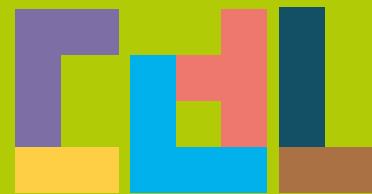


Obiettivo



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
PERIODICO DELL'UNIONE PROVINCIALE DI TORINO



febbraio

117

numero



COVER STORY

istantanea di via Filadelfia, in una domenica pomeriggio di limitazione del traffico ... una limitazione solo parziale perché, se osservate lo sfondo, intravedete un'auto: insomma, nulla di assimilabile al forte impatto emotivo di quelle domeniche a piedi vissute negli anni settanta, un'epoca ricordata come orribile ma dove gli ideali imponevano scelte di campo e non era permesso a nessuno di "decidere di non decidere" vivacchiando nella terra di mezzo, l'esatto contrario di quel che avviene oggi ...



generazione vincente

Agenzia per il Lavoro

SIAMO **LEADER** NELLA GESTIONE DELLE MIGLIORI **RISORSE** PER UN'AZIENDA: QUELLE **UMANE**

I NOSTRI SERVIZI

- > SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO
- > SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO
- > RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE
- > FORMAZIONE
- > RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE
- > ACCOGLIENZA ED INFORMAZIONE
- > CONSULENZA ORIENTATIVA

Generazione Vincente S.p.A. | Agenzia per il lavoro

Filiale di Torino - Corso Unione Sovietica, 560b, 10135 Torino
tel: 0113913199 - fax: 0113913210 - torino@generazionevincente.it



3 L'EDITORIALE – *di Massimo Laiolo*

scomposizioni composte

5 # FU VERA GLASNOST? *a cura di Gianluca Bongiovanni*

cerchi concentrici

10 # AL VIA LA DELTA FORCE *a cura di di Salvatore Verga*

13 # UNA CONVENIENZA PER TUTTI *a cura di Laidi Kertusha*

18 # QUELLO CHE OFFRE IL CONVENTO *a cura di Sandra Fruci*

22 # NON E' MAI TROPPO TARDI *a cura di Luigino Zanella*

esterior ... mente

29 # L'APPUNTAMENTO INTERNAZIONALE *a cura di Luigi Rodella*

aggiungi un posto al ... tavolo

38 # U.P. ANCL DI NOVARA E VERBANO CUSIO OSSOLA
a cura di Gianluca Giromini

sindacal ... mente 1

41 # L'INPS DI CONSONNO E L'OPERAZIONE PORTE CHIUSE
a cura di Walter Peirone

sindacal ... mente 2

44 # LE MIGLIORI INTENZIONI *a cura di Oriana Lavecchia*

astenersi perditempo

48 # INCROCI DI PENNA
la lettera di Giulia De Febe e la replica di Massimiliano Gerardi

scusa per le mancate letture

50 # IL SIMPATIZZANTE *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

52 # ... CAPOVOLGIMENTI DI SUBCULTURA P'ANCL
SU APPLICATIVI DI DISORDINE INFORMATO

Obiettivo CdL
n. 1-2017

Pubblicazione bimestrale
edita dall'ANCL U.P. Torino

Redazione
Corso Sommeiller 21,
10128 Torino
obiettivocdl.torino@anclsu.comw

Direttore Responsabile
Alessio Broglio

Registrazione
Tribunale di Torino
n. 3 del 18 febbraio 2014

Chiusa in redazione
10 marzo 2017

Egregio Destinatario, ai sensi dell'art. 12 del Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003, La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra Associazione, nonché da enti e società esterne ad essa collegati, solo per l'invio di materiale amministrativo, professionale, commerciale derivante dall'attività di Consulenti del lavoro. La informiamo inoltre che ai sensi del titolo II del citato decreto, Lei ha il diritto di conoscere, cancellare, rettificare i suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione di Legge.



Il 18 febbraio 2017

“dobbiamo rafforzare la sicurezza del paese, guardate cosa è successo ieri sera in Svezia” ... a parlare così, durante un comizio in Florida, è stato Donald Trump, Presidente degli Stati Uniti ... chi legge queste righe presumibilmente sa che, fortunatamente, in Svezia non è accaduto nulla “quella sera precedente” e la dichiarazione dell'uomo più potente del mondo si riferiva ad una erronea interpretazione di un servizio trasmesso da Fox News riguardante un paese dalle porte storicamente aperte ... chiediamo scusa se siamo tornati ad occuparci di lui ma era “civilmente” necessario



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

Massimo LAIOLO, Presidente;
Massimiliano GERARDI, Vice Presidente;
Michele GIANNONE, Tesoriere;
Sara MURARO, Segretario;
Gianluca BONGIOVANNI, Consigliere;
Alessio BROGLIO, Consigliere;
Laidi KERTUSHA, Consigliere;
Oriana LAVECCHIA, Consigliere;
Luigino ZANELLA, Consigliere.

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

Graziella PAGELLA, Presidente;
Sonia ALEMANNI, Componente;
Vincenzo DIMATTEO, Componente.

