Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario

Centro Studi ANCL SU CAMPANIA

"on. **V. Mancini**"

n.02
2015

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

In questo numero

Vento in poppa....3
di Anna Maria Granata

Caro "Onorevole"....4
di Antonio Barbato, Enzo Vollono, Riccardo Trimarco

Sarà #lavoltabuona?....8
di Rino Gargano

CDL tra mobilità del personale & politiche attive....11
di Roberto Tempesta

Parasubordinazione: una riforma non facile....14
di Luigi Fiamma

Diffida accertativa negata verso la società fallita....17
di Riccardo Trimarco

Le cooperative sociali a mutualità prevalente....19
di Isabella Vollero

LA PAROLA ALLE UP....22

Jobs Act: un'occasione mancata....23
di Maurizio Buonocore

CIG in deroga 2015....26
di Gennaro Salzano

CDL e studi professionali sui grandi social network....28
di Antonio Barbato

Il nuovo regime dei minimi....31
di Luigi Carbonelli

L'angolo delle FAQ....34
di Vincenza Russo

INSERTO SPECIALE....37

Invalidi: categorie & prestazioni....38
di Lucia Gargiulo

Chiuso in redazione il 10 aprile 2015

Vento in poppa

di Anna Maria Granata

È con una certa soddisfazione che annuncio il graduale successo dell'informazione bimestrale. A vele spiegate la redazione sta solcando mari tranquilli con un forte vento in poppa. Dando conto dello straordinario lavoro svolto dal circuito di questi mesi, possiamo dire che questo entusiasmante progetto ha raggiunto successi meritevoli.

Questa informazione apre le porte alle tante collaborazioni sopraggiunte in redazione per dare quel contributo che l'arricchisce di contenuti culturali ed intelligenti e che etichetta la sua originalità. In questo clima un po' "pazzerello", notizie effervescenti si alternano alla quotidianità, il tutto diretto da una regia di scrupolosa osservazione. Si è protagonisti, con la partecipazione, la volontà, la passione, la determinazione e l'onestà.

Attraverso l'A.N.C.L. S.u. Regione Campania, essendo un sindacato, quindi ha anche un ruolo politico, cercheremo di essere in grado di restituire alla politica "saggezza" e di riscoprire la passione, la bellezza della politica e il suo essere strumento più alto e nobile di cui gli uomini hanno a disposizione.

RegalondoVi emozioni e consigli per un viver senza ostilità la redazione Vi augura una buona lettura!

Caro "Onorevole"

di Antonio Barbato, Enzo Vollono, Riccardo Trimarco

Era un pomeriggio di riunione del Centro Studi, quando avemmo modo di ricevere una graditissima e sorprendente telefonata dal Presidente della Fondazione Studi Rosario De Luca. Il suo indirizzo di saluto al nostro gruppo ANCL, fu caloroso ed entusiasmante per noi, ne ricevemmo una forte spinta emotiva a continuare i nostri lavori di redazione per la categoria. Successivamente, in occasione del Corso Asse.co a Roma, abbiamo avuto la grande occasione di incontrare e salutare personalmente lo stesso De Luca, al quale abbiamo portato le sfogliatelle napoletane da lui molto gradite. Quale occasione migliore, per noi giovani CDL del Centro Studi, di porgergli delle nostre domande? Così è nata l'intervista, che ha rappresentato per noi una grande occasione per ascoltare le parole del nostro riferimento nazionale.

Da iscritto al sindacato ANCL e da dirigente e ideatore del movimento "Rinnovamento", quale è il ruolo del Sindacato dei Professionisti nell'attuale contesto politico?

È un ruolo strategico. Una professione compatta è una professione vincente. E i risultati di questi anni credo siano una testimonianza efficace della nostra autorevolezza. Pur senza fare esempi specifici, basta guardarsi in giro per capire che dove la visione del futuro di categoria è oggetto di divisioni inevitabilmente la voce della professione è poco ascoltata. Un sindacato moderno oggi ha il compito, a mio avviso, di contribuire alle politiche di categoria ed arrivare dove l'ordine per mission istituzionale non può arrivare. Sono molto soddisfatto e orgoglioso di avere sostenuto una corrente di pensiero che ha dato il via a questa fase molto positiva per la nostra categoria.

Parliamo di economia: non pensa che bisognerebbe investire di più sul mercato del lavoro invece di continuare a riformare i contratti di lavoro?

Come Consulenti del lavoro sappiamo quale sia il valore della semplificazione anche nelle tipologie contrattuali. In questo senso, vediamo bene la recente riforma del contratto a tutele crescenti perché in caso di licenziamento ci sono dei parametri meno interpretabili sulle indennità. Ma da sempre diciamo che i posti di lavoro non si creano per legge. Dunque, sarebbe più utile investire su una

politica economica in grado di rimettere in modo i consumi anziché intervenire sul restyling normativo.

La nuova riforma del lavoro per Lei rappresenta un insieme di norme per regolare il rapporto di lavoro o uno strumento per dare agli Italiani l'idea di cambiamento?

Credo che i numeri parlino più di ogni altra cosa. A inizio anno si è fatto un gran parlare di ripresa dell'occupazione grazie a quelle 79 mila aziende che hanno chiesto lo sgravio contributivo e di conseguenza creato 275 mila nuovi posti di lavoro. La Fondazione Studi è andata ad analizzare questi numeri ed ha scoperto che l'80% dei c.d. "nuovi assunti" erano in realtà rapporti di lavoro già in essere con forme contrattuali flessibili che, grazie all'incentivo, sono stati stabilizzati. L'incremento occupazionale, se c'è stato, è stato di 40 mila unità. Questa circostanza dà l'idea di quanto sia fondamentale la comunicazione. E quanto altrettanto fondamentale sia il nostro ruolo sulle tematiche che trattiamo tutti i giorni.

Secondo la Sua esperienza, tra il datore di lavoro e il prestatore d'opera, può esistere un equilibrio tra parti anche se in realtà non sono uguali?

Sì, se c'è di mezzo un Consulente del lavoro.

Quali possono essere gli strumenti e le azioni da mettere in atto per far si che i giovani si avvicinino alla nostra categoria professionale, nonostante il perdurare della crisi economica?

Una categoria compatta proietta all'esterno una professione forte anche sul mercato. La crisi c'è e interessa tutti i settori, nessuno escluso. Scegliere la professione di Consulente del lavoro oggi è un investimento sul futuro. Come gruppo dirigente, il Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro e le Fondazione stanno facendo di tutto per promuovere le competenze tipiche del Consulente che sono tante e non tutte ancora affermate. Continueremo, da un lato, a comunicare al meglio il nostro ruolo sociale e, dall'altro, ad affiancare gli iscritti con tutti i nostri mezzi a disposizione: circolari, approfondimenti, formazione continua ecc. Dotare di sempre maggiore appeal la nostra professione per attrarre i giovani è un imperativo categorico per il gruppo dirigente.

L'italiano medio conosce la professionalità dell' "Avvocato" e del "Commercialista", ma ha poco chiaro cosa fa nella vita un "Consulente del lavoro". In che modo l'ordine intende portare maggior-

mente a conoscenza del popolo la nostra professione?

Rispetto a 10 anni fa oggi il Consulente del lavoro è di gran lunga più percepito come strategico. In materia di lavoro certamente più di avvocati e commercialisti. E questo è merito di un'azione di comunicazione particolarmente incisiva sul ruolo e sulle competenze. Forse è più all'interno della categoria che si ha questa idea.

Stante le ultime conquiste professionali (Microcredito, Asseverazione contratti, ecc.), quali nuove competenze ritiene possa ancora acquisire il Consulente del Lavoro?

Prima di pensare a nuove competenze, monitoraggio sempre attivo all'interno del Consiglio nazionale, credo sia di fondamentale importanza utilizzare quelle che abbiamo conquistato in questi anni. C'è un grande lavoro da fare, per esempio, sulla mediazione, sull'asseverazione dei rapporti di lavoro, sulla certificazione dei contratti e sulle conciliazioni.

Cosa pensa dell'assistenza che i C.d.L. saranno chiamati a prestare durante l'operazione "Microcredito"? Detta attività (servizi ausiliari di assistenza e monitoraggio) potrebbe in qualche modo essere considerata incompatibile in termini di intermediazione finanziaria e/o creditizia?

E' una delle grandi opportunità che abbiamo. Sfruttiamola. Per intermediazione finanziaria si intende l'intermediazione tra domanda e offerta di moneta e di strumenti finanziari. Il nostro ruolo è invece di assistenza ad un'azienda ad ottenere un prestito. Non di far fare investimenti alle aziende.

In considerazione dell'attuale strutturazione dell'ordinamento giudiziario italiano, ritiene che il C.d.L. (professione molto vicina, anche in termini di formazione, a quella degli avvocati) possa (o debba) ottenere il riconoscimento al patrocinio (rappresentanza ed assistenza) innanzi al Giudice del Lavoro?

E' uno degli obiettivi del Cno. Ma è chiaro che prima dovremmo affermare il nostro ruolo come mediatori.

Nei grandi social network c'è una forte presenza dei consulenti del lavoro. Esistono molti gruppi professionali su Facebook e Linkedin, con colleghi che scrivono e si confrontano quotidianamente. Le stesse novità legislative viaggiano veloce sui social. C'è l'intenzione dell'Ordine e della Fondazione Studi di sviluppare canali di comunicazione e aggregazione in questi due popolari social?

Siamo stati la prima categoria ad avere un profilo su Facebook e Twitter. Di recente anche il Festival del lavoro è approdato su Linkedin. Dove si comunica noi ci siamo sempre.

Presidente, poco tempo fa , la nostra categoria ha raggiunto un nuovo importante traguardo: quello dell'asseverazione, dando ai Consulenti la possibilità di diventare i "certificatori del rapporto di lavoro

regolare". Secondo lei tale certificazione potrà un giorno sostituire il DURC in tutti i suoi effetti?

È un obiettivo che passa necessariamente dall'affermazione dell'Asse.co. Anche qui: prima consolidiamo le nostre competenze e prima potremo arrivare a nuovi obiettivi.

Conoscendo il suo impegno per la categoria, può anticiparci quali saranno i nuovi traguardi che la categoria vorrebbe conquistare?

Da gennaio è partito il progetto di comunicazione 3.0. Il prossimo triennio, pertanto, sarà caratterizzato da un nuovo slancio della categoria verso gli iscritti e i cittadini con trasmissioni televisive in materia di lavoro realizzate dai Consulenti del lavoro e con un nuovo portale di informazione. Non solo. Approfitto di questa intervista per invitare tutti i lettori al Festival del lavoro che quest'anno si terrà a Palermo dal 25 al 27 giugno. Un'edizione che si preannuncia particolarmente ricca di dibattiti, confronti e seminari sulle nuove competenze del Consulente del lavoro. Il tutto in una città incredibilmente bella come Palermo. Evento da non perdere sarà anche la Summer School di fine agosto: un'occasione imperdibile per chi vuol crescere nella sua attività professionale.

