia applicabile solo per quei procedimenti non ancora definiti. In sintesi, per i procedimenti penali non definiti, l' autorità giudiziaria deve trasmettere agli enti competenti entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto gli atti dei procedimenti penali commutati in illeciti amministrativi. Lo stesso vale anche per le violazioni in corso di accertamento che andranno ad aggiungersi a quelle già accertate per confluire in un' unica contestazione per ogni singola annualità considerata. La Circolare INPS, n. 121/2016, intervenendo in materia di notifica dei suddetti accertamenti, stabilisce che la notifica potrà essere effettuata dallo stesso funzionario che ha accertato la violazione.

I destinatari dell' accertamento potranno altresì far pervenire entro 30 giorni dalla notifica documenti difensivi e richieste di audizione. Dalla data di notifica decorreranno anche i tre mesi entro i quali il datore di lavoro potrà adempiere spontaneamente al

versamento delle ritenute omesse determinando così la sua non punibilità.

La Circolare n. 121 inoltre precisa che per le omissioni superiori ai 10'000 euro, seppur l'illecito abbia rilevanza penale, per poter procedere in pieno alla configurabilità del reato, si dovrà comunque attendere il termine dell'annualità di riferimento. Tale previsione trova conferma, anche nel dettato della norma che stabilisce come la comunicazione della notizia di reato non possa che riferirsi all'intero anno considerato. Anche per le omissioni superiori a 10'000 euro, l' adempimento effettuato entro i tre mesi dall'accertamento comporta la non punibilità. Però, l'INPS precisa che ["...A conclusione del procedimento di regolarizzazione si darà corso, come di consueto ai sensi del comma 1-ter dell'art. 2 della legge n. 638/1983, alla denuncia del reato all'Autorità giudiziaria anche per l'ipotesi in cui, nei termini assegnati, sia intervenuto il pagamento delle omissioni accertate...."](#).

Tale nodo, come precisato anche dall' INPS rimane da sciogliere, e pertanto l'Istituto Previdenziale, si riserva di fornire ulteriori chiarimenti, anche in virtù dei differenti orientamenti emersi in merito.

La fruizione di benefici contributivi secondo la Cassazione

di Gennaro Salzano

Gli sgravi contributivi stabiliti dalla legge 407/90 (ormai andati definitivamente in pensione, ma ancora operanti per le assunzioni effettuate fino al 31.12.2014) sono dovuti anche nel caso in cui le comunicazioni tramite modello Unilav abbiano omissso l'indicazione che l'assunzione in questione sia stata effettuata ai sensi della suddetta norma. A stabilirlo è la Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12683 del 20 Giugno 2016.

Il caso riguardava una giornalista in possesso dei requisiti soggettivi necessari affinché il datore di lavoro potesse fruire dello sgravio contributivo triennale del 50% (era cioè disoccupata da almeno 24 mesi ed iscritta alle liste di collocamento), che è stata però assunta senza effettuare tutte le procedure prescritte dalla normativa di dettaglio ed in particolare dal d.lgs 181/2000 e dal DM 30 ottobre 2007 recanti norme sullo stato di disoccupazione e sui modelli per la comunicazione di assunzione.

La Cassazione, di fatto, ha evidenziato, con la sentenza in questione, come la sostanza della norma prevalga sugli aspetti formali delle procedure amministrative. Il diritto alla fruizione del beneficio, cioè, sorge nel momento in cui il datore di lavoro stipula, con

chiamata diretta, un contratto a tempo indeterminato con un lavoratore che sia iscritto da almeno due anni alle liste di collocamento e non sia assunto in sostituzione di lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti impegnati nella stessa mansione. Sono queste, quindi, per la suprema corte le condizioni da rispettare affinché il diritto sia operante a nulla rilevando invece, la violazione delle procedure amministrative attraverso le quali viene richiesta la fruizione del beneficio.

Tali violazioni, infatti, non inficiano la sostanza del diritto sorto in quanto non impediscono la conoscibilità da parte dello Stato e dei suoi organi di controllo del diritto sorto in capo al datore di lavoro. È questa, infatti, secondo la Cassazione, la ratio delle norme indefettibili rispetto al sorgere del diritto, rispetto a quelle di carattere secondario. Le prime sono atte a stabilire le condizioni ed a renderle conoscibili, le seconde sono invece di mera applicazione delle prime e la loro violazione è passibile, quindi, soltanto di sanzioni amministrative.