REDAZIONE

Alessio BROGLIO, Direttore responsabile;
Walter PEIRONE, Coordinatore redazionale;
Sonia ALEMANNI, Collaboratore;
Gianluca BONGIOVANNI, Collaboratore;
Simona CARBONE, Collaboratore;
Sandra FRUCI, Collaboratore;
Oriana LAVECCHIA, Collaboratore;
Erica MAURINO, Collaboratore;
Guido MUSSO, Collaboratore;
Roberto PIZZICONI, Collaboratore;
Simonetta SARTORE, Collaboratore;
Dina Silvana TARTAGLIA, Collaboratore;
Salvatore VERGA, Collaboratore;
Luigino ZANELLA, Collaboratore.

#EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL,

ho l'onore di presentarmi a Voi, come si direbbe appropriatamente in questo contesto, con una nuova veste grafica, ossia quale Presidente della nostra Unione Provinciale.

Ritengo necessario iniziare questo editoriale con un opportuno riepilogo sulle recenti vicende che hanno interessato la locale Associazione, indirizzandone il Consiglio alla scelta di convocare un'assemblea elettiva per reintegrare i quattro Consiglieri uscenti, consentendo in tal modo di rispettare il naturale termine del proprio mandato.

Come alcuni di voi certamente sapranno, la fine dello scorso anno è stato per noi un periodo di profonda transizione dove alcuni Consiglieri, fra i quali il Presidente Marco Operti, hanno deciso di "cambiare strada" abbandonando il nostro Sindacato.

Con effetto dal 1° gennaio 2017 hanno infatti rassegnato le proprie dimissioni i colleghi Marco Operti (come detto anche dalla carica di Presidente), Filippo Carrozzo, Cristiano Druetta, Giuseppe Giusio. Colleghi ai quali, prescindendo dalla condivisione o meno della scelta effettuata, ritengo sia dovuta pubblicamente gratitudine per il lavoro e l'impegno profuso in questi anni.

I motivi che hanno portato a tale decisione sono differenti per i Consiglieri coinvolti; per alcuni di natura personale e quindi, per esigenze di tutela della privacy, non m'avventurerò in spiegazioni che possano ricondurre alle situazioni che hanno indotto a tale scelta; per altri, le dimissioni sono state l'epilogo di un percorso da ultimo identificatosi, a mio parere, in un disegno politico di esclusiva contrapposizione contro un'idea di Sindacato non più percepito come unitario difensore di categoria bensì subalterno strumento di una unitaria visione di categoria.

Non starò a me commentare, o tantomeno giustificare, delle scelte così importanti in un trascorso di impegno nell'ANCL, sia per il rispetto dovuto alla riflessione politica che le sorregge, sia perché ritengo che gli interessati abbiano avuto modo e possibilità di comunicarle pubblicamente all'esterno. Decisioni che a scanso di equivoci, trovano al di fuori del Consiglio le proprie radici, ma che inevitabilmente hanno por-

tato alla conclusione di un percorso condiviso che ha segnato la direzione politica e strategica degli ultimi tre anni della nostra U.P.

Ora, pur ribadendo che su tali recessi come sulle motivazioni che hanno guidato i Consiglieri uscenti, non desidero ulteriormente soffermarmi, credo tuttavia che la storia insegni che insistere su percorsi rivelatisi infruttuosi rischi di penalizzare e danneggiare l'intera Associazione di cui si è parte, risultando fondamentalmente errato. Siamo, infatti, in presenza di vincoli di mandato e di responsabilità, che ricadono su coloro che sono chiamati a svolgere un ruolo dirigenziale nella categoria e che sono destinati comunque a prevalere.

Il compito di un Consiglio Provinciale, come è scritto nel nostro statuto, è quello di amministrare la stessa U.P.. E per non perdere di vista né la bussola né l'obiettivo ispiratore, è decisivo il confronto, se necessario come è avvenuto a settembre 2016, anche in deroga ai sofismi di regolamento, con l'assemblea degli Associati. Ricordo a tutti gli Iscritti che l'assemblea con funzione deliberativa detiene (fra gli altri) il compito di determinare le linee generali e gli obiettivi dell'attività dell'associazione nell'ambito delle norme statutarie e delle direttive indicate dal Congresso Nazionale.

Per queste ragioni, il sottoscritto ed i restanti Consiglieri non hanno condiviso le modalità ma soprattutto le tempistiche nell'interruzione di un cammino che sarebbe spirato naturalmente il prossimo ottobre e ci siamo convinti a non rassegnare le dimissioni per proseguire il mandato, nel rispetto del vincolo che gli Associati, con le elezioni tenutesi nell'ottobre 2013, ci avevano assegnato.

Siamo chiaramente consapevoli delle responsabilità anche politiche che una tale scelta comporta, ma riteniamo inviolabile un percorso sindacale di categoria che sappia valorizzare e collaborare con le esperienze e gli obiettivi propri di ciascuna componente. Tutte le componenti: Ordine, ENPACL, Associazione Giovani, Associazione Consulenti del Lavoro Anziani. Ed in tale prospettiva, se vi saranno concrete e genuine volontà di collaborazione, sappiamo che ci attende un delicato percorso di raccordo con quanto storicamente avvenuto nel nostro territorio, nel rispetto delle identità e dei ruoli assegnati.