A nome di tutto il Centro Studi ANCL-SU Campania "On. Mancini", noi giovani colleghi ringraziamo calorosamente il nostro Presidente Rosario De Luca per l'intervista. Con la cordialità tipicamente napoletana e campana cogliamo l'occasione per invitare il Presidente Rosario De Luca e la nostra Presidente Marina Calderone nella nostra sede di Napoli. Sarà la giusta occasione per brindare alla categoria e mangiare insieme le nostre tipiche sfogliatelle calde.

Sarà #lavoltabuona?

di Rino Gargano

Incentivi all'ingresso e flessibilità in uscita. È questa la soluzione individuata dal governo Renzi, ma fortemente sostenuta da Bruxelles, per rilanciare l'occupazione nel nostro paese, specie quella giovanile. Secondo i dati pubblicati dall'ISTAT, nella media del 2014, il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 12,7%, in confronto al 12,1% dell'anno precedente. L'incremento interessa entrambe le componenti di genere e tutto il territorio nazionale, in particolare il Mezzogiorno dove l'indicatore raggiunge il 20,7%. Ancora più eloquente è il dato relativo alla disoccupazione giovanile 15-24 anni: 42,7%, con un picco del 58,5% per le giovani donne del Mezzogiorno. Dati allarmanti, se paragonati a quelli di altri paesi dell'area euro.

Sono trascorsi 15 anni dalla scomparsa del prof. Biagi, ma il suo pensiero risulta (tristemente) attuale: *"Ridurre le regole fa bene al lavoro. Il mercato del lavoro soffre di eccessiva regolazione e questo impedisce l'integrazione occupazionale di numerose categorie di lavoratori. In Italia il caso delle donne è sicuramente quello più clamoroso. In generale è ragionevole riconoscere che in numerosi Stati membri «l'attuale quadro regolatorio spesso riflette un'organizzazione del lavoro ormai obsoleta»."*

Il tempo ci dirà se le riforme già in essere e quelle in cantiere sortiranno l'effetto sperato. Certamente, non raccoglieremo alcun frutto se, come accaduto in passato, riforme di segno opposto si susseguiranno a ritmi isterici. Alcune riflessioni, tuttavia, possiamo già esternarle. È sicuramente cambiato il meccanismo della concertazione. Siamo passati dalla ricerca spasmodica di un compromesso che accontenti le parti sociali, ad un sistema in base al quale i cosiddetti "corpi intermedi" svolgono un ruolo marginale. All'ex sindaco di Firenze va sicuramente riconosciuto il merito ed il coraggio di aver iniziato la riforma della nostra legislazione del lavoro partendo dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Un dogma, più che una norma di legge, campo di dure battaglie ideologiche e scontri politici negli ultimi trent'anni. Da un interessante quadro comparato elaborato e pubblicato dall'ADAPT prima dell'approvazione del decreto sulle tutele crescenti, emerge chiaramente che la legislazione italiana in materia di licenziamento, oltre ad essere una delle più articolate, era anche una delle più garantiste. All'estremo opposto si collocano gli

USA dove non vi è una legislazione specifica in materia e la regola generale è il licenziamento "at will" ovvero a prescindere da una ragione giustificatrice (fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio). Anche se negli ultimi anni sono state elaborate molte eccezioni a questo principio, nel paese a stelle e strisce il lavoro a termine rappresenta la tipologia contrattuale più garantista per il lavoratore, posto che prima della scadenza del termine è fatto divieto di recesso unilaterale. In tutti gli altri paesi presi a riferimento (europei ed extra europei) esiste l'obbligo del preavviso, l'obbligo di motivazione, forme di consultazione sindacale, ma nella quasi totalità dei casi il reintegro rappresenta un'eccezione, limitata ai casi di licenziamento nullo o discriminatorio. La regola generale è, infatti, l'indennizzo. Con il nuovo contratto a tutele (economiche) crescenti, il nostro paese si allinea agli standard dei principali paesi di riferimento, anche se l'applicazione della nuova disciplina ai soli assunti a partire dal 7 marzo rischia di disincentivare la mobilità di coloro che sono stati assunti prima di quella data e che rientrano nella cosiddetta tutela reale piena.

Tutele crescenti ed esonero contributivo rendono il contratto a tempo indeterminato molto più attraente rispetto al passato, nonostante le discutibili interpretrazioni fornite dall'Istituto Previdenziale per la fruizione del beneficio. Mi riferisco, in particolare, al riproporzionamento da effetturare in caso di assunzioni a tempo parziale e alla riparametrizzazione a mesi e giorni dell'esonero annuale (di cui non vi è alcuna traccia nella norma di legge). Secondo le prime indiscrezioni INPS, oltre 67.000 aziende hanno già chiesto il codice di autorizzazione per usufruire del beneficio. Come anticipato da molti osservatori, in particolare la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, la maggior parte di queste assunzioni – si stima l'80% – rappresentano la stabilizzazione di forme precarie di lavoro (tempo determinato, cocopro, autonomi con P.IVA) piuttosto che la creazione di nuova occupazione. Se al termine del triennio agevolato l'economia e i consumi saranno finalmente in crescita, la "nuova" forza lavoro sarà senz'altro mantenuta in organico. In caso contrario, assisteremo ad una valanga di licenziamenti per motivi economici con contestuale applicazione della nuova disciplina sulle tutele crescenti. In altre parole, è indispensabile sfruttare questo periodo di tempo anche per ridurre in modo strutturale il cuneo fiscale e previdenziale, in modo da non subordinare le assunzioni esclusivamente alla presenza di benefici contributivi.

Tra i provvedimenti già adottati, suscita qualche perplessità quello relativo alla liquidazione mensile del TFR, per il quale è da poco disponibile in Gazzetta Ufficiale il decreto attuativo. Una scelta che molti addetti ai lavori hanno già bollato come improwida. A destare la maggiore preoccupazione non è solo il passaggio dal sistema di tassazione separato a quello ordinario, quanto l'impatto previdenziale dell'opzione eventualmente esercitata dal lavoratore. In un paese dalla scarsa cultura

previdenziale, non sarebbe stato più opportuno incentivare le adesioni ai fondi di previdenza complementare, magari passando dall'attuale sistema di adesione volontaria e divieto di uscita a quello dell'adesione obbligatoria con possibilità di uscita, già sperimentato con successo in altri paesi? Quanti lavoratori hanno un quadro chiaro della propria situazione previdenziale che gli permetterà di fare scelte consapevoli? Qualcuno, prima che sia troppo tardi, stimerà l'impatto sociale di pensioni pubbliche pari a meno del 60% dell'ultima retribuzione?

Un plauso merita la nuova forma di conciliazione facoltativa prevista in caso di licenziamento di lavoratori assunti in regime di tutele crescenti. La misura predeterminata dell'indennità e la non imponibilità fiscale e previdenziale della somma corrisposta dovrebbe, finalmente, disincentivare il contenzioso giudiziario, liberando le aule di tribunale da un'infinità di ricorsi, a volte pretestuosi. Non convince, invece, l'obbligo dell'ulteriore comunicazione posta in capo al datore di lavoro (leggasi Consulente del Lavoro) circa l'avvenuta o meno conciliazione. La sanzione prevista in caso di violazione, la stessa già applicata per la mancata trasmissione dell'UNILAV, è inspiegabile considerato che i dati essenziali sono già stati comunicati entro cinque giorni dall'interruzione del rapporto di lavoro.

Per concludere, un breve cenno ad una notizia cui la stampa specialistica ha data grande risalto e che rende evidente quanto sia improcastinabile un percorso di semplificazione del quadro normativo di riferimento. NGA, multinazionale inglese specializzata nella consulenza e nei servizi per le risorse umane, ha recentemente attribuito all'Italia il poco lusinghiero primato del paese con le buste paghe più complesse al mondo. Tra i 35 paesi presi in considerazione, tutti quelli nei quali la multinazionale opera, l'Italia è riuscita a collocarsi, con riferimento al 2014, sul gradino più alto del podio. È singolare che tra i cinque paesi con il più elevato Payroll Complexity Index, quattro sono europei (Italia, Germania, Francia e Belgio). Al contrario, quelli con il più basso tasso di complessità sono tutti di origine asiatica (Singapore, Thailanda, Brunei e Malesia), fatta eccezione per la Polonia, guarda caso uno dei paesi dell'europa centrale dove molti imprenditori italiani hanno delocalizzato o pensano di delocalizzare i propri processi produttivi. Dunque, non sorprenderà che il Belpaese è maglia nera anche nel processo di calcolo dal lordo al netto (*gross-to-net calculation process*), dove Finlandia e Ungheria si distinguono per le procedure di calcolo più semplici.

Riferimenti: Marco Biaigi: ridurre le regole fa bene al lavoro (link); Istat: occupati e disoccupati, media 2014 (link); NGA: Payroll Complexity Index 2014: (link); ADAPT: Licenziamenti, quadro comparato (link)

CDL tra mobilità del personale & politiche attive

di Roberto Tempesta

Ogni anno vengono destinate ingenti risorse, soprattutto attraverso i fondi comunitari, per l'attivazione al lavoro delle persone. Si parla di "politiche attive" e si intendono interventi tra loro molto diversi. Le politiche attive del lavoro sono tutti quegli interventi che vanno ad incidere direttamente sul mercato del lavoro creando nuova occupazione o intervenendo a scopo preventivo o curativo sulle possibili cause della disoccupazione.

I principali strumenti di politica attiva del lavoro che attualmente vengono utilizzati in Italia, come si rinviene dall'OCSE (organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico), si sostanziano principalmente negli:

1. incentivi all'assunzione, all'autoimpiego, al mantenimento o stabilizzazione dell'occupazione, quali quelli previsti ad esempio per l'assunzione dei lavoratori posti in mobilità, degli apprendisti o ancora gli incentivi all'imprenditorialità;
2. gli interventi di formazione professionale;
3. i programmi rivolti all'inserimento lavorativo di persone appartenenti a specifiche categorie come donne, giovani, disoccupati da lungo periodo, extracomunitari o ancora indirizzate alla promozione dell'emersione del lavoro irregolare;
4. i contratti a causa mista che prevedono l'integrazione tra esperienza professionale e momento formativo;
5. le politiche d'inserimento dei disabili;

L'obiettivo principale, dunque, che da sempre contraddistingue le politiche attive del lavoro è quello di evitare principalmente che una persona possa rimanere a lungo disoccupata, promuovendo il passaggio ad una tutela attiva dell'individuo nel mercato del lavoro rispetto ad una tutela passiva. Vi è così un passaggio strutturale e concettuale dal Welfare al Work - fare, avendo a riferimento uno stato sociale che aiuti il soggetto a rimanere attivo nel mondo del lavoro, traendo i benefici dalle assicurazioni legate alla sua condizione professionale, piuttosto che dipendere dall'assistenza. Tali presupposti concettuali però,non possono non considerare che la sola leva occupazionale non è sufficiente a generare sviluppo economico che la concreta applicazione di attività tese a favorire l'incremento occupazionale, spesso collide con la

politica antitrust a livello internazionale e ciò ha determinato epici scontri transnazionali circa la compatibilità degli interventi con la disciplina degli aiuti di stato. Tale ambito più allargato, comporta l'adozione di norme in materia spesso confuse e di non semplice applicabilità, che generano equivoci interpretativi e di applicazione pratica. Si pensi, ad esempio, alle modalità di fruizione del credito di imposta previsto nel 2011 che, oggi, a distanza di 4 anni, ancora genera problematiche circa le modalità del calcolo delle somme realmente fruibili (ciò maggiormente nella ipotesi di assunzione di lavoratori molto svantaggiati nel cui caso i contributi esentati ex L. 407/90, vanno considerati ai fini del beneficio etc) che molto spesso l'incremento occupazionale è emersione dal lavoro nero(pure opera alquanto meritoria) ma non creazione effettiva di nuovi posti di lavoro, condizione questa che necessita di altri elementi di favore, quali aumento della circolazione finanziaria e aumento della domanda.