La sentenza, quindi, oltre a ribadire la necessità di una chiara previsione normativa per poter infliggere una pena pesante come la revoca e il conseguente

recupero del beneficio contributivo (previsione che in tale caso è del tutto inesistente, rendendo capziosa la pretesa dell'istituto previdenziale), è interessante anche perché di fatto, richiamando norme generali, investe anche la gestione Inps e stabilisce inoltre un prin-

cipio che potrà essere fatto valere, in sede di contenzioso, eventualmente anche in casi analoghi dove sono in gioco benefici contributivi diversi da quelli ormai in esaurimento prevista dalla L 407/90.

Il rapporto di lavoro subordinato nel settore autotrasposto

di *Isabella Vollero*

Il rapporto di lavoro subordinato nel settore autotrasposto è regolato dal CCNL Logistica e Trasporto Merci e Spedizioni. Ai sensi dell'art. 11 l'orario di lavoro è regolarmente stabilito in 39 ore settimanali ed eccezionalmente in 48 ore, compresi i tempi di straordinario. I tempi di disponibilità (ex D. LGS. n. 234/2007 che ha recepito la direttiva CE 2002/15.) ed i tempi trascorsi in viaggio in regime di multi presenza (doppio autista ex reg 561/2006) vanno retribuiti al 50% dell'orario ordinario, non costituiscono straordinario e non vanno computati nell'orario di lavoro.

La normativa contrattuale all'art. 11 del CCNL del settore autotrasporto accenna alla deroga all'orario di lavoro per accordo previsto solo per i discontinui. Essa prevede espressamente che si possano stipulare accordi di secondo livello territoriale e/o aziendale. Il secondo livello di contrattazione riguarda materie diverse da quelle disciplinate dal CCNL. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali o territoriali devono essere presentate all'azienda e/o all'associazione datoriale due mesi prima della scadenza degli stessi. L'azienda e/o associazione datoriale dovrà provvedere a convocare un apposito incontro entro venti giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

Gli accordi aziendali stipulati tra Imprese ed Associa-

zioni sindacali datoriali Rsa/Rsu/Oo.ss. più rappresentative vanno sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e possono prevedere una durata massima dell'orario sino a 58 ore, estendibile a 63 purchè la media nei sei mesi sia di 48 ore. Per le aziende fino a 8 dipendenti è possibile stipulare accordi territoriali con espressa accettazione dei dipendenti.

Gli accordi possono essere:

- in deroga, quando riguardano l'orario di lavoro: es: 47 ore settimanali entro le ore 13.00 del sabato, oltre è prevista la maggiorazione del 50%; è consentito il conguaglio orario su 4 settimane (es 47 ore x 4 settimane = 188 ore = lavoro ordinario, oltre tale limite equivale a straordinario);
- in forfettizzazione, quando definiscono, in via forfettaria, i trattamenti di trasferta ed il compenso per lavoro straordinario. Possono altresì stabilire i tempi di lavoro effettivi ed i tempi a disposizione al netto dei riposi intermedi. In ciascun accordo vengono stabilite le ore totali di lavoro effettuate e di presenza a disposizione

Essi si conformano alle linee guida adottate dalle parti a livello nazionale. Vanno depositati alla DTL e

devono richiamare, per essere efficaci, le clausole di decadenza semestrale che il lavoratore deve sottoscrivere per adesione, generalmente all'atto dell'assunzione o successivamente.

Le altre fonti normative che regolano il settore dell'autotrasporto sono:

Il [Regolamento CE n. 561/2006 art. 7](#) disciplina l'orario di lavoro del conducente, il livello di inquadramento, definisce il conducente continuo e discontinuo. Il periodo di guida che non deve essere superiore a h 4.30, nessuna deroga è prevista, alternate ad una pausa di 45' o a due pause in due tempi di 15' e 30' cadauno. Il crono registra la guida massima ed il riposo minimo sul periodo, giornata e settimane. Il periodo di guida si calcola tra il termine di un riposo giornaliero e quello successivo, quindi tra un riposo e l'altro.