Personalmente, ho accettato di guidare questo Consiglio, dopo aver ricevuto la conferma di poter contare su una valida squadra di Consiglieri con la quale ho condiviso seriamente ed in armonia la metà più uno del tragitto. Solo questa condizione, cui si aggiunge la consapevolezza di un continuo supporto ideologico ed operativo, mi ha indotto ad accettare la carica di Presidente in un periodo di cui, non vi nascondo, essere ricco di impegni di natura personale oltre che lavorativa. Per questo sostegno ringrazio sin da ora e ufficialmente i Colleghi: Michele Giannone, Oriana Lavecchia, Sara Muraro e Luigino Zanella a cui si aggiungono, dopo le recenti elezioni del 31 gennaio 2017, i Colleghi Gianluca Bongiovanni, Alessio Broglio, Massimiliano Gerardi e Laidi Kertusha. Segnalo inoltre che, nella fase di assestamento di questa nuova consigliatura, per concentrarsi maggiormente sull'incarico da Consigliere Nazionale, la Collega Oriana Lavecchia ha lasciato la carica di Vice Presidente, sostituita nel ruolo dal Collega Massimiliano Gerardi. Aggiungo un doveroso ringraziamento a tutta la redazione di "Obiettivo CdL", nella persona del suo coordinatore, il collega Walter Peirone, per la qualità dei contenuti offerti ed il sostegno ad un'immagine diffusa anche agli iscritti lontani, delle eccellenze intellettuali e professionali che disponiamo in quel di Torino.

Non voglio considerare questi dieci mesi che ci attendono come l'epilogo di un governo a termine, bensì un periodo propedeutico a migliorare ed a costruire una squadra efficiente che sappia valorizzare e realizzare i compiti affidati alla nostra Associazione.

In primis, lavoreremo per riprenderci quel ruolo di Associazione in difesa degli interessi di Categoria che appartiene storicamente all'ANCL e che, negli ultimi anni, pare essersi un po' sbiadito. Sarà necessario gestire un sistema di relazioni che tenga conto della non trascurabile circostanza che la nostra è una categoria soggetta a continui assalti. Esterni, e mi riferisco a tutte quelle realtà professionali (o meno) quali commercialisti del lavoro, avvocati, associazioni di categoria, software house, etc., che ambiscono la nostra professione e quotidianamente pongono in essere attività che erodono il nostro mercato. Ma an-

che attacchi interni, cioè da quegli stessi Colleghi che non lavorando secondo i principi deontologici ed etici, su cui si dovrebbe fondare la professione, applicano tariffe al di sotto della normale sussistenza o attuano strategie di concorrenza sleale. Aggiungiamo, quello che a livello politico potrà succedere se e quando torneranno in auge (perché torneranno ...), tematiche quali la liberalizzazione delle professioni.

Sempre a titolo personale sono anche deluso da atteggiamenti diffusi fra i Colleghi, i quali perennemente si lamentano contro le vessazioni ed i malfunzionamenti degli Istituti previdenziali ed assicurativi, standosene però comodamente seduti alla propria scrivania o passivamente in coda nei corridoi di qualche Ente, demandando ad altri la difesa della propria identità professionale. L'elenco ovviamente "dei nemici" non termina qui, ma contingenti esigenze di spazio suggeriscono la sintesi.

Il Sindacato serve a tutto questo ed a questo ruolo non ci sottrarremo, ma dobbiamo essere onesti e concreti con noi stessi: occorrono forze e numeri superiori per essere rappresentativi!

Colgo quindi anche in questo editoriale l'opportunità, per invitare gli interessati (o quantomeno i curiosi) ad intervenire e partecipare attivamente alla vita associativa sindacale, per esempio iscrivendosi alle tavole rotonde ed ad i convegni che andremo ad organizzare, collaborando direttamente alla rivista e in tutte quelle occasioni, anche ludiche, perché no, in cui è possibile promuovere e tutelare la nostra professione.

Infine, duole ultimare l'intervento segnalando che l'amico e Collega Salvatore Verga mi ha reso note le sue dimissioni dal C.P.O. di Torino; parimenti ai Colleghi dimissionari dell'U.P. non ritengo opportuno entrare nel merito di una decisione che comunque rispetto, limitandomi a ringraziarlo, a nome del Sindacato, per il lavoro svolto.

Nella certezza che quelle a seguire, siano delle pagine preziose per la vostra attività di studio ma non solo, Vi auguro una buona e libera lettura!

Massimo Laiolo

CdL in Leini (TO) e Presidente U.P. ANCL Torino

#FU VERA GLASNOST?

FINALMENTE LE ISTRUZIONI SULLA CIG

I chiarimenti e le istruzioni contenuti nella circolare INPS n. 9 del 19 gennaio 2017 erano attesi da tempo e con la loro pubblicazione sono stati definiti importanti aspetti operativi; l'insieme degli adempimenti per la gestione degli ammortizzatori sociali nella versione post riforma è oggi molto più chiaro.

Si tratta di un documento assai articolato e la sua lettura si presta a commenti e considerazioni di tipo tecnico – operativo ma anche politico – sindacali. Partiamo con la nostra analisi proprio da questi ultimi.