Infine che una politica volta a favore l'ingresso non può non considerare anche la fase dell'uscita, in un processo teso a facilitare la circolazione della manodopera.

Proviamo quindi a collocare il Consulente del lavoro all'interno del sistema. Certamente come funzione primaria vi è quella di assistere l'azienda affinchè non solo applichi correttamente le norme giuslavoristiche, ma possa utilizzare al meglio le possibilità che appositamente vengono create per il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati. Uno dei principali elementi di appeal alle assunzioni viene , dalla maggioranza degli operatori soprattutto nell'ambito di micro e mini impresa , individuato negli incentivi economici correlati alla creazione di stabili posti di lavoro. La prima domanda che di solito viene posta al consulente del lavoro è: quali agevolazioni ho se assumo un dipendente? Il grossolano errore che spesso si compie, è rispondere direttamente a questa domanda e ciò perché, a ben vedere, gli incentivi diretti per l'assunzione sono piuttosto limitati e variamente burocratizzati, senza dimenticare il principale ostacolo posto alla corretta fruizione dell'eventuale incentivo, ovvero il possesso del DURC interno. Prima di dare compiuta risposta alla domanda iniziale, si dovrà necessariamente valutare quali necessità concrete ha l'azienda rispetto alla manodopera richiesta. Solo dopo aver attentamente valutato tali necessità si potranno dare le corrette informazioni.

Ma il consulente del lavoro, che ha oltretutto un data base di profili funzionali senza uguali, può fornire la propria professionalità anche all'interno dei processi formativi , soprattutto nella fase di supporto didattico. Tale attività produce senza ombra di dubbio elementi positivo di ritorno economico.

Infine, sempre all'interno del processo di mobilità dei lavoratori, il consulente del lavoro può fornire la propria assistenza anche nella fase dell'uscita, il cosiddetto outplacement. È questa una attività tutt'altro che trascurabile. Una competenza speci-

fica in tal senso rappresenta un elemento di qualità e di rilievo economico, e ciò non solo perché un accompagnamento consapevole alla risoluzione dei rapporti di lavoro riduce la fase contenziosa, con rilevante risparmio per l'azienda, ma anche perché la acquisizione delle informazioni personali-funzionali dei lavoratori può essere utilizzata nella contrapposta fase di selezione del personale.

Vi è poi un ulteriore spazio di intervento, che sembra essere di scarso interesse, a mio parere con una valutazione erronea. È quello relativo all'intervento per la fruizione del microcredito,ossia di quel particolare strumento finanziario recentemente previsto per stimolare l'attività delle piccole e piccolissime imprese. Tale intervento viene dai più considerato pressocchè irrilevante in quanto non genererebbe immediato ritorno economico . Anche questo tipo di approccio è deteriore . Intanto il processo serve a mettere in contatto diretto il consulente del lavoro con una realtà potenziale. Va poi considerato che l'apporto del consulente non dovrebbe limitarsi alla fase preconsultiva, potendosi accompagnare il fruitore del servizio nell'intero percorso legato all'utilizzo del microcredito. Questa fase ulteriore è tutt'altro che priva di ritorno economico, sia diretto che indiretto. Ovviamente, ma la considerazione non può che essere pleonastica, il Consulente del lavoro deve avere piena cognizione di tutti questi strumenti per poter sfruttare appieno la propria potenzialità professionale, anche all'interno di un sistema in crisi.

Parasubordinazione: una riforma non facile

di Luigi Fiamma

È stata recentemente pubblicata la bozza del Decreto Legislativo avente ad oggetto il "Testo organico delle tipologia contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della Legge 10 Dicembre 2014, n. 183". Il Decreto, quindi, ha lo scopo di dare attuazione a parte dei (vaghi) contenuti della Legge Delega e procedere pertanto ad aggiungere un altro tassello nel complesso mosaico denominato jobs act.

L'argomento oggetto della trattazione della presente riguarda gli articoli da 47 a 49 del sopracitato Decreto. Ebbene con soli due articoli il Legislatore potrebbe dare il colpo di grazia alla sempre più odiata parasubordinazione, il cui utilizzo era già stato fortemente ridimensionato dalla Legge 92/2012. Lo scopo ultimo del Governo è appunto quello di ricondurre tutti i rapporti di lavoro alle fattispecie tipiche e "genuine" del lavoro subordinato: tempo indeterminato, determinato e apprendistato. Per arrivare a tale risultato il Decreto procede su due strade; da un parte cancella la possibilità di stipulare nuovi contratti a progetto o a collaborazione coordinata e continuativa dalla sua entrata in vigore (con delle eccezioni), dall'altra concede ai datori di lavoro una sorta di "condono tombale" per le pregresse violazioni di qualificazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui essi procedano a stabilizzare i contratti con i parasubordinati in essere trasformandoli in contratti a tempo indeterminato.

L'art. 49, intitolato superamento del contratto a progetto sentenzia chiaramente che "gli articoli da 61 a 69/bis del decreto legislativo 276/2003, rimangono in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto." Ecco dunque che il legislatore pone un termine alla stipula di nuovi contratti a progetto e cococo e introduce un regime transitorio per la validità di quei contratti già in essere alla data di entrata in vigore del decreto.

L'art. 47, intitolato Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente, come anticipato dal titolo stesso prevede che, a far data dal 1 gennaio 2016, si applichi la disciplina del lavoro subordinato a tutti quei rapporti di collaborazione che si concretino in

" prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro". L'articolo introduce quindi un criterio (piuttosto vago e opinabile) di valutazione della prestazione lavorativa al fine di guardare oltre il mero nomen iuris del contratto ed arrivare ad una qualificazione del rapporto basato sulla concretezza del lavoro svolto.

Sono lasciati fuori dalla riforma per espressa previsione del comma 2 dello stesso articolo:

a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
d) le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

L'art. 48 come anticipato, offre ai datori di lavoro la possibilità di stabilizzare i contratto a progetto, le collaborazioni coordinate e continuative e contratti di collaborazione professionale (quindi con lavoratori autonomi titolari di partita IVA) offrendo in cambio non un incentivo di tipo economico, ma di tipo normativo. Al rispetto delle condizioni del successivo comma 2 infatti, la stabilizzazione comporta "l'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione". I requisiti da rispettare sono due, oltre ovviamente all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del collaboratore entro il 2015:

- la sottoscrizione per i lavoratori interessati, di atti di conciliazioni con riferimento a tutte le possibili pretese inerenti la qualificazione del vecchio rapporto. Conciliazioni da eseguire nelle sedi cosiddette "protette" ossia in sede sindacale o dinanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro;
- nei 12 mesi successivi alle assunzioni in oggetto i datori di lavoro non devono recedere dal rapporto se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;

In attesa del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, quest'ultima è esclusa dalla riforma fino al 1° Gennaio 2017 (art. 47 comma 3).

I dubbi che scaturiscono dalla bozza sono numerosi, a partire dalla mancata inclusione dei pensionati nell'elenco degli esclusi del comma 2 dell'art. 47, per arrivare alla gestione dei rapporti di collaborazione in essere con scadenza prevista oltre il 31/12/2015. Inoltre non è chiaro come il Ministero andrà ad attuare nella pratica i dettami previsti dal primo comma dell'art. 47, sicuramente una circolare ministeriale potrà chiarire il tutto.

Inoltre ci si chiede, è veramente divenuto inutile il rapporto di collaborazione? Quel limbo che si pone tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo è davvero scomparso? Ovviamente si parla non di un abuso indiscriminato incentrato "sul risparmio", ma di un uso corretto, genuino. Una cosa è dettare rigidi parametri di utilizzazione per poi controllarne e sanzionarne (giustamente) l'abuso, ben altra cosa è eliminare ad libitum uno strumento di flessibilità ideato e strutturato per stare al passo con i tempi e le esigenze moderne del mercato del lavoro.

Diffida accertativa negata verso la società fallita

di Riccardo Trimarco

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con una recente Nota (prot. n. 4684 del 19 marzo 2015), ha fornito al personale ispettivo alcune indicazioni in materia di diffida accertativa per crediti patrimoniali emessa nei confronti di una società fallita.

La diffida accertativa, prevista dall'art. 12 del D. Lgs. 124/2004, costituisce un valido e rapido strumento attraverso il quale il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro può intervenire a tutela del credito patrimoniale vantato dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro per la prestazione lavorativa resa. Infatti, se durante l'attività di vigilanza emergono inosservanze della disciplina contrattuale dalle quali possono scaturire crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro provvede con specifico atto a diffidare il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti entro un termine predeterminato. Avverso il provvedimento di diffida il datore di lavoro può promuovere nel termine di 30 giorni dalla notifica dell'atto, un tentativo di conciliazione presso la DTL. In caso di accordo la diffida accertativa perde efficacia secondo quanto previsto in tema di conciliazione. Se il termine per esperire la conciliazione è decorso inutilmente oppure se l'accordo fra le parti non viene raggiunto in sede conciliativa, la diffida accertativa acquista, con apposito provvedimento del Direttore della DTL, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo, peraltro, il datore di lavoro può impugnare la diffida accertativa divenuta titolo esecutivo entro trenta giorni dalla notificazione, mediante ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro, il ricorso, che sospende l'esecutività della diffida, è deciso dal Comitato entro 90 giorni dalla presentazione; decorso inutilmente il termine previsto per la decisione, il ricorso si intende respinto.

Si ricorda che le tipologia dei crediti, che possono essere vantati tramite l'istituto della diffida accertativa sono:

- crediti retributivi da omesso pagamento;
- credito di tipo indennitario ,da maggiorazioni, TFR, ecc.;
- crediti legati al demansionamento, o alla mancata applicazione di livelli minimi richiesti esplicitamente dal Legislatore in osservanza degli artt. 2103 C.C. e 36 Cost.

(nonché secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4, D.L. n. 248/2007, conv.to in L. n. 31/2008).