I conducenti dei veicoli devono limitare la propria guida giornaliera ad un determinato numero di ore, effettuare interruzioni nella guida e periodi di riposo giornaliero e settimanale secondo le disposizioni del regolamento CE n. 561/2006 la cui disciplina sull'orario di lavoro dei lavoratori mobili concorre a disciplinare il settore con il D. LGS. n. 234/2007 che ha recepito la direttiva CE 2002/15.

Sono previsti limiti alla [guida settimanale](#):

- max 56 ore settimanali (ore 9 x gg 4 + 10 ore gg 2 giorno);
- max 90 ore su due settimane (ore 56 + 34 oppure es. 48 + 42)

e limiti di riposo minimo giornaliero tra due guide.

Il periodo di guida giornaliero non deve superare le 9 max 10 ore per 2 volte nella stessa settimana.

Riposo giornaliero

Deve essere usufruito entro 24 ore dal termine del precedente riposo e può essere:

regolare di 11 ore, riposo ininterrotto, Riposo frazionato 3 + 9 ore;

ridotto di 9 ore max per 3 volte alla settimana (in caso di multi presenza può essere sempre usufruito nelle 30 ore)

L'impegno lavorativo giornaliero del conducente oscilla tra le 13 e le 15 ore

Riposo settimanale

- regolare di 45 ore dopo 6 periodi di guida se inferiore a 45 ore quindi in caso di orario di lavoro ridotto comunque non inferiore a 24 ore

le eventuale ore in meno vanni recuperate entro la III settimana cumulandole ad un altro periodo di almeno 9 ore.

Il [D. Lgs. N. 234/2007](#) si applica esclusivamente ai conducenti dipendenti da imprese di trasporto non anche agli autonomi es: i padroncini ed ha come obiettivo quello di migliorare la sicurezza. E contempla la normativa sul cronotachigrafo.

Sui veicoli adibiti al trasporto su strada di persone o di merci deve essere installato un tachigrafo analogico o digitale che registra i tempi di guida e di riposo dei conducenti.

Rientra negli obblighi del datore di lavoro istruire il conducente sul funzionamento del tachigrafo e vigilare sull'uso corretto dello stesso, verificarne il funzionamento, provvedere all'archiviazione dei dati registrati e conservarli per almeno un anno. I fogli devono essere tenuti in ordine cronologico ed in forma leggibile al fine di consentire al personale

ispettivo di effettuare i relativi controlli.

Sugli automezzi vengono altresì installate apparecchiature di controllo satellitare. Tali sistemi non hanno finalità di controllo e/o di valutazione dell'operato dei lavoratori dipendenti, né potranno essere utilizzate a fini disciplinari, ma di miglioramento della sicurezza sul lavoro. Essi infatti servono a prevenire il rischio di rapine, a monitorare il reale andamento del viaggio, per una gestione ottimale del traffico ed una puntuale informazione al cliente, ad ottimizzare e quindi ridurre i costi telefonici grazie alla possibilità di inviare sms utilizzando le apparecchiature satellitari.

L'utilizzo di tali sistemi non contrasta infine con quanto previsto dalla normativa sulla privacy dettata dal D. Lgs.vo n.196/2003 ed esplicata dal Garante per la Privacy con un decalogo sulla videosorveglianza, né con l'art. 4 L. 300/70 che espressamente vietava l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, modificato, ma sostanzialmente cancellato, da uno dei decreti attuativi del Jobs Act il D. Lgs. n. 151/15 art. 23.

Come è noto vi è stato un cambiamento di approccio alla problematica del potere di controllo del Datore di Lavoro con conseguenti modifiche all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori ad opera del Jobs Act.

Assistiamo infatti ad un superamento del netto divieto generale, cui conseguivano sanzioni anche penali, ad un orientamento possibilista (comma 1) ed all'ammissibilità dell'utilizzo di apparecchiature per scopi esclusivamente di sicurezza, di organizzazione del lavoro, per esigenze produttive e per la tutela del patrimonio aziendale nonché per un inevitabile adeguamento alle nuove tecnologie (previo accordo sindacale o autorizzazione DTL).