L'EVOLUZIONE DEL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO

A parere di chi scrive, la circolare conferma una tendenza sempre più evidente: l'area delle competenze che il Consulente del Lavoro deve quotidianamente utilizzare si è notevolmente ampliata sul fronte

tecnico-operativo-informatico.

È sufficiente dare un'occhiata alla seguente formula, pubblicata in allegato alla circolare in argomento, per rendersene conto:

$$DiffAccredito = \left[\frac{\left(\frac{RetribTeorica \times NumMensilità}{12.000} \right) \times 100}{\frac{PercPartTime}{1.000}} \right] \times NumOreEvento \times \left[\frac{DivisoreOrarioContr}{OreLavorabili \times \left(\frac{100.000}{PercPartTime} \right)} \right]$$

Sebbene la complessità della formula porti a pensare che si tratti di un aspetto fondamentale nella compilazione dell'UniEmens, in realtà essa è relativa ad un solo algoritmo di calcolo, utile a valorizzare uno dei tanti elementi che, all'interno della denuncia contributiva, descrivono i fatti rilevanti della gestione del rapporto di lavoro, in questo caso relativi a contributi e prestazioni di CIG. La complessità della compilazione dell'UniEmens può ormai mettere in

difficoltà più di un collega, costretto ad impostare preventivamente ed a controllare a consuntivo algoritmi di calcolo che fino a ieri non facevano parte delle peculiarità di categoria. Analizzando il medesimo fenomeno da una diversa angolazione, possiamo cogliere altri aspetti interessanti nella evoluzione del nostro ruolo. Nella "filiera" delle conoscenze necessarie per attivare e gestire una cassa integrazione, che ha inizio con l'accordo sindacale e si con-

clude con il calcolo del contributo addizionale, la distanza fra il punto di partenza e quello di arrivo è sempre più estesa. Se proviamo a semplificarla ai minimi termini, la "filiera" potrebbe essere composta dalle seguenti fasi:

1. individuazione ed analisi dei sintomi della crisi di impresa;
2. verifica dei requisiti soggettivi e oggettivi dell'azienda e dei lavoratori coinvolti;
3. definizione e programmazione degli interventi necessari;
4. promozione, mediazione e stipula degli accordi sindacali;
5. programmazione della produzione e conseguente riduzione / sospensione dell'attività lavorativa;
6. compilazione ed invio telematico all'INPS della richiesta di CIG, completa dei necessari allegati;
7. gestione e calcolo in busta paga dell'anticipazione dell'indennità di integrazione salariale;
8. calcolo dei contributi da versare e delle prestazioni da conguagliare;
9. elaborazione, controllo ed invio telematico dell'UniEmens.

Senza ombra di dubbio, un Consulente del Lavoro in grado di padroneggiare tutte le fasi sopra descritte è da ritenersi un ottimo professionista.

Queste annotazioni ci offrono l'opportunità di riflettere a proposito di temi di carattere generale per la nostra categoria: ad esempio, si po-

trebbe evidenziare come siano necessari strumenti realmente efficaci per l'aggregazione dei colleghi fra di loro, per mettere a fattor comune la specializzazione dei singoli all'interno della predetta "filiera" (può essere la S.T.P. lo strumento giusto? Oppure lo studio associato?).

Si potrebbe anche porre in luce come la formazione dei propri collaboratori sia strategica per il professionista desideroso, al contrario, di mantenere sotto il proprio controllo l'intero processo, per delegare solo gli aspetti meno confacenti al proprio bagaglio culturale (sono preferibili i praticanti, i dipendenti oppure i voucher "mordi e fuggi"?).

Infine, emerge chiaramente quanto sia ormai strategico ed indifferibile individuare, scegliere ed utilizzare una procedura software affidabile e semplice da gestire.

IL RUOLO DELL'INPS

Fra tutte le riforme operate dal Jobs Act, quella del D.Lgs. n. 148/2015 per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporti di lavoro è probabilmente la più complessa. La riforma è intervenuta su un insieme stratificato di prassi e consuetudini consolidate nei decenni ed ha generato quindi la necessità di ridefinire un grande numero di attività operative difficoltose ed articolate.

In questo contesto, il ruolo principale è toccato senza dubbio all'INPS il quale, ancor più dello stesso Ministero del Lavoro, ha dovuto verifica-

re l'intero flusso operativo alla luce delle nuove norme.

Il ruolo svolto dai funzionari dell'INPS è stato obiettivamente molto complesso: essi hanno progettato un nuovo insieme di procedure operative, coordinandolo con l'uscita di scena delle vecchie modalità e garantendo al tempo stesso il buon funzionamento di entrambe le gestioni durante il periodo di transizione.

Inoltre, lo sviluppo delle riforme ha dovuto procedere alla stessa velocità sia all'interno della organizzazione INPS che nel mondo esterno: in altri termini, la capacità dei sistemi informatici dell'Istituto di recepire le nuove denunce doveva essere necessariamente sincronizzata con la capacità di sistemi gestionali aziendali sviluppati sul mercato esterno di generarle. È probabilmente a causa di quest'ultimo aspetto che la definizione e la pubblicazione della circolare n. 9/2017 è giunta al traguardo dopo quasi un anno e mezzo dalla riforma.