Affinché la diffida accertativa intimata dall'ispettore del lavoro possa assumere carattere di titolo esecutivo, tramite validazione del direttore della Dtl, deve avere il requisito dell'esigibilità. Questo è il parere espresso dal Ministero del Lavoro con la nota in oggetto riguardante la possibilità, da parte del direttore della direzione territoriale del lavoro (Dtl), di procedere alla validazione della diffida accertativa emessa nei confronti di una società fallita.

Tuttavia, la diffida accertativa, per assumere il carattere del titolo esecutivo, deve possedere tutti i requisiti previsti dall'ordinamento giuridico vigente e individuati, in particolare dall'articolo 474 del codice di procedura civile, deve cioè trattarsi di un diritto certo, liquido ed esigibile. Pertanto, nel caso dell'accertamento nei confronti di una società fallita l'eventuale conseguente provvedimento di diffida accertativa non potrà essere legittimamente validato dal direttore in quanto, pur sussistendo, per ipotesi, il requisito della certezza e della liquidità, certamente nella circostanza manca il requisito dell' esigibilità.

Infatti, l'articolo 51 del R.D. N. 267 del 16 marzo 1942 (legge fallimentare) chiaramente stabilisce che, salvo diversa disposizione di legge, dal giorno della dichiarazione di fallimento, nessuna azione individuale esecutiva o cautelare anche per crediti maturati durante il fallimento, può essere iniziata o proseguita sui beni compresi nel fallimento.

Le cooperative sociali a mutualità prevalente

di Isabella Vollero

Le cooperative sociali sono disciplinate dalle legge n. 381 del 1991 che detta norme che si riflettono anche nel campo della contribuzione previdenziale ed assistenziale. L'art. 1 prevede due tipologie di cooperative:

- lett. a) quelle che svolgono attività di gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- lett. b) quelle volte all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Queste ultime beneficiano dell'esenzione totale dal pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali compreso la quota a carico del lavoratore. Con d. lgs. n. 6/2003 di riforma del diritto societario, in vigore dal 1 gennaio 2004, sono state poi introdotte le cooperative a mutualità prevalente ovvero quelle che:

a) svolgono la loro attività prevalentemente in favore dei soci, consumatori o utenti di beni o di servizi;
b) si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, delle prestazioni lavorative dei soci;
c) si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, degli apporti di beni o servizi da parte dei soci;
d) si iscrivono in un apposito albo presso il quale depositano annualmente i propri bilanci.

Le cooperative sociali, sono considerate ope legis, a mutualità prevalente se rispettano le norme di cui alla legge 381/1991.

Nelle disposizioni contenute nel titolo VI libro V del codice civile troviamo collocata nell'ambito delle società anche le cooperative proprio in quanto aventi natura di impresa nonché, la definizione dello scopo mutualistico art. 2511, delle caratteristiche della mutualità art. 2512, dei criteri della prevalenza art. 2513, degli obblighi delle previsioni statutarie art. 2514.

Il concetto di prevalenza introdotto nel nostro ordinamento ha così determinato nel genus delle cooperative una distinzione in due species: le cooperative a mutualità prevalente e le cooperative diverse differenziate tra loro da un'opzione statutaria che stabilisce l'introduzione di una clausola di non lucratività e da un'opzione di tipo gestionale

che consiste nella determinazione del requisito della prevalenza.

In particolare la mutualità prevalente va ricercata nel tipo di scambio mutualistico che intercorre tra socio e cooperativa.

Nel caso di cooperative di consumo o di servizio è richiesto che l'attività sia svolta prevalentemente in favore dei soci consumatori o utenti di beni o di servizi.

Nel caso di cooperative di produzione e lavoro (V. n. 1/2014 Informazione Bimestrale Ancl) è richiesto che nello svolgimento della loro attività le cooperative si avvalgano prevalentemente delle prestazioni lavorative dei soci.

In riferimento alla mutualità, si distingue tra cooperative a mutualità prevalente e non prevalente, in ragione del tipo di scambio mutualistico, tenendo conto che l'attività si svolge soprattutto in favore dei soci oppure che le cooperative si avvalgono quasi esclusivamente delle prestazioni dei soci oppure che utilizzano in misura consistente l'apporto di beni o di servizi dei soci.

Premesso che tutta la cooperazione è agevolata, il vantaggio di costituire cooperative a mutualità prevalente sta nel fatto che ad esse sono riconosciute agevolazioni di carattere finanziario, tributario e previdenziale. Il riconoscimento di maggiori privilegi, di una serie di prelazioni in quanto imprese caratterizzate da una funzione sociale destinatarie di una serie di incentivi, benefici ed esenzioni di varia natura.

Il modello cooperativo rimane però unitario nel rispetto del dettato costituzionale (art. 45) nonostante la rielaborazione della disciplina che resta comunque ancorata al riconoscimento della funzione sociale ed ai principi di non lucratività preesistenti alla riforma che li ha integrati con il principio della prevalenza.

Il criterio della prevalenza è riscontrabile anche attraverso l'applicazione di tre parametri contabili:

1. ricavi da vendite di beni e prestazioni di servizi ai soci superiori al 50% del totale dei ricavi.
2. costo del lavoro dei soci superiore al 50% del totale del costo del lavoro.
3. costo per la produzione di servizi ricevuti dai soci o di beni conferiti dai soci superiore al 50% del totale dei costi dei servizi.

La contrapposizione tra le cooperative a mutualità prevalente e le cooperative diverse, perché prive del requisito della prevalenza, rappresenta la maggiore innovazione introdotta dalla riforma del 2003. Essa però non incide sul piano della disciplina, che resta unitaria, ma unicamente su quello dei vantaggi fiscali.

Il regime di tassazione delle cooperative tiene conto delle particolari finalità sociali di questi enti, ed anche se disciplinato con criteri analoghi a quelli degli enti commerciali, prevede esenzioni o agevolazioni a seconda che le cooperative siano a mutualità prevalente o meno (ad es: deducibilità dei ristorni dall'utile di esercizio, limite previsto per

la deducibilità degli interessi passivi, tassazione IRES di quota parte degli utili netti, riduzione del reddito imponibile per effetto di riserve indisponibili, rivalutazione gratuita di quote e azioni, somme versate a fondi mutualistici che non concorrono a formare il reddito imponibile), riservando unicamente alle cooperative a mutualità prevalente agevolazioni di carattere tributario.

In buona sostanza anche le cooperative "diverse" devono perseguire lo scopo mutualistico seppure con minore intensità di quelle a mutualità prevalente anche se il legislatore non indica una soglia minima oltre la quale lo scopo mutualistico degenera in scopo di lucro.

LA PAROLA ALLE UP

Jobs Act: un'occasione mancata

di Maurizio Buonocore

(Presidente UP ANCL SU Napoli)

Il mondo del lavoro è al centro di un dibattito continuo, perché rappresenta la spina dorsale del nostro paese e la capacità di uno stato moderno inserito in un contesto internazionale, per creare le condizioni essenziali, affinché ogni individuo possa contribuire con il proprio lavoro al risultato complessivo del PIL.

Negli ultimi 45 anni l'evoluzione del sistema economico basato sempre meno sulle certezze e stabilità e sempre più su scenari in rapida evoluzione, hanno sostanzialmente portato ad una visione statica del mondo del lavoro, ancorata ad un vecchio concetto di società industriale, questo ha comportato unitamente ad una progressiva saturazione di singoli posti di lavoro ed una rigidità di sistema che hanno contribuito a non rendere appetibile il nostro paese per investitori esteri ed ha portato a livelli non competitivi il costo del lavoro.

In questo quadro di riferimento è senza ombra di dubbio necessario pervenire ad una rivisitazione del complesso mondo del lavoro, ma con una visione non centralista dello stato dirigista, bensì volto alla realizzazione di un quadro normativo di cornice all'interno del quale le regole devono necessariamente essere scritte tra i contraenti del rapporto di lavoro.

L'incursione a gamba tesa fatta dal Governo, basata prima su uno scarso coinvolgimento del corpo intermedio delle forze sindacali, e sul farsi dare poi una delega dal parlamento così ampia, la dice lunga su come la pensa sulla necessità di regolare il mercato a colpi di decreti.

Se è vero che la nostra Costituzione basa il sistema democratico sulla rappresentanza parlamentare e individua bene la possibilità di farsi rappresentare per delle scelte che riguardano i vari aspetti della complessa attività umana da associazioni, è il segno che i costituenti volevano lasciare distinti i due mondi quello politico e quello sindacale per un giusto equilibrio che non portasse alla rappresentanza

unica di chi è cittadino e di chi è lavoratore. D'altronde se si fosse attuata la parte seconda della costituzione dell'art. 39 la contrattazione collettiva sarebbe erga homnes e l'intenzione del Governo di rivedere i criteri della rappresentanza, sarà la cifra definitiva di una rivoluzione di sistema dagli esiti incerti.

Il jobs act si inserisce quindi in questo contesto ed ha rimosso uno degli ostacoli che ha fatto si che questo paese basasse la sua capacità produttiva su PMI al di sotto della fatidica soglia dei 15 dipendenti. Il lavoro in quanto tale non si crea per decreto o si spinge la sua dinamica facendogli uno sgambetto, ma si deve supportare con una politica industriale e di sviluppo di medio lungo periodo, che rimuova si degli ostacoli, ma che lasci libertà negoziale alle parti.

L'aver creato una netta distinzione tra i lavoratori presenti in azienda prima del 7 marzo e chi è stato assunto dopo tale data, ha di fatto creato due pesi e due misure, rappresentando una disparità di trattamento nella stessa azienda per lavoratori che collaborano fianco a fianco e questo aumenta la distanza psicologia generazionale dei secondi dai primi, facendoli sentire figli di un dio minore, con profilo di incostituzionalità in barba all'art.4.

I segnali di una evoluzione di quadro fissati nella legge delega 30 e provenienti da uno studio approfondito dello scenario in movimento, che aveva trovato nel Prof. Biagi un attento osservatore, ha rappresentato non una precarizzazione di sistema, ma la affermazione che la vita lavorativa delle persone cambia e si adatta ai mutamenti della velocità della economia, sempre più globalizzata e sempre più competitiva.

Doveva quindi essere interpretata come un campanello di allarme di un sistema che si era piegato su se stesso, garantendo sempre i soliti noti, e dimenticandosi una ampia fetta di lavoratori.
In questo senso dare tutele a chi non ne ha o ne ha avute poche, va bene, ma perché limitare la possibilità di svolgere per scelta la propria attività per più committenti in forma autonoma? L'articolo 1 della costituzione richiama "il lavoro" e non lo limita ad una visione monotematica di dipendente.