L'utilizzo del tachigrafo rientra tra gli strumenti preordinati allo svolgimento della prestazione stessa e pertanto non necessita di alcuna autorizzazione (comma 2). Resta però fondamentale l'informativa sull'utilizzo delle attrezzature a fini di controllo (comma 3).

Laddove invece il datore di lavoro voglia utilizzare i dati ricavabili dal tachigrafo a fini ulteriori, per esempio di profilazione, è soggetto alle previste autorizzazioni ed al consenso che soggiace alla normativa sulla privacy.

La partecipazione attiva al progetto di rinnovamento e di rilancio del settore dell'autotrasporto delle parti interessate e l'utilizzo di questo innovativo CCNL rappresenta un utile contributo al processo di valorizzazione della figura del Consulente del Lavoro e ad un ulteriore ampliamento del suo profilo professionale diventando un esperto del settore.

Nuova detraibilità delle spese per la frequenza scolastica

di Vincenzo Vallano

Con la modifica dell'art. 15, comma 1 del TUIR, avvenuta per effetto dell'entrata in vigore della Legge n. 107/2015 (legge che ha previsto l'inserimento della lettera e-bis), le spese di istruzione fiscalmente detraibili hanno subito consistenti modifiche (vedi C.M. n. 3/E/2016).

La lettera e), che prima riguardava tutte le spese di istruzione detraibili, ora invece disciplina la sola detrazione delle spese di istruzione universitaria, mentre la lettera e-bis) quella delle *"spese per la frequenza di scuole dell'infanzia, del primo ciclo di istruzione (prima non detraibili) e della scuola secondaria di secondo grado del sistema nazionale di istruzione di cui all'articolo 1 della legge 10 marzo 2000, n. 62 e successive modificazioni, per un importo annuo non superiore a € 400,00 per alunno o studente."*

La predetta nuova lettera e-bis, prevede la detrazione delle spese di istruzione sostenute per la frequenza:

- di scuole dell'infanzia (scuola materna),
- del primo ciclo di istruzione,
- della scuola secondaria di secondo grado,

così come previsto dal sistema nazionale di istruzione di cui all'art. 1 della Legge n. 62/2000 (*Norme per la parità scolastica e disposizioni sul*

diritto allo studio e all'istruzione).

Tale detrazione è prevista nel limite di € 400,00 per alunno o studente e non è cumulabile con quella per le erogazioni liberali di cui all'art. 15, comma 1, lett. i-octies del TUIR (*"Per le erogazioni liberali alle istituzioni scolastiche per l'ampliamento dell'offerta formativa rimane fermo il beneficio di cui alla lettera i-octies, che non è cumulabile con quello di cui alla presente lettera"*).

Il predetto comma 1 lett. i-octies contempla, com'è ormai noto, la possibilità di detrarre, sempre per un *"importo pari al 19 per cento"* degli *"oneri sostenuti dal contribuente"* ma senza limite, *"le erogazioni liberali a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari senza scopo di lucro appartenenti al sistema nazionale di istruzione di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62, e successive modificazioni nonché a favore delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle università, finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e universitaria e all'ampliamento dell'offerta formativa"*.

La detrazione è però ammessa a condizione che *"il versamento di tali erogazioni sia eseguito tramite banca o ufficio postale ovvero mediante gli altri*

sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241" ("carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari ovvero mediante altri sistemi di pagamento").

Inoltre, il testo delle lettere e-bis e i-octies pare evidenziare delle differenze, poiché nel primo caso il legislatore fa riferimento alle sole "scuole del sistema nazionale di istruzione di cui all'articolo 1 della legge 10 marzo 2000, n. 62" (quest'ultima relativa alla [parità scolastica](#)) mentre nel secondo caso parla espressamente di "istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari".

Tuttavia il dubbio circa la corretta applicazione della norma in specie viene appunto risolto dall'art. 1 della L 62/00, il quale al comma 1, primo capoverso recita quanto segue: "Il sistema nazionale di istruzione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, comma 2 della Costituzione, è costituito dalle scuole statali e dalle scuole paritarie private e degli enti locali".

Pertanto, ancorché la L 62/00 disciplini soprattutto i requisiti relativi al riconoscimento della parità scolastica, da tale articolo si desume che la detrazione prevista dalla lettera e-bis sia applicabile anche alle spese per la frequenza di scuole statali, paritarie private e degli enti locali.