L'avviamento è avvenuto dunque a step successivi, come dimostra la corposa lista dei principali provvedimenti amministrativi pubblicati sul tema:

Documento

INPS messaggio n. 5919

del 24 settembre 2015

Ministero del Lavoro circolare

n. 24 del 5 ottobre 2015

Ministero del Lavoro circolare

n. 30 del 9 novembre 2015

INPS circolare n. 197

del 2 dicembre 2015

INPS messaggio n. 24

del 5 gennaio 2016

INPS messaggio n. 2908

del 1° luglio 2016

Ministero del Lavoro circolare

n. 22 del 11 luglio 2016

INPS messaggio n. 3028

del 12 luglio 2016

INPS circolare n. 139

del 1° agosto 2016

Ministero del Lavoro circolare

n. 27 del 8 agosto 2016

INPS messaggio n. 4315

del 27 ottobre 2016

INPS circolare n. 9

del 19 gennaio 2017

LA CIRCOLARE N. 9/2017

Con la circolare INPS n. 9/2017 hanno dunque trovato una definizione ed una disciplina alcuni aspetti molto rilevanti, ciascuno dei quali riveste notevole importanza ai fini di una corretta gestione di tutti gli interessi in gioco (lavoratori, aziende, INPS).

Evidenziamo in modo particolare i seguenti:

- calcolo ed versamento della contribuzione addizionale;
- definizione di unità produttiva e relativi adempimenti;
- definizione di anzianità di servizio del lavoratore beneficiario;
- estensione della "CIG con ticket" agli eventi CIGS a partire dal 1° marzo 2017;
- gestione del TFR in relazione alle diverse tipologie di cassa integrazione.

IL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Come ormai ampiamente noto, a carico delle imprese che fruiscono dell'integrazione salariale CIGO/CIGS/CIGD (quest'ultima, fino a quando era vigente), è previsto un contributo addizionale che è stato ridefinito dal decreto legislativo n. 148/2015. Gli aspetti innovativi della disciplina, riguardano:

- la base di calcolo del contributo addizionale;
- l'aliquota di computo.

La base di calcolo del contributo addizionale non è più costituita dalla integrazione salariale corrisposta al lavoratore ma dalla cosiddetta "retribuzione persa", cioè dalla retribuzione globale che gli sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, maggiorata dei ratei di men-

silità aggiuntive; essa deve essere esposta nel flusso UniEmens per mezzo dell'elemento «DiffAccredito». Con una iniziativa di "glasnost" gestionale più unica che rara, gli algoritmi di calcolo sono stati opportunamente esplicitati in allegato alla circolare:

$$\text{Retribuzione Persa} = \left[\frac{(\text{Retribuzione Teorica} \times \text{Numero Mensilità})}{12} \right] \times \text{Ore da integrare}$$

Senza tante acrobazie

Semplice & Veloce

è **semplice e veloce** utilizzare i nostri software, così come è **semplice e veloce** ricevere assistenza grazie alle persone del nostro team specializzato.

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com

Sistemi di gestione integrati
per i **consulenti del lavoro**
e **commercialisti**

GIS Paghe
GIS Com

Soluzioni
personalizzate
assistenza e formazione

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

L'aliquota di computo varia invece in funzione dell'intensità di utilizzo degli ammortizzatori sociali nel quinquennio mobile:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, all'interno di un limite complessivo di 52 settimane;
- 12% oltre il limite di cui sopra e sino a 104 settimane;
- 15% oltre il limite delle 104 settimane.

Inoltre, in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori interessati durante la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il contributo addizionale è incrementato di un ulteriore 1% a titolo di sanzione.

Può accadere che si verifichi nel corso del mese il superamento dei limiti di durata in corrispondenza dei quali scatta l'incremento delle aliquote contributive; in tali casi, le aziende saranno tenute a versare la contribuzione addizionale in base alla aliquota superiore solo a partire dal mese successivo a quello in cui si è verificato lo "splaffonamento", senza che sia necessario operare una suddivisione del periodo mediante l'emissione di un doppio cedolino e la conseguente applicazione di una doppia aliquota.

L'azienda è tenuta al pagamento del contributo addizionale a partire dal periodo di paga successivo all'autorizzazione. Nel flusso UniEmens l'azienda dovrà quindi esporre:

- il contributo addizionale riferito

ai periodi pregressi, dalla data di inizio della sospensione/riduzione a quella di concessione dell'integrazione salariale;

- il contributo addizionale del mese in corso.

Dal mese successivo l'azienda determinerà (ed ovviamente verserà) solo il contributo addizionale del mese corrente.

Il contributo addizionale non è invece dovuto nei seguenti casi:

- per gli interventi di CIGO concessi per eventi oggettivamente non evitabili;
- dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, anche con continuazione dell'attività aziendale, e dalle imprese commissariate.

L'UNITA' PRODUTTIVA

Un nuovo duplice adempimento è alle porte e sarà tanto fastidioso quanto importante.

A decorrere dalle paghe del mese di marzo 2017, per tutte le aziende che possono accedere:

- ai trattamenti di CIGO/CIGS,
- alle prestazioni garantite dai Fondi di solidarietà,

sarà obbligatorio:

- comunicare, tramite il portale telematico INPS, l'apertura di una nuova unità produttiva entro l'ultimo giorno del mese successivo all'apertura della stessa;
- valorizzare il nuovo elemento ←UnitaProduttiva→ in UniEmens; in caso contrario la trasmissione

del flusso verrà bloccata da un errore vincolante.