Allora perché rappresenta un'occasione mancata, perché si sarebbe potuto fare manutenzione giuridica alla legge 300 del 1970 elevando il limite di 15 dipendenti ad almeno 35, perché tale limite è già presente in altre normative di tutela e quindi il legislatore stesso ha ammesso che sopra questa soglia, l'azienda può farsi carico di determinate dinamiche di protezione sociale, creando occasioni di lavoro a cate-

gorie protette di lavoratori. Con questa semplice manovra se il mercato del lavoro si era bloccato per questo limite si sarebbe potuto aprire a potenziali 20 posti di lavoro in ogni azienda ed avremmo assistito lo stesso all'aumento delle assunzioni di cui si bea il Governo in questi giorni. I dati vanno letti per aggregazione e non ci hanno fornito una visione dimensionale per azienda dell'assorbimento di tali unità, salvo poi ad usarli in maniera strumentale.

La manifestazione del leader della FIOM Landini, la dice lunga sull'impatto di tale normativa sulla tenuta dei rapporti sindacali, lo stesso sindacato, deve rivedere la sua capacità di aggregazione ed interrogarsi sul perché proliferano le sigle di autonomi e di base a fronte di un sistema consolidato, forse i lavoratori chiedono scelte nuove, forse il sistema di consultazione aziendale deve essere rivisto, forse le elezioni delle RSU non sono più attuali, forse la gestione dei fondi della legge 388/2000 dovrebbero esser usati più saggiamente e rappresentare veramente un'occasione di formazione individuale e collettiva, tesa al mantenimento della preparazione del lavoratore per evitare la sua espulsione dal processo produttivo.
In questo il nostro paese é senz'altro in ritardo ed il jobs act non credo che risolva il problema, ma non volendo essere pessimista a tutti i costi, occorrerà vedere i provvedimenti in materia di rappresentanza, per poterli commentare.

Comprendo pure che la necessità di provvedimenti urgenti per la ripresa dell' economia, mal si conciliava con i tempi della concertazione, ma mettere mano ad un sistema così delicato e complesso, che coinvolge la vita di tante persone, meritava una riflessione maggiore, per non dover parlare di riforma del lavoro dopo la prossima competizione elettorale, da parte dei nuovi vincitori.

I Consulenti del Lavoro avendo un osservatorio privilegiato, fatto di quotidianità, possono e devono contribuire allo sviluppo della normativa in tale senso, ma ovviamente bisogna passare per la consultazione preventiva delle categorie professionali, cosa di difficile attuazione nel nostro paese.

CIG in deroga 2015

di Gennaro Salzano

Il Governo, nell'intento di ridurre il ricorso alla cassa integrazione, cancellando progressivamente quella in deroga, per mantenere in vigore quella ordinaria e straordinaria, ha previsto, anche per quest'anno, la copertura finanziaria della Cig in Deroga, limitandone però il tempo di utilizzo a soli cinque mesi. L'ammortizzatore in questione, infatti, è destinato a sparire a fine 2016 per essere sostituito dalle prestazioni dei fondi bilaterali di solidarietà. A stabilire questo periodo limitato è il decreto interministeriale n. 83473 dell'1 agosto 2014 (cosiddetto decreto Poletti) che impatta fortemente sulle modalità di fruizione del beneficio per l'anno 2015 nella Regione Campania.

Le linee guida per l'accesso all'ammortizzatore sociale in questione, emanate dal tavolo inter-istituzionale lo scorso febbraio, infatti, hanno previsto un calcolo particolarmente innovativo delle ore di cig in deroga a favore dei lavoratori di aziende in difficoltà. La premessa delle indicazioni date dalle linee guida regionali è proprio il decreto Poletti, con la sua forte limitazione della possibilità di fruizione del beneficio a sostegno del reddito. A fronte di questa limitazione a cinque mesi, infatti, il tavolo inter-istituzionale, formato da Regione Campania, amministrazioni provinciali, Inps, Italia lavoro e parti sociali, ha calcolato il periodo suddetto contando le ore corrispondenti.

I cinque mesi previsti come tempo massimo di utilizzo della Cig in Deroga sono stati tradotti, a livello regionale, in 865 ore fruibili, per ciascun lavoratore a tempo pieno, nel corso dell'anno. Il numero di ore scaturisce dall'utilizzo del parametro di 173 ore mensili per un lavoratore a tempo pieno, moltiplicato per i cinque mesi stabiliti dal Decreto Poletti. Va da sé, quindi, che questo massimale utilizzabile, va riproporzionato in caso ci si trovi di fronte a contratti di lavoro part-time.

Le linee guida regionali insomma, non interpretano i cinque mesi come un arco di tempo solare, ma secondo una logica puramente quantitativa delle ore utilizzabili. E' una buona notizia per i lavoratori di quelle aziende che ricorrono a questo ammortizzatore a fronte di una riduzione dell'orario normale di lavoro. In questo caso, infatti, il monte ore a disposizione di ciascun lavoratore potrà essere spalmato anche oltre i cinque mesi solari, fino cioè al suo esaurimento. Secondo le indicazioni delle Linee Guida regionali, quindi, giusto per fare un esempio, un lavoratore a tempo pieno

che sarà messo in Cig in Deroga con una riduzione dell'orario di lavoro del 50%, potrà fruire del beneficio per dieci mesi solari, fino a quando cioè non avrà raggiunto il tetto delle 865 ore annue.

Questa interpretazione della norma, non contestata dal Ministero del lavoro, da un lato rispetta pienamente la ratio del decreto interministeriale, che fonda sulla limitazione della spesa per gli ammortizzatori, specie in vista del loro riordino, e dall'altro dà respiro a lavoratori ed imprese che anche nel 2015 si vedono attanagliati dalla morsa della crisi economica in corso. Per il resto, le modalità di accesso all'ammortizzatore sono quelle previste anche per gli anni scorsi, con un accento particolarmente marcato sull'obbligo formativo, per il quale è in corso di predisposizione il catalogo delle materie sulla piattaforma regionale.

La Cig in Deroga, quindi, istituita proprio per dare sostegno a lavoratori che altrimenti vedrebbero il loro reddito in caduta libera in quanto non destinatari della ordinaria Cassa Integrazione Guardagni, rimane uno strumento particolarmente efficace per attutire i colpi della crisi economica cominciata nel 2008. Essa costituisce un'estensione di un ammortizzatore sociale a favore di lavoratori di piccole imprese, aziende artigiane e del terziario. Proprio in relazione a questo aspetto, una novità dell'ultima ora è l'ordinanza n. 1108/2015 del Consiglio di Stato che accoglie il ricorso di Confprofessioni contro il decreto Poletti nella parte in cui esclude gli studi professionali dal novero dei datori che possono far ricorso alla Cig in Deroga. Una discriminazione che era stata avallata dal Tar Lazio, ma che la suprema magistratura amministrativa ha, invece, ritenuto sussistente, fondando la sua valutazione sul concetto di "datore di lavoro" così come definito dalla giurisdizione europea (Corte Europea di Giustizia, causa C/32, 16 ottobre 2003) che è più ampio di quello definito dal codice civile italiano (artt. 2082- 2083). Una sentenza che rende giustizia al mondo delle professioni e della quale il Ministero del Lavoro ha preso atto lo scorso 25 Marzo, quando con una nota indirizzata, tra gli altri, all'Inps, ha disposto l'esecuzione di quanto ordinato dal Consiglio di Stato.

CDL e studi professionali sui grandi social network

di Antonio Barbato

La nostra è l'era delle tecnologie: tablet, personal computer e smartphone rendono sempre più social la vita quotidiana di ogni italiano, di ogni Consulente del lavoro e di ogni studio professionale. Per le ricerche di informazioni usiamo Google; per socializzare e comunicare, anche tra di noi professionisti, usiamo Facebook e Whatsup, sms e telefonate. La velocità con la quale consultiamo i grandi social Network è pari a quella con la quale ci informiamo leggendo quotidiani online. La tempistica della comunicazione è la vera rivoluzione: oggi tutto è molto più veloce ed a portata di mano. Esattamente sul display del cellulare o pc.

Non siamo più noi ad andare a leggere le notizie comprando quotidiani ad esempio, ma siamo raggiunti dalla notizia tramite la bacheca di Facebook, Twitter, Linkedin o leggendo ciò che condividono o postano sui social i colleghi o amici. Tramite i social network, appunto. Ma non siamo i soli a popolare i social network: ad essere connesso è l'intero popolo mondiale. E dove c'è assai gente, c'è opportunità, c'è business.

I social network sono un'occasione d'oro per i Consulenti del Lavoro, gli studi professionali, l'ordine nazionale, gli ordini territoriali e la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Abbiamo una grande opportunità di crescita, noi CDL: imparare a cavalcare questa velocissima e immensa possibilità chiamata "social network".

L'editoria online ci sta indicando in questi anni la strada: una notizia ben lanciata sui social ha una capacità di diffusione verso l'intero popolo che non ha eguali nella storia dell'umanità. Con un semplice click su "condividi" ognuno di noi può attivare una repentina diffusione di un contenuto, il quale può raggiungere, se diffuso nei modi giusti, anche migliaia e migliaia di persone in pochissimi minuti.

Lo sfruttamento professionale di Studio, e come categoria dei CDL, dei grandi social network (Facebook, Google, Twitter, Linkedin) è la vera grande sfida al quale dobbiamo puntare tutti noi per risolvere i due macro problemi di ogni Consulente del Lavoro: la crisi economica dei nostri Studi e la scarsa conoscenza sociale del nostro Ordine professionale.

L'uno è la conseguenza dell'altro. Il nostro problema non è solo la crisi economica, il ridursi della clientela. Noi abbiamo un problema che va com-

battuto: L'italiano medio non conosce il nostro ruolo di CDL. La nostra attività rivolta economicamente (le nostre parcelle) ai datori di lavoro o imprenditori ci ha fatto storicamente pensare che gli interlocutori che contano per noi siano solo le imprese. Ma noi non siamo "Consulenti d'azienda", ma "Consulenti del Lavoro" nell'accezione più ampia. E non possiamo più permettere che la nostra categoria sia poco conosciuta. Un altro ordine professionale a noi ben noto, i Commercialisti, è invece ben conosciuto e riconosciuto nei fatti dagli italiani come i professionisti che si occupano delle aziende, del bilancio aziendale e, purtroppo, anche della consulenza del lavoro (le paghe!). E sappiamo quanta clientela perdiamo per questa loro popolarità.

La dicitura "Consulenti del Lavoro" rispecchia l'ampiezza del nostro ruolo. Noi CDL siamo esperti contemporaneamente di normativa, economicità e praticità nell'ambito della politica del lavoro delle aziende. L'ampiezza della consulenza resa dai CDL ci pone di fatto come i professionisti più vicini anche alle esigenze della gente.

I Consulenti del lavoro rispondono a qualsiasi esigenza in materia lavorativa, previdenziale e fiscale dei lavoratori e dei pensionati. E quindi hanno la possibilità di fornire una vastissima offerta comunicativa. Ciò va sfruttato, ciò necessita di maggiori e migliori strategie di marketing professionale.