A tal fine l'Agenzia delle Entrate ha ritenuto necessario (allo scopo di evitare errori interpretativi) interpellare il MIUR onde individuare il corretto ambito applicativo delle suddette detrazioni, sia per quanto attiene il modello 730 che l'Unico, con riferimento alle spese per la [frequenza](#) e quelle per le [erogazioni liberali](#).

Pertanto, rientrano nelle previsioni di cui alla lettera e-

bis (punto 1,15 della C.M. n. 3/2016):

- le tasse;
- i contributi obbligatori;
- i contributi volontari e le altre erogazioni liberali, deliberati dagli istituti scolastici o dai loro organi e sostenuti per la frequenza scolastica [per finalità diverse](#) di quelle della lettera i-octies.

Tra questi, a titolo esemplificativo: *la tassa di iscrizione, la tassa di frequenza e la spesa per la mensa scolastica.*

All'uopo dovrebbero potersi annoverare anche i contributi per assicurazione integrativa o l'acquisto dei libretti delle assenze che, sebbene inclusi dalla Nota 20 marzo 2012, Prot. n. 0000312 tra le "spese sostenute per conto delle famiglie", sono da considerarsi comunque volontari giacché, come precisato dalla successiva Nota 7 marzo 2013 n. 593, alle scuole non è riconosciuta capacità impositiva in quanto i "consigli di istituto, pur potendo deliberare la richiesta alle famiglie di contributi di natura volontaria, non trovano però in nessuna norma la fonte di un vero e proprio potere di imposizione che legittimi la pretesa di un versamento obbligatorio di tali contributi".

È invece espressamente escluso dalla detrazione l'acquisto di materiale di cancelleria e di testi scolastici per la scuola secondaria di primo e secondo grado;

[Rientrano nell'ambito di applicazione della lettera i-octies, i contributi volontari consistenti in erogazioni liberali finalizzate:](#)

- all'innovazione tecnologica *les. acquisto di*

cartucce stampanti);

- all'edilizia scolastica *(es. pagamento piccoli e urgenti lavori di manutenzione o di riparazione),*
- all'ampliamento dell'offerta formativa *(es. acquisto di fotocopie per verifiche o approfondimenti).*

Restano tuttavia sostanzialmente irrisolte le questioni sollevate, anche di recente, con riferimento al servizio mensa.

Invero, a parte la non cumulabilità dei due benefici di cui alle lettere e-bis e i-octies, in particolare riguardo alle sempre più diffuse proteste per il "caro mensa", la detrazione, nei limiti del 19%, di € 400,00, per un totale di € 76,00 l'anno per studente, compensa in maniera esigua la somma complessiva versata dalle famiglie, specie nell'ipotesi di tempo pieno.

Quanto sopra perché le mense costituiscono dichiaratamente un servizio "a richiesta" anche se, sempre più spesso, si parla di "obbligatorietà della mensa" specie con riguardo al tempo pieno.

Ebbene, se per chi opta per un tempo scuola in cui sia prevista anche la mensa, in quanto momento educativo, può condividersi che tale attività sia da considerarsi per ciò stesso obbligatoria, da tanto non può desumersi anche l'obbligo di adesione ad un servizio a pagamento, non solo perché esso si attiva a domanda individuale ma altresì per lo stesso principio di gratuità dell'istruzione e le ulteriori considerazioni contenute anche nelle due note sul

contributo sopra menzionate.

Anche i contributi volontari consistenti in erogazioni liberali finalizzate all'innovazione tecnologica (ad esempio, acquisto di cartucce stampanti), all'edilizia scolastica (pagamento piccoli e urgenti lavori di manutenzione o di riparazione), all'ampliamento dell'offerta formativa (acquisto di fotocopie per verifiche o approfondimenti) rientrano nell'ambito di applicazione della [lettera i-octies](#)) TUIR - [detrazione del 19%](#) in quanto erogazioni liberali a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritarie senza scopo di lucro.

Invece, le [tasse, i contributi obbligatori, nonché i contributi volontari e le altre erogazioni liberali, deliberati dagli istituti scolastici](#) o dai loro organi e sostenuti per la frequenza scolastica ma non per le finalità di cui alla [lettera i-octies](#)) rientrano nella previsione della [lettera e-bis](#)) - [detrazione del 19%](#) nel limite massimo di spesa di € 400,00.