Secondo l'INPS "l'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma; costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa."

Diverse annotazioni sono presenti nel nostro taccuino a questo riguardo.

In primis, concordiamo sulla centralità attribuita dal D.Lgs n. 148/2015 al concetto di unità produttiva ai fini della CIGO/CIGS, ma la definizione fornita dall'INPS non brilla certo per chiarezza e le difficoltà di interpretazione pratica si profilano all'orizzonte in maniera assai netta.

Come se non bastasse, lo stesso Istituto contribuisce all'equivoco pasticciando con il nome della funzione on-line a nostra disposizione: per gestire l'unità produttiva dovremo accedere al Cassetto Previdenziale e utilizzare la "Comunicazione per l'unità operativa" come espressamente richiesto dal paragrafo 2.2 della circolare.

Inoltre, essendo necessario associare ciascun lavoratore ad una unità produttiva, dovremo operare un monitoraggio continuo dell'evoluzione organizzativa dell'azienda;

se ciò non sarà un problema per le aziende dotate di sola sede operativa / produttiva / legale, lo potrà essere per le aziende edili per le quali scende da sei mesi ad un solo mese il limite minimo di durata dell'appalto ai fini della qualificazione dell'unità produttiva.

Il tutto, dietro autocertificazione della azienda e sotto la propria responsabilità.

L'ANZIANITA' DI LAVORO

Come noto, affinché il lavoratore possa beneficiare delle integrazioni salariali, occorre una anzianità minima di 90 giorni di effettivo lavoro e l'INPS non intende rinunciare a porre sotto controllo neanche questo aspetto.

Nulla di strano se tale verifica fosse demandata ad una soluzione "old style" (ad esempio: l'ispezione sul campo con analisi documentale) ma lo strumento informatico è oggi molto più indicato allo scopo ed è molto più efficace: è sufficiente emanare una circolare amministrativa (senza neanche dover emanare una apposita norma di legge) e scrivere un software di controllo che impedisca la presentazione della denuncia contributiva che non rispetta i parametri desiderati.

Il via alla corsa alla complessità anche in questo campo è stata data dal Ministero quando ha dichiarato (nota del 19 luglio 2016) che vanno computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a

settimana, sia il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale). La soluzione è prossima ad essere "lanciata sul mercato": una ulteriore versione del calendario delle presenze da valorizzare opportunamente e obbligatoriamente in UniEmens. La domanda nasce spontanea: era necessaria questa ulteriore complessità?

LA FORZA LAVORO PER LA CIGS

Per l'individuazione della sussistenza del requisito dimensionale si deve fare riferimento al numero dei lavoratori occupati mediamente nell'azienda nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di Cassa Straordinaria, continuando ad applicare i criteri già definiti dal Ministero del Lavoro ed in vigore nella disciplina precedente al Jobs Act.

Su questo fronte la novità è costituita dalla ufficialità che acquisisce il calcolo statistico della forza aziendale "FZ", che pare assume ora carattere di importanza fondamentale in quanto rilevante per l'ammissione o l'esclusione dell'azienda dalla sfera di competenza della CIGS. Siamo tutti d'accordo che il requisito dimensionale per accedere alla CIGS risiede in un codice statistico?

VARIE ED EVENTUALI

In conclusione, la corposa circolare prevede alcune altre informazioni di rilievo; fra queste, riteniamo sia necessario segnalare che:

- l'INPS conferma l'abrogazione della norma (ovvio!) che prevedeva per i lavoratori licenziati al termine del periodo di integrazione salariale la possibilità da parte delle aziende di richiedere il rimborso del TFR maturato nel periodo di sospensione alla Cassa Integrazione Guadagni; conseguentemente le quote di TFR maturate nella versione post riforma restano a carico del datore di lavoro;
- restano invece a carico dell'INPS le quote di TFR relative alla retribuzione persa durante la riduzione dell'orario di lavoro nei contratti di solidarietà, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per GMO o per licenziamento collettivo entro 90 giorni dal termine della SOL; le aziende utilizzeranno il nuovo codice "L045";
- è confermato a carico azienda il TFR maturate durante la CIG in deroga;
- il sistema di gestione della CIG con ticket sarà esteso alla CIG Straordinaria a partire da marzo, utilizzando i codici evento "COR" oppure "CSR";
- a causa della rubricazione dei contratti di solidarietà all'interno della CIGS è stato cancellato il pre-esistente CodiceEvento "SOL".

Gianluca Bongiovanni
CdL in Rivalta (TO)

#AL VIA LA DELTA FORCE

RAZIONALIZZAZIONE, SEMPLIFICAZIONE ED EFFICIENTAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE, SONO I CONCETTI CHIAVE CON CUI L'AGENZIA UNICA PER LE ISPEZIONI DEL LAVORO - DENOMINATA "ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO" (I.N.L.) - INTENDE GARANTIRE IL RISPETTO DELLA LEGALITÀ E DELLE TUTELE DEI LAVORATORI.