E' necessario migliorare la strategia comunicativa a tutti i livelli: come CNO, come CPO e come studi professionali. Ed inoltre puntare molto, come il nostro CNO sta facendo, sulla comunicazione istituzionale ad ampio raggio. L'operazione "Microcredito – Movimento 5 stelle – Consulenti del Lavoro" è un'operazione mediatica importante. Diffondere un elenco di CDL, come unici interlocutori dell'operazione, ancor di più. Finalmente ci poniamo come professionisti al servizio del popolo italiano, con l'esclusiva.

La strada più lungimirante per migliorare il nostro impatto mediatico sugli italiani è utilizzare i social network con una strategia comunicativa che parte dall'alto, dal nostro CNO ed in coordinamento arriva ad ogni studio professionale. I social network dobbiamo sfruttarli tutti insieme. Esiste una rete nazionale italiana dei Consulenti del Lavoro: siamo noi, una grande famiglia di migliaia di Consulenti, capitanati dal CNO e dalla Fondazione Studi, coadiuvati dai CPO. Con una strategia comunicativa e sociale condivisa, il mondo dei Consulenti del Lavoro può anticipare altri ordini nel prendersi lo scenario nazionale in termini di informativa e comunicazione agli italiani in materia di lavoro, previdenza e fisco.

Anche come Studi professionali dobbiamo sforzarci di parlare agli italiani, non solo alle imprese. Nella rete dei social network (Facebook, Twitter, Linkedin e Google+) risiedono cittadini, contribuenti, lavoratori, pensionati e imprenditori, tutti insieme.

Diffondere le attività del proprio studio tramite social network è una delle strade tentate da tantissimi studi, i quali si sono affannati ad aprire siti in-

ternet standardizzati dei propri studi professionali, con pagine ufficiali su Facebook e Twitter. Ma, i più possono confermare, raccogliendo pochi risultati in termini di visite-visibilità-clientela, anche se c'è stato l'impegno di pubblicare anche contenuti scritti con alta professionalità. E purtroppo in parte sprecati perché non diffusi adeguatamente.

Non è questa la strada per aprire il fronte del business allo studio professionale. Fare strategia comunicativa sui social network come singolo Studio presuppone la necessità di affidarsi ad esperti di Social Media Marketing ed esperti SEO. Oppure seguire un corso per apprendere le basi di tali professionalità. Un post su Facebook, ad esempio, va lanciato in un modo social, non basta il contenuto altamente professionale. Vanno usati strumenti e strategie di condivisione. E' questa la vera difficoltà attuale di ogni singolo studio professionale, che visti gli impegni, non può dedicarsi alla propria vetrina sul web.

E' importante anche il piazzamento su Google di un contenuto scritto dal proprio Studio, o meglio ancora, dalla rete professionale dei CDL. Il popolo italiano cerca moltissimo informazioni su tematiche di lavoro, previdenziali e fiscali su Google. Esiste una vasta platea di cittadini che sono degli utenti interessati a consulenze a titolo oneroso. E cercano la risposta professionale sul web.

Se il cliente vi ha raggiunti trovandovi su Google, vuol dire che è un "utente interessato" visto che ha ricercato appositamente Voi e il vostro contenuto pubblicato. Se il cliente lo avete raggiunto tramite Facebook è stato attirato dalla visibilità e professionalità del vostro post condiviso sul social network. In entrambi i casi, il cliente si pone in posizione di rispetto di Voi come professionisti. Lo stesso rispetto (anche a livello di parcella) che riserva ad altri ordini professionali, purtroppo più famosi. Più famosi ad oggi. Il nostro dovere è diventare i principali interlocutori degli italiani in materia di lavoro, previdenza e fisco. Ed è necessario attivarci come mondo dei CDL, da Roma a tutto il resto d'Italia. Esiste una strada condivisibile da tutti, va seguita.

Il nuovo regime dei minimi

di Luigi Carbonelli

Le regole del nuovo regime forfetario, come avevamo visto, necessitavano di alcuni chiarimenti, e soprattutto che l'Agenzia desse precisi riferimenti su cui poter lavorare per consentire al nuovo regime di essere veramente appetibile, anche in considerazione dei dubbi che lo stesso Presidente del Consiglio espresse sul regime ("clamoroso autogol"), parole che lasciavano intendere che i responsabili del fisco si fossero accorti troppo tardi che il regime, così come uscito dalla legge di stabilità, aveva limiti difficilmente superabili. Le parole del Presidente Renzi ("ho fatto un errore, ma adesso lo recuperiamo") avevano fatto pensare ad un nuovo intervento normativo che potesse far riprendere smalto ad un regime che negli ultimi anni ha interessato una platea di contribuenti sempre più ampia. Ad ogni modo, in occasione del Videoforum Italia Oggi, Telefisco Sole24ore e Forum Lavoro di febbraio, alcuni dubbi sono stati chiariti, e, unitamente ai numerosi altri quesiti riguardanti altri argomenti di competenza dell'Agenzia delle Entrate, sono entrati a far parte dell'interessantissima circolare 6/E del 2015, della quale andremo a riprendere, per completezza di informazione, i quesiti riguardanti i nuovi minimi (rubricati al n.9 della circolare):

- è stato chiarito che l'aver esercitato, ovvero l'esercitare ancora attività di impresa, non influisce sulla scelta di aderire al nuovo regime. Questo perché i precedenti regimi facevano spesso leva sul carattere di novità delle attività, come se fossero incentivi per l'apertura di una nuova partita IVA, quindi erano legittimi i dubbi di chi, non trovando nella 190/2014 riferimenti al carattere di novità dell'attività, nutriva remore sull'effettiva applicazione del regime ad attività già esistenti;
- non è necessaria alcuna comunicazione/adempimento per avvalersi del regime fiscale dei "nuovi minimi", in riferimento alle attività di impresa preesistenti: l'Agenzia delle Entrate chiarisce che tale regime è quello naturale per chi possiede i requisiti previsti e non si trova in una delle condizioni di esclusione previste. Aggiungiamo noi che sarà importante quindi il comportamento concludente, sia per quanto riguarda la fatturazione, sia per quanto riguarda la presentazione del-

le varie dichiarazioni fiscali nell'anno 2015. E' chiarito invece che le nuove attività sono tenute a darne comunicazione in sede di modello di attribuzione della partita IVA, barrando la relativa casella;

- come si pensava a gennaio, ed i dati dell'Agenzia delle Entrate ne avevano dato conferma, parecchi soggetti che ritenevano di possedere i requisiti per utilizzare il più conveniente regime dei "vecchi" minimi (ricordiamo che la vecchia tassazione del 5% è stata sostituita da una più gravosa del 15% su coefficienti di redditività predefiniti) si erano affrettati a comunicare all'Agenzia delle Entrate l'apertura della partita IVA per non vedersi precludere la scelta tra il vecchio ed il nuovo regime dei minimi. Numerosi erano anche i casi di chi aveva presentato la dichiarazione di inizio attività anche a gennaio, avvalendosi del termine di trenta giorni entro cui comunicare l'apertura, che avveniva quindi con data di inizio attività entro dicembre 2014. L'Agenzia delle Entrate, in risposta ad un quesito, ha posto un interessante punto di vista, che non mancherà di creare preoccupazione: verranno considerate attività già avviate al 31 dicembre 2014 quelle attività per le quali siano "state effettuate operazioni che comprovino il concreto esercizio di un'attività": resterà quindi onere del contribuente dimostrare di aver effettuato operazioni che possano qualificare come "avviata" l'attività per la quale hanno presentato dichiarazione di inizio attività, non rilevando necessariamente come data di effettivo inizio dell'attività quella comunicata nel modello di attribuzione della partita IVA. Certo sarà interessante verificare concretamente quali fattispecie saranno considerate indicative di un effettivo avvio dell'impresa (o dell'attività di lavoro autonomo), potendo in astratto già la presentazione del modello di attribuzione della partita IVA essere considerato un adempimento necessario per lo svolgimento di una qualunque attività economica;
- è stato poi chiarito che anche i ricavi conseguiti per le operazioni con San Marino e/o Città del Vaticano vanno considerati per il calcolo del limite massimo dei ricavi;
- è stato poi necessario precisare il valore cui far riferimento per il calcolo del limite di valore relativo ai beni strumentali: anche se poteva sembrare ovvio, il dato da prendere a riferimento per i beni strumentali è sempre il costo sostenuto al netto dell'Imposta sul Valore Aggiunto. E' chiaro che la domanda intendeva avere conferma sul fatto che, essendo indetraibile l'IVA pagata sugli acquisti, era corretto non considerarla nel valore dei beni stru-

mentali. In tali casi infatti poteva ingenerarsi confusione sul valore, irrealisticamente più alto per effetto dell'indeducibilità dell'IVA;

- per evitare confusione poi, l'Agenzia delle Entrate "ritiene" che, per l'accesso al regime dei minimi vada considerato l'ammontare dei ricavi o dei compensi percepiti nell'anno precedente in base all'effettivo regime adottato; la domanda posta era molto pertinente: sappiamo che un'impresa considera generalmente i ricavi per competenza, chi effettua prestazioni di lavoro autonomo generalmente contabilizza i compensi per cassa, ma come comportarsi con un'impresa che ha applicato il regime dei minimi precedente per cassa? L'Agenzia delle Entrate, come sopra accennato, statuisce che sarà rilevante il regime effettivamente utilizzato (per cassa o per competenza);
- un ultimo chiarimento che fornisce l'Agenzia delle Entrate è quello relativo alla contabilizzazione, al fine della verifica del raggiungimento del limite di valore dei beni strumentali, del valore dei beni immateriali. Sostanzialmente l'Agenzie delle Entrate riprende quanto chiarito con la circolare 7/E del 2008 (di chiarimento per l'applicazione dell'allora primo Regime dei Minimi), che non considerava i costi di avviamento (e di "altri elementi immateriali comunque riferibili all'attività" che non si caratterizzano per il loro concreto utilizzo nell'ambito dell'attività di impresa o di lavoro autonomo) nel calcolo del limite predetto per i beni strumentali.

La circolare insomma toglie ancora qualche dubbio sull'applicazione del nuovo regime dei minimi, e pur essendo un valido strumento, si limita ancora alla portata pratica del provvedimento, non andando ancora a toccare quello che invece il Presidente del Consiglio aveva lasciato intendere, e del quale siamo ancora in attesa: una revisione della tassazione e dei coefficienti di redditività del Regime dei Minimi, che così com'è difficilmente potrà rivelarsi un concreto strumento di attrazione per chi intende avviare una nuova attività. Come già accennato nell'articolo precedente, e come effettivamente confermato, il nuovo regime appare troppo poco premiante, supponendo redditi che in un'impresa difficilmente potranno essere raggiunti effettivamente (indici di redditività del 40%, che nelle attività professionali arrivano ad ipotizzare un 70%, con attività che per aderire al regime dei minimi presuppongono ricavi molto bassi appaiono oltremodo irrealistici), e quindi l'autogol di Renzi meriterebbe come contrappasso un calcio di rigore a favore dei contribuenti, per consentire anche un recupero dell'economia "in nero" che, con poche e chiare regole, e soprattutto una tassazione equa ed un costo contributivo sostenibile, potrebbero rappresentare una parte importante di quel "PIL" che è necessario recuperare.