Vi rientrano, a mero titolo di esempio, la [tassa di iscrizione](#), la [tassa di frequenza](#) e le [spese per la mensa scolastica](#).

A parere dello scrivente ben più ampie possibilità di detrazioni dovrebbero essere previste per i contribuenti, soprattutto in considerazione del consistente carico tributario che colpisce la proprietà immobiliare in Italia.

Disabili: non un peso, ma una risorsa per il paese

di Lucia Gargiulo

Se si assumono persone con disabilità, il costo del lavoro viene ridotto, infatti con decorrenza 1° gennaio 2016, viene riconosciuto un incentivo economico d'importo fino al 70 per cento della retribuzione, fruibile mediante conguaglio con i contributi da versare all'I.N.P.S.. L'incentivo, che spetta a tutti i datori di lavoro, inclusi gli studi professionali, a prescindere che siano o meno imprenditori e compresi gli Enti pubblici economici, è stato introdotto dalla riforma "Jobs act" e reso operativo dall'I.N.P.S. con la Circolare n.99 del 13 giugno 2016. L'incentivo già previsto all'art. 13 della Legge n.68/ 1999, è stato modificato dal DLgs n.151/2015(riforma "Jobs act"). Tale incentivo è riconosciuto nei limiti di risorse stanziare nell'apposito "Fondo per il diritto al lavoro dei disabili", di cui al citato art.13, pari a euro 20 milioni annui. La concessione, di conseguenza, avviene secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande. L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, anche se a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016. Unica eccezione riguarda i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; in tal caso,

infatti l'incentivo spetta pure in caso di assunzioni a termine, per tutta la durata del contratto purché non inferiore a 12 mesi. L'incentivo spetta anche in caso di assunzione da parte di una cooperativa di lavoro; in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a domicilio; nell'ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (cioè assunzioni effettuate da Agenzie di Lavoro che fanno somministrazione di lavoro). In riferimento a quest'ultima situazione si ricorda che l'incentivo:

1. è trasferito in capo all'impresa utilizzatrice (non spetta, in altre parole, all'Agenzia ma dall'azienda che prende "in affitto" il lavoratore);
2. non spetta per i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore.

L'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- a) osservanza di obblighi contributivi, norme a tutela delle condizioni di lavoro e ogni altro obbligo di Legge legato al rapporto di lavoro;
- b) rispetto di accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali;
- c) rispetto delle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi (art. 31 del DLgs n.150/2015), ad eccezione dell'ipotesi di

- assunzione obbligatoria (cioè destinata a coprire la "quota d'obbligo");
- d) incremento dell'occupazione;
- e) rispetto delle condizioni generali fissate dall'Unione Europea (UE), ossia il datore di lavoro:
- 1) non deve appartenere a coloro i quali hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato aiuti economici che sono stati definiti illegali o incompatibili dall'UE (ad esempio: aziende che hanno usufruito della fiscalizzazione sui contratti di formazione e lavoro);
 - 2) non deve essere un'impresa che si trova in uno stato di difficoltà.

La misura del bonus disabili 2016 che spetta ai datori di lavoro, dipende dalla percentuale di disabilità:

- A) per riduzioni di capacità lavorativa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra: al datore di lavoro spetta un bonus assunzioni pari al 35% della retribuzione mensile lorda. In questo caso, l'incentivo ha una durata di 36 mesi;
- B) per riduzioni superiori al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra: spetta un bonus occupazione pari al 70% della retribuzione mensile lorda per un massimo di 36 mesi, per ogni lavoratore assunto a contratto a tempo indeterminato;
- C) per i lavoratori con disabilità intellettiva e

psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, spetta in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi, un bonus pari al 70% della retribuzione lorda mensile per una durata massima di 60 mesi.