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro è stato istituito dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149 - che ne disciplina le funzioni - con l'obiettivo di:

- superare ogni forma di sovrapposizione o duplicazione degli interventi ispettivi;
- convogliare, coordinare e svolgere tutte le attività ispettive - già espletate in precedenza dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dall'INPS e dall'INAIL - tramite una sola struttura, nel rispetto delle aree di competenza di ogni singola amministrazione.

Con il D.P.R. 26 maggio 2016, n. 109 è stato emanato il Regolamento contenente l'approvazione dello Statuto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, mentre con la succes-

siva circolare n. 29 del 26 settembre 2016, il Ministero del Lavoro ha comunicato la sottoscrizione del "Protocollo d'intesa concernente la possibilità di utilizzare le strutture del Ministero del Lavoro da parte dell'I.N.L. per lo svolgimento delle attività istituzionali e strumentali connesse all'avvio del suo funzionamento".

L'Agenzia Unica per le Ispezioni del Lavoro, che è divenuta operativa dal 1° febbraio 2017, ha sede centrale in Roma ed è attualmente suddivisa in 4 sedi interregionali e 74 sedi territoriali.

Essa ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotata di una propria autonomia organizzativa e contabile ed è sottoposta alla vigilanza del Ministro del Lavoro, al quale spetta il monitoraggio periodico sugli obiettivi e sulla corretta gestio-

ne delle risorse finanziarie, sotto il controllo della Corte dei Conti.

Gli organi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sono: il Direttore, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori; i componenti degli organi hanno un mandato triennale rinnovabile per una sola volta.

Essi sono affiancati dal Comitato Operativo che:

- coadiuva il Capo dell'Ispettorato nel definire gli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale;
- assicura il coordinamento tra Ispettorato, Ministero del Lavoro, Inps e Inail, sia per la gestione corretta del personale ispettivo che per la definizione degli obiettivi in relazione alle attività delle amministrazioni;
- adotta le misure necessarie volte a garantire l'uniformità dell'attività di vigilanza;
- traccia le attività dell'Ispettorato per valutarne l'effettiva funzionalità ed efficacia dell'azione.

Il Comitato Operativo svolge la sua attività per un periodo utile a garantire la funzionalità dell'Ispettorato e comunque per un periodo non superiore ai tre anni.

Le prime indicazioni operative relative all'attività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sono state

UNA NUOVA STUTTURA PER LE ATTIVITÀ DI VIGILANZA

definite dalla Circolare n. 2 del 25 gennaio 2017, che ha:

- indicato l'organizzazione ed il funzionamento dell'I.N.L.;
- tracciato i profili logistici, di coordinamento e di programmazione del personale ispettivo.

La Circolare in questione è stata condivisa - in sede di Comitato Operativo (ex art. 12, D.Lgs. n. 149/2016) - con gli Istituti interessati, al fine di garantire la continuità e l'efficacia dell'azione ispettiva, anche in funzione degli obiettivi già prefissati, relativamente al recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Con successivi provvedimenti legislativi da emanarsi, verranno disciplinati i nuovi modelli organizzativi degli uffici amministrativi ed i necessari percorsi formativi, periodici e strutturati, finalizzati ad una proficua armonizzazione tra le differenti competenze professionali del personale ispettivo.

Poteri di vigilanza, ispettivi e di indirizzo sono posti in capo al Ministro del Lavoro che dovrà preoccuparsi:

1. di emanare direttive con l'indicazione dei programmi di attività dell'Ispettorato e degli obiettivi da raggiungere;
2. di provvedere all'acquisizione di dati e notizie con indicazione di altre eventuali e specifiche attività da intraprendere;
3. di approvare il bilancio preventivo e il conto consuntivo.

Le funzioni di programmazione e di coordinamento di tutta l'attività ispettiva a livello nazionale sono assicurate dalla competente struttura centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Le funzioni e le attribuzioni dell'I.N.L. sono le seguenti:

- esercita la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria, legislazione sociale ed in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- coordina le attività ispettive, definisce gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche, accertandone la realizzazione;
- svolge le attività di studio e di analisi dei fenomeni del lavoro sommerso e irregolare;
- esegue la mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attività di vigilanza sul fenomeno del lavoro irregolare e dell'evasione contributiva;
- effettua le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare;
- propone gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il monitoraggio sulla loro realizzazione;
- emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, nonché direttive operative rivolte al personale ispettivo, previo parere concorde del Ministero del Lavoro;

- cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale ispettivo;
- effettua gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali, dell'esposizione al rischio nelle malattie professionali e delle caratteristiche dei vari cicli produttivi, ai fini della corretta applicazione della tariffa dei premi;
- esercita e coordina le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada;
- svolge ogni ulteriore attività ad esso demandata dal Ministro del Lavoro e comunica allo stesso Ministero, all'INPS e all'INAIL ogni informazione utile alla programmazione e allo svolgimento delle attività istituzionali di tali amministrazioni;
- si coordina con i servizi ispettivi delle Aziende UU. SS. LL. e delle Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale, al fine di assicurare l'uniformità di comportamento ed evitare la sovrapposizione degli interventi;
- gestisce, forma e aggiorna il personale ispettivo e il personale del Comando dei Carabinieri per la Tutela del Lavoro;
- svolge l'attività di segreteria per la Commissione Centrale di Coordinamento dell'Attività di Vigilanza;
- fornisce il supporto tecnico-giuridico alle strutture ispettive in ordine ai profili applicativi e interpretativi della disciplina in materia

di lavoro e legislazione sociale;
■ gestisce il contenzioso giudiziale in ordine ai provvedimenti connessi all'attività ispettiva.