L'angolo delle FAQ

di Vincenza Russo

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

Relativamente alla "Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego" (NASPI) quali sono i presupposti per l'accesso, come si calcola l'importo e la durata e quali sono le principali differenze rispetto alla precedente indennità?

Diremo in primis che, il 1° maggio 2015 entrerà in vigore la "Nuova indennità di Assicurazione Sociale per l'Impiego" (NASPI). Tale indennità sarà a favore di tutti i lavoratori dipendenti, tranne che per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni e degli operai agricoli.

Un prima differenza rispetto alla precedente Assicurazione Sociale per l'impiego (ASPI), sono i diversi presupposti necessari per l'accesso a tali prestazioni. Per ottenere la NASPI il lavoratore deve trovarsi nella condizione di disoccupato; deve aver raggiunto nei 4 anni precedenti la perdita del lavoro almeno 13 settimane di contribuzione e nei 12 mesi precedenti all'inizio della disoccupazione almeno 30 giorni di lavoro effettivamente prestato. Per quanto riguarda, l'Aspi, c'è bisogno che nei due anni che precedono il 1^giorno di disoccupazione, ci siano almeno un contributo e nei due anni che precedono l'inizio della mancanza di lavoro come minimo un anno di contribuzione.

Riportiamo in seguito un esempio pratico relativo al calcolo dell'importo e della durata della NASPI:

- Calcolo importo

Si procede, in primis, al calcolo della retribuzione media mensile (Rmm):

$$\frac{\sum \textit{imponibili previdenziali degli ultimi } 4 \textit{ anni}}{\textit{settimane di contribuzione} \times 4{,}33}$$

Fatto ciò, nel caso in cui la retribuzione media mensile è ≤ a € 1195,00 (valore relativo all'anno 2015), l'indennità sarà pari al 75% dell'importo. Mentre se è ≥ a € 1195,00, l'indennità sarà pari al 75% del massimale di € 1195,00 più il 25% della differenza tra la effettiva retribuzione media

mensile risultante e il valore di € 1195,00. C'è da dire che, per l'anno 2015 è previsto un importo massimo di € 1300,00.

- Calcolo della durata

  La Naspi dando maggiore rilevanza all'anzianità contributiva piuttosto che all'età del lavoratore, la nuova indennità sarà elargita per un numero di settimane pari a:

$$\frac{\textit{settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni}}{2}$$

In quali casi è ancora possibile procedere alla reintegra, successivamente ad un licenziamento e in che modo viene calcolata l'indennità?

Attraverso l'introduzione del decreto sul contratto a tutele crescenti del 23/2015, entrato in vigore il 7 marzo 2015, vi è stata un importante modifica dell'art 18 dello Statuto, limitando a pochi casi, cioè al licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia stata attestata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, la possibilità di ordinare la reintegrazione del lavoratore da parte del giudice. Attraverso queste modifiche si introduce, come soluzione generale, il riconoscimento automatico di un importo a titolo risarcitorio, tendendo conto della durata del rapporto. C'è da evidenziare che, questa nuova disciplina sarà applicata esclusivamente per i lavoratori che hanno sottoscritto un contratto di lavoro dal 7 marzo 2015, mentre per tutti gli altri rapporti resta in vigore l'articolo 18, fino all'estinzione del rapporto o alla trasformazione dello stesso. Relativamente al calcolo dell'indennità, diremo che essa non è soggetta alla contribuzione previdenziale ma è imponibile fiscalmente. Essa sarà pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione (quella considerata per il Tfr) per ogni anno di servizio, considerando un minimale di 4 e un massimale di 24 mensilità. Relativamente al calcolo dell'anzianità di servizio, diremo inoltre che, anche le frazioni di mese si calcolano come un mese intero quando siano ≥ a 15 gg. Da quanto detto si deduce che, il giudice non avrà più margini di discrezionalità nella determinazione dell'ammontare dell'indennizzo.

Quali sono le principali caratteristiche del contratto di ricollocazione?

Diremo in primis che, i soggetti che possono beneficiare del contratto di ricollocazione sono tutti i lavoratori in stato di disoccupazione, cioè i soggetti che non hanno un lavoro e che sono disponibili nell'immediato a ricercare e a svolgere una attività lavorativa nel rispetto delle condizioni e modalità definite con i servizi per il lavoro. Attraverso tale fattispecie, il beneficiario ha diritto di ricevere dai Centri pubblici per l'impiego e le agenzie di somministrazione, intermediazione, ricollocazione, ricerca e sele-

zione del personale che hanno ottenuto l'autorizzazione dal ministero del lavoro, oltre a tutti gli altri soggetti di natura pubblica e privata che sono stati autorizzati dalla rispettiva regione di competenza, un'assistenza che permetta di effettuare una efficiente ed efficace ricerca di una nuova occupazione. La caratteristica di questa tipologia contrattuale è che, al soggetto in cerca di un occupazione viene riconosciuta una dote (bonus per l'azienda che lo assumerà), dopo che è stata effettuata la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità di quest'ultimo. Dopo di ciò, all'atto dell'assunzione del soggetto suddetto da parte dei soggetti accreditati, questi ultimi potranno incassare il bonus.

Come è cambiato lo ius variandi?

La novità più significativa relativa allo ius variandi è sicuramente la facoltà, attribuita al datore di lavoro, di assegnare il lavoratore a mansioni anche appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore. Ciò sarà legittimo come alternativa al licenziamento, nel caso in cui vi siano dei cambiamenti degli assetti organizzativi aziendali che riguardano anche la posizione del lavoratore in questione, e se previsto dai contratti collettivi, anche aziendali, che sono stati contratti dalle associazioni sindacali più rilevanti sul piano nazionale. È stabilito inoltre, che il mutamento di mansioni sia accompagnato da un obbligo di formazione, che non implica, però, in caso di mancanza la nullità della delibera. Relativamente all'inquadramento e al trattamento retributivo essi potranno essere modificati, per l'adeguamento alle diverse mansioni inferiori, solo attraverso il consenso del lavoratore, manifestato nelle sedi del DTL, della sede sindacale e giudiziaria o delle commissioni di certificazione.

INSERTO SPECIALE

Invalidi: categorie & prestazioni

di Lucia Gargiulo

Le varie categorie di invalidi

Si definisce "invalido civile", secondo la Legge n.118/1971 il cittadino con una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo (ovvero, se minore di anni 18, con difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie dell'età), per via di minorazioni congenite acquisite di cui sia affetto, anche a carattere progressivo, compreso i regolari psichici per oligofrenie di carattere organico o dismetabolico, insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali, inoltre, ai soli fini dell'assistenza socio-sanitaria e della concessione dell'indennità di accompagnamento, si considera invalido civile anche il soggetto ultra65enne che abbia difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie dell'età.

Una categoria assai vasta e complessa

Con questa definizione ci troviamo di fronte ad una vasta e complessa categoria, soprattutto a causa dei riferimenti medico-legali; semplificando si può dire che sono "invalidi civili" i cittadini con minoranze congenite (cioè dalla nascita) oppure acquisite (cioè derivanti da una malattia non "professionale"; per malattia "professionale" si intende quella conseguita a causa della propria attività lavorativa, la quale ha una diversa e specifica tutela) alle seguenti condizioni:

- minori di 18 anni : se soffrono di difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni propri della loro età;
- età tra 18 e 65 anni : se hanno avuto una riduzione permanente (quindi non temporanea e transitoria, ma stabile e irreversibile) della capacità lavorativa non inferiore a 1/3 (cioè di almeno il 34%);
- età superiore a 65 anni :se soffrono di difficoltà persistenti a svolgere compiti e funzioni propri della loro età.

In questa generale definizione, rientrano tutti gli "invalidi civili", inclusi ciechi,sordi, invalidi di guerra,di lavoro o di servizio. Tuttavia, non corrisponde il riferimento a un'unica disciplina sul diritto alle prestazioni sociali, soprattutto a quelle di tipo economico, per un motivo semplice: perché le tutele si sono succedute nel tempo e negli anni si sono succedute varie Leggi (prima per i ciechi, poi per i sordi, poi per gli altri invalidi, ecc.), e mai è stata fatta una ricognizione delle norme in un unico testo normativo (un "Testo Unico") che, per alto, faciliterebbe la vita anche agli stessi invalidi. Per queste ragioni, con riferimento alle prestazioni economiche, le normative si differenziano all'interno dell'ampio concetto di "invalidità", ponendo da una parte gli "invalidi civili" (cittadino affetto da una riduzione permanente della capacità lavorativa, non inferiore a un terzo, ecc. secondo la definizione data in precedenza) e dall'altra gli invalidi di guerra, invalidi di lavoro (settore privato) e di servizio (impiego pubblico). Anche i ciechi e i sordi hanno normative particolari.
L'articolo 1 della Legge n. 381/1970 (modificato dalla Legge N.95/2006) indica "sordi" i minorati sensoriali dell'udito affetti da sordità congenita o acquisita durante l'età evolutiva (tale età si conclude al compimento dei dodici anni) che abbia "compromesso" il normale apprendimento del linguaggio parlato, purché la sordità non sia di natura esclusivamente psichica o dipendente da causa di guerra, di lavoro o di servizio. Sono considerati ciechi civili quei cittadini in situazioni di cecità totale o con un residuo visivo non superiore a un ventesimo in entrambi gli occhi anche con eventuale correzione, per causa congenita o contratta non dipendente da guerra, l'infortunio sul lavoro o di servizio. La categoria si divide:
ciechi assoluti; ciechi parziali ventesimisti; ciechi parziali decimisti.

I requisiti per la prestazione

Le prestazioni economiche a favore degli invalidi dipendono da due principali requisiti, riferiti all'invalido:

- Condizione sanitaria (le prestazioni sono diverse tra ciechi e sordi e sono diverse anche tra un cieco parziale e un cieco assoluto);
- Età (tre principali i periodi anagrafici: età fino a 18 anni, da 18 a 65 anni, e oltre i 65 anni).

Accanto a queste condizioni spesso si aggiunge un requisito reddituale, nonché particolari regole di incompatibilità (cioè cumulabilità) della prestazione con altre eventuali prestazioni in godimento oppure con lo status dell'invalido (talvolta, ad esempio, è necessario non essere occupati in alcuna attività lavorativa).

Le prestazioni per gli invalidi civili

Gli invalidi civili hanno diritto alle seguenti prestazioni economiche:

- invalidi totali:
  - pensione d'inabilità;
  - indennità di accompagnamento agli invalidi totali;
- invalidi parziali:
  - assegno di assistenza (detto anche "assegno mensile");
  - indennità di frequenza dei minori (sostegno all'insegnante scolastico);
  - indennità di accompagnamento agli invalidi parziali.

Per il diritto alle prestazioni occorre avere un grado d'invalidità minimo (non inferiore) del 74 per cento.