Per essere ammessi a tale incentivo, bisogna prenotarsi con il modulo "151-2015" da trasmettere attraverso la procedura telematica "Dichiarazioni responsabilità del contribuente (il cui acronimo è "DiResCo") presente sul sito internet I.N.P.S. La prenotazione può essere fatta sia per i rapporti già in corso, con data di assunzione a partire dal 1° gennaio 2016, e sia per i rapporti di lavoro non ancora iniziati. Nel modulo (che rappresenta la domanda di "prenotazione" dell'incentivo) deve essere indicato:

- i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione oppure la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la tipologia di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo della retribuzione annua e il numero di mensilità.

Entro 5 giorni dall'invio del modulo, l'I.N.P.S. verifica la disponibilità delle risorse e, in caso di esito positivo, comunica in modalità telematica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importanza dell'incentivo in misura proporzionata alla retribuzione indicata in domanda. Entro 7 giorni dalla ricezione

della comunicazione di prenotazione positiva da parte dell'I.N.P.S., il datore di lavoro, se non lo ha ancora fatto, deve stipulare il contratto di assunzione (oppure quello di trasformazione, a seconda dei casi per i quali vuol fare valere l'incentivo). Entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva da parte dell'I.N.P.S., inoltre, il datore di lavoro deve anche comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, sempre all'I.N.P.S., chiedendo la conferma definitiva della prenotazione già effettuata in suo favore (è questa l'istanza definitiva di incentivo). Bisogna tener presente che i predetti termini (7giorni per la stipula del contratto e 14 giorni per la richiesta di conferma della prenotazione) sono perentori:

l'inosservanza determina la perdita degli importi prenotati (con necessità, pertanto, di dover ricominciare la procedura dall'inizio). L'I.N.P.S., ricevuta l'istanza definitiva dell'incentivo, effettua alcuni controlli automatizzati circa i requisiti di spettanza dell'incentivo: verifica la natura del datore di lavoro, l'esistenza del rapporto con il lavoratore e la disponibilità di risorse sufficienti. Alla fine, attribuisce un esito positivo o negativo all'istanza definitiva di ammissione al beneficio (cioè ammette o rigetta la domanda dell'incentivo). Il datore di lavoro se ottiene il via libera, può beneficiare dell'incentivo in quote mensili mediante conguaglio nelle denunce contributive.

L'angolo delle FAQ

di Fabio Iasevoli

Hai un quesito da porre ai Colleghi del Centro Studi? Scrivici ad ancl.regionecampania@alice.it

Nel distacco, l'azienda distaccante può ricevere denaro dalla distaccataria per le prestazioni effettuate dal lavoratore distaccato ed a che titolo?

Sì, l'azienda distaccante può ricevere un pagamento dalla distaccataria per le prestazioni effettuate dal lavoratore distaccato, ma bisogna specificare a quale titolo il distaccante riceve del denaro dal distaccatario. Le somme erogate dal distaccatario al distaccante devono essere rappresentate solo dal costo puro della manodopera sopportato dall'impresa distaccante per le attività prestate dai dipendenti distaccati. Tale costo risulta composto dalle spettanze retributive ed accessorie attribuite o maturate a qualsiasi titolo nel periodo di distacco, comprensive di tutti i relativi oneri previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro, ivi comprese le quote di istituti differiti maturati nel corso del distacco. Detto costo verrà addebitato all'impresa distaccataria, senza alcuna maggiorazione, a mezzo fattura, esclusa da Iva ai sensi dell'art. 8, comma 35 della legge 11 marzo 1988, n. 67.

L'accordo di distacco potrebbe anche prevedere nessun riaddebito di costi.

La Cassazione a Sezioni Unite 13 aprile 1989, n. 1751, ha chiarito che il rimborso al distaccante della spesa del trattamento economico non ha alcuna rilevanza ai fini della qualificazione del distacco genuino.

Diversamente, se l'importo destinato al ristoro dei costi sostenuti dal distaccante fosse invece superiore all'ammontare sopra descritto potrebbe essere inteso come un compenso per la prestazione resa dal lavoratore distaccato e non come riaddebito di costi. Per cui si sfocerebbe in un comportamento illecito identificato nell'esercizio dell'attività di somministrazione di personale senza avere l'autorizzazione ministeriale per svolgere tale attività.

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15 gennaio 2004, n. 3 specifica che *"Ciò che differenzia il distacco dalla somministrazione, ... , è solo l'interesse del distaccante. Mentre il somministratore realizza il solo interesse produttivo della somministrazione a fini di lucro, il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato, come l'interesse al buon andamento della società controllata o partecipata"*.

Infatti, tra gli elementi considerati fondanti per definire un distacco come genuino, la circolare del Ministero del

Lavoro e delle Politiche Sociali del 15 gennaio 2004, n. 3 evidenzia:

- **l'interesse produttivo del distaccante.** Può trattarsi di qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico, che tuttavia non può mai coincidere con l'interesse lucrativo connesso alla mera somministrazione di lavoro. La circolare del Ministero del Lavoro n. 28 del 24 giugno 2005 precisa che *"l'interesse deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco e' disposto"*;
- **temporaneità del distacco,** non può essere a tempo indeterminato.

Un distacco privo dei requisiti di genuinità è sanzionato con un ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione a carico dell'utilizzatore e del somministratore illegittimo (art. 18, comma 5 bis, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276). Qualora vi sia sfruttamento di minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Il D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8 ha provveduto a depenalizzare l'ipotesi base del reato di intermediazione illecita di manodopera per violazione delle disposizioni in materia di appalto e distacco, ma non anche l'ipotesi aggravata relativa allo sfruttamento dei minori, in quanto non costituiscono reato. L'art. 8 D. Lgs. n. 8/2006, stabilisce espressamente che le sanzioni amministrative ivi introdotte si applicano anche alle violazioni commesse anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto n. 8/2006, sempre che il procedimento penale non sia già stato definito con sentenza o decreto penale irrevocabili.

Il Consiglio Regionale ANCL CAMPANIA augura a tutti buone ferie



COMPOSIZIONE ANCL REGIONALE CAMPANIA

Granata Anna Maria – Presidente Regionale

Caldarazzo Oreste – Vice Presidente Regionale

CONSIGLIO REGIONALE

Aulino Arturo

Buonocore Maurizio

Cardinale Carlo

Ciriello Filomena

Colucci Gennaro

Del Sorbo Carmine

Esposito Carmine

Granata Antonio

Izzo Alfonso

Perone Mauro

Piazza Giuseppe

COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI

Sgariglia Nicola – Presidente

Buono Claudio

D'Antonio Saverio

Della Monica Paolo

COMPONENTI SUPPLEMENTI

Esposito Fabio

Nevola Filomena

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Gargiulo Lucia – Presidente

Giaquinto Giovanni

Lufino Lucio

COMPONENTI SUPPLEMENTI

Fischetti Gianvito

Giammarino Giovanna

ASSEMBLEA DELEGATI REGIONALE

Caduto Antonio

Carbonelli Luigi

Cardinale Roberto

Pica Jenny

Pierro Francesco

Romeo Alessandro

Trimarco Riccardo

Vollono Vincenzo

Commissione ANCL su Regione Campania “Condizione della donna e parità di genere”

Barone Angelarosa - Ceres Filomena - Commentale Santa – Cuomo Sabrina - D'Errico Dora - Gargiulo Lucia - Granata Anna Maria - Lapegna Teresa - Nevola Filomena – Pica Jenny – Russo Vincenza - Trimarco Francesca – Vollero Isabella

Rivista a cura del **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/AncISU_Regione Campania](https://www.facebook.com/AncISU_Regione_Campania) - [issuu.com/anclsucampania](https://www.issuu.com/anclsucampania)

Direttore : ***Granata Anna Maria***

Coordinatore scientifico: ***Tempesta Roberto***

Comitato di redazione: *Barbato Antonio, Caduto Antonio, Carbonelli Luigi, Cascione Andrea, Casillo Gaetano, Celli Salvatore, Ceres Filomena, Comentale Santa, Cuomo Sabrina, D'Errico Dora, Di Niola Francesco Saverio, Fiamma Luigi, Fuiano Federico, Gargano Rino, Gargiulo Lucia, Granata Antonio, Napolitano Dario, Iasevoli Fabio, Manfredonia Alessia, Nesci Massimiliano, Nevola Filomena, Russo Vincenza, Salzano Gennaro, Tempesta Roberto, Trimarco Riccardo, Ussano Stefano, Vollero Isabella, Vollono Vincenzo.*

Responsabile grafico: ***Gargano Rino***