Pensione d'inabilità

Spetta agli invalidi d'età compresa tra 18 e 65 anni e tre mesi, in presenza del riconoscimento di un'invalidità totale e permanente (cioè del 100%). Spetta, inoltre, in misura intera se l'invalido non supera determinati limiti di reddito personali, cioè del solo invalido senza contare eventuali redditi familiari (coniuge e altri familiari) e che per l'anno 2015 è pari di 16.532,10.

La pensione d'inabilità è corrisposta dall'Inps in 13 mensilità. La sua misura, per l'anno 2015, è di euro 279,75 mensili. I soggetti di età pari o superiore a 60 anni, in condizioni particolari di reddito , possono ottenere l'integrazione della pensione di inabilità fino all'importo mensile di 638,83 euro (aumento di 359,08 euro mensili). La pensione è compatibile (cioè cumulabile) con eventuali prestazioni e pensioni dirette concesse ad altro titolo (invalidità contratta per causa di guerra, di lavoro o di servizi, indennità di accompagnamento, ecc.) ed è compatibile con l'eventuale attività lavorativa. Infine, la pensione d'inabilità spetta in misura intera anche se l'invalido è ricoverato in un istituto pubblico che provvede al suo sostentamento. Al compimento dei 65 anni e tre mesi di età si perde il diritto alla pensione d'inabilità e si acquisisce automaticamente il diritto all'assegno sociale erogato dall'Inps. La liquidazione di età di assegno sociale decorre dal mese successivo a quello del compimento dell'età di 65 anni e tre mesi.

Pensione di inabilità	
Requisito sanitario	Invalidità totale (del 100%)
Requisito anagrafico	Età non inferiore a 18 anni e fino a 65 anni e tre mesi
Regime fiscale	Esente, non soggetta a Irpef

Requisito reddituale	Reddito personale (solo invalido) non superiore a: • anno 2014 = euro 16.127,30; • anno 2015 = euro 16.532,10;
Importo	• anno 2014 = euro 278,91 mensili per 13 mensilità; • anno 2015 = euro 279,75 mensili per 13 mensilità;
1) Al compimento dei 65 anni e tre mesi d'età, la pensione d'invalidità si trasforma in assegno sociale	

Maggiorazione delle prestazioni

Gli invalidi civili totali, i sordi e i ciechi civili assoluti, titolari della relativa pensione, di età pari o superiore a 60 anni possono avere l'incremento della maggiorazione fino al vecchio importo di 516,46 euro mensili (vecchio "milione" di lire) e che, con le rivalutazioni annuali, per l'anno 2015, è pari a 638,83 euro mensili (aumento, quindi, è di 359,08 euro mensili). Il diritto agli aumenti è subordinato, per l'anno 2015, a:
• pensionato solo (non coniugato):
  ◦ redditi non superiori a 8.304,16 euro annui;
• pensionato coniugato:
  ◦ redditi propri sommati a quelli del coniuge non superiori a 14.135,55 euro.
Per determinare il reddito personale o familiare del pensionato si fa riferimento non solo ai redditi soggetti all'Irpef ma anche a quelli esenti o con ritenuta alla fonte. Non si tiene conto della casa di abitazione, delle pensioni di guerra,delle indennità di accompagnamento e dei trattamenti di famiglia.

Assegno di assistenza (o assegno mensile)

Spetta agli invalidi di età compresa tra 18 e 65 anni e tre mesi, in presenza del riconoscimento di un'invalidità di grado compreso tra il 74 e il 99%. L'assegno di assistenza spetta in misura intera se l'invalido non supera determinati limiti di reddito personali, cioè del solo invalido senza contare eventuali redditi familiari (coniuge e altri familiari) che per l'anno 2015 è pari a euro 4.805,19. L'assegno di assistenza è corrisposto dall'Inps in 13 mensilità. La sua misura, per l'anno 2015, è pari a euro 279,75 mensili (cioè pari alla misura della pensione d'inabilità). I soggetti di età pari o superiore a 60 anni in condi-

zioni particolari di reddito possono avere l'integrazione della pensione d'inabilità fino all'importo mensile di 638,83 euro (aumento di 359,08 euro mensili).

Per l'erogazione dell'assegno di assistenza è richiesto che l'invalido non svolga attività lavorativa. L'assegno, inoltre, non è compatibile (cioè è incumulabile):

- con qualsiasi pensione diretta di invalidità (prestazioni di c.d. "invalidità pensionabile"), di qualunque gestione previdenziale (lavoratori dipendenti, autonomi, casse professionali, ecc.);
- con tutte le prestazioni dirette concesse a titolo di invalidità contatta per causa di guerra,di lavoro o di servizio (l'incompatibilità non si applica alle prestazioni già in essere al 1° gennaio 1991), nonché con gli altri trattamenti pensionistici diretti concessi per invalidità (assegni ordinari d'invalidità, pensioni d'inabilità, indennità di accompagnamento, ecc.);
- le seguenti prestazioni Inail: rendite dirette; assegno assistenza personale continuativa; assegno continuativo mensile; assegno di incollocabilità.

Quando ricorrono casi di incompatibilità con altre prestazioni l'invalido ha la facoltà di scelta fra le diverse prestazioni, ossia per il trattamento economico più favorevole. Al compimento dei 65 anni e tre mesi di età si perde il diritto alla pensione di inabilità e si acquisisce automaticamente il diritto all'assegno sociale erogato dall'Inps. La liquidazione di tale assegno sociale ricorre dal mese successivo a quello del compimento dell'età di 65 anni e tre mesi.

Indennità di accompagnamento

L'indennità di accompagnamento spetta agli invalidi a prescindere dall'età (quindi a qualunque età). È concessa in presenza di riconoscimento di un'invalidità totale e permanente del 100% accompagnata:

- dall'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore

ovvero

- dall'impossibilità di compiere gli atti quotidiani della vita e conseguente necessità di un'assistenza continua;

L'indennità di accompagnamento è corrisposto dall'Inps in 12 mensilità. La sua misura, per l'anno 2015, è fissata a euro 508,55 mensili. Non è previsto requisito di reddito per il diritto all'erogazione dell'indennità di accompagnamento, né incompatibilità con lo svolgimento di un'attività lavorativa. Uniche esclusioni riguardano gli invalidi che:

- siano ricoverati gratuitamente in istituti e case di ricoveri;

- percepiscano un'analoga indennità per invalidità contratta per cause di guerra, di lavoro o di servizio, salvo il diritto di opzione per il trattamento più favorevole.

L'indennità di accompagnamento non è corrisposta in caso di ricovero in reparti di lungodegenza o riabilitativi; continua invece ad essere corrisposta durante i periodi di ricovero per terapie contingenti di durate connesse al decorso della malattia.

Indennità di frequenza

È una prestazione rivolta agli invalidi minori di età (fino a 18 anni), il cui fine è il sostegno all'inserimento scolastico e sociale. Spetta agli invalidi minori, cui siano state riconosciute difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni della propria età, nonché ai minori ipoacusici e che, per la loro minorazione, devono far ricorso continuo o anche periodico a trattamenti riabilitativi o terapeutici. La concessione è subordinata inoltre a queste condizioni:

- frequenza continua o anche periodica di centri ambulatoriali, di centri diurni anche di tipo semiresidenziali, pubblici o privati, purché operanti in regime convenzionale, specializzati nel trattamento terapeutico e nella riabilitazione e recupero di persone portatrici di handicap;

oppure

- frequenza di scuole pubbliche obbligate legalmente riconosciute, di ogni ordine e grado a partire dagli asili nido;

oppure

- frequenza di centri di formazione o addestramento professionale pubblici o privati, purché convenzionanti, finalizzati al reinserimento sociale dei soggetti.

L'indennità di frequenza è corrisposta dall'Inps per 12 mensilità. La sua misura per l'anno 2015, è pari a euro 279,75 mensili. L'assegno spetta in misura intera a condizione che il reddito dell'invalido (minore) non supera determinati limiti di reddito personali e che per l'anno 2015 è pari a euro 4.805,19. L'indennità di frequenza è incompatibile (cioè non cumulabile):

- con l'indennità di accompagnamento di cui i minori diano eventualmente titolari o alla quale abbiano titolo in qualità di invalidi civili non deambulati o non autosufficienti:
- l'indennità di accompagnamento in qualità di ciechi civili assoluti;
- la speciale indennità prevista per i ciechi parziali;
- l'indennità di comunicazione.

Quando ricorrono casi di incompatibilità con altre prestazioni l'invalido ha la facoltà di scelta fra le diverse prestazioni ossia per il trattamento economico più favorevole. Infine l'indennità non spetta nei periodi in cui il minore è ricoverato con carattere di continuità e permanenza in istituti pubblici.

Le prestazioni per i sordi civili

I sordi civili hanno diritto alle seguenti prestazioni economiche:

- da 0 a 18 anni: indennità di comunicazione (soggetta a revisione all'età di 12 anni);
- da 18 a 65 anni e tre mesi: pensione ai sordomuti e indennità di comunicazione;
- dopo 65 anni e tre mesi: assegno sociale e indennità di comunicazione

Pensione ai sordomuti

Spetta dai 18 anni di età in avanti in presenza del riconoscimento della sordità civile. Al compimento dei 65 anni e tre mesi di età (età pensionabile), l'importo della pensione è adeguato all'assegno sociale (pari a euro 448,52 nel 2015). La pensione è corrisposta dall'Inps in 13 mensilità in misura, per l'anno 2015, di euro 279,75 mensili. La pensione spetta in misura intera se non vengono superati determinati limiti di reddito personale, cioè del solo invalido senza contare eventuali redditi familiari (coniuge e altri in famiglia) che per l'anno 2015 è pari a duro 16.532,10.

COMPOSIZIONE ANCL REGIONALE CAMPANIA

Granata Anna Maria – Presidente Regionale

Caldarazzo Oreste – Vice Presidente Regionale

CONSIGLIO REGIONALE

Buonocore Maurizio

Cardinale Carlo

Ciriello Filomena

Colucci Gennaro

Del Sorbo Carmine

Esposito Carmine

Granata Antonio

Izzo Alfonso

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

Caduto Antonio

Carbonelli Luigi

Cardinale Roberto

Pierro Francesco

Romeo Alessandro

Trimarco Riccardo

Vollono Vincenzo

CENTRO STUDI "on. V. MANCINI"

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

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

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

@anclsu_campania – facebook.com/AnclSU_Regione Campania - issuu.com/anclsucampania

Direttore : ***Granata Anna Maria***

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

Componenti: *Barbato Antonio, Caduto Antonio, Carbonelli Luigi, Cascione Andrea, D'Errico Dora, Di Niola Francesco Saverio, Fiamma Luigi, Gargano Rino, Gargiulo Lucia, Granata Antonio, Piazza Giuseppe, Romeo Alessandro, Russo Vincenza, Salzano Gennaro, Tempesta Roberto, Trimarco Riccardo, Ussano Stefano, Vollero Isabella, Vollono Vincenzo.*

Responsabile grafico: *Gargano Rino*