Al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, ai funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria.

L'attività di vigilanza previdenziale ed assicurativa è garantita tramite uno stretto collegamento con le competenti sedi territoriali dell'INPS e dell'INAIL anche attraverso la condivisione delle molteplici informazioni contenute nelle banche dati degli stessi Enti.

Segnaliamo inoltre che, presso la sede di Roma dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, è istituito il "Comando Carabinieri per la tutela del lavoro" alle dipendenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Direttore dell'I.N.L. avrà il com-

pito di dettare le linee di condotta e i programmi ispettivi periodici per l'attività di vigilanza svolta dall'Arma e il coordinamento con l'Ispettorato stesso.

Salvatore Verga

CdL in Torino

effetto
la Formazione diventa facile!

Formazione Aziendale: gestione Fondi Interprofessionali

**Effetto è anche Agenzia per il Lavoro:
Ricerca e Selezione del personale
Attivazione Tirocini**

Corso Trapani 25
10139 Torino
011 043 81 30

Strada Genova 187/bis
10024 Moncalieri (To)
011 024 02 92
info.moncalieri@effettoformazione.it

VUOI diventare un nostro Partner e collaborare con noi?
SCRIVICI ORA! info@effettoformazione.it o CHIAMACI AL NUMERO: 011.0438130
www.effettoformazione.it
(Iscr. Albo Agenzia per il Lavoro - Sez. 3 ex art.6 D.Lgs. 276/03 cod. L219S044246)

#UNA CONVENIENZA PER TUTTI

L'UTILIZZO DELLA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

FINALITÀ E DEFINIZIONE

La conciliazione monocratica è un istituto normativo che consiste nella possibilità di transigere in sede amministrativa, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro nel luogo in cui il rapporto di lavoro si è svolto, su questioni di natura retributiva e contributiva inerenti il rapporto di lavoro. La caratteristica particolare è la sua "monocraticità", in quanto tale conciliazione non si svolge davanti ad una commissione, come avviene in altre tipologie conciliative, ma davanti ad un solo funzionario. Tale istituto è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'articolo 11 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, in attuazione della Legge Delega n. 30/2003, la quale prevedeva all'art. 8 comma 2 lettera b, "la definizione di un raccordo efficace fra la funzione di ispezione del lavoro e quella di conciliazione delle controversie individuali", in modo tale da poter razionalizzare le funzioni ispettive in materia di lavoro e di previdenza sociale. Con la conciliazione monocratica è stato così attribuito all'I.T.L. il potere di avviare una procedura di conciliazione tra le parti quando l'attività di vigilanza non è ancora iniziata (conciliazione monocratica preventiva) o nel corso di un'ispezione (conciliazione contestuale). Tale procedura si definisce in un verbale di accordo nel quale si configura il rapporto di lavoro effettivamente intercorso fra le parti con ricono-

scimento immediato di tutele per il lavoratore e azzeramento delle sanzioni per il datore di lavoro, salvo le sanzioni previdenziali per l'omissione contributiva sulle somme oggetto di conciliazione. Il verbale di conciliazione monocratica, a differenza di quello redatto di fronte alle commissioni di conciliazione costituite ex artt.410 e 411, non acquisisce alcuna efficacia di titolo esecutivo mediante deposito presso il Tribunale, rimanendo lo stesso esclusivamente agli atti dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Lo stesso costituisce però prova scritta del credito del lavoratore, ai sensi dell'art. 642 C.P.C., quale riconoscimento del debito, ai sensi dell'art.

1988 C.C., in quanto reso avanti ad un pubblico ufficiale.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA PREVENTIVA

La conciliazione monocratica preventiva può essere attivata nel caso di richiesta di intervento ispettivo alla I.T.L. territorialmente competente dal soggetto interessato, sia lavoratore subordinato che autonomo, nel caso in cui siano presenti elementi per una soluzione conciliativa della controversia. Le questioni che rilevano devono essere attinenti a diritti di natura patrimoniale del lavoratore, di origine sia legale che contrattuale; inoltre non devono





essere state accertate violazioni da parte dell'organo di vigilanza, altrimenti lo stesso dovrà procedere comunque con accertamento ispettivo. In particolare la conciliazione monocratica preventiva potrà attivarsi solo quando non emergano evidenti e chiari indizi penalmente rilevanti, dovendo in tal caso la ITL compiere sempre l'indagine ispettiva. Inoltre vera e propria condizione di procedibilità della conciliazione monocratica, sia preventiva, che contestuale, è il fatto che dalla richiesta di intervento non emergano elementi oggettivi e certi a dimostrare la sussistenza di illeciti amministrativi in capo al datore di lavoro, poiché ciò obbligherebbe l'organo di vigilanza alla redazione di un verbale con richiesta delle relative sanzioni previste dalla legge. Infatti, mentre abitualmente le vertenze possono avvenire anche su materie che vanno al di là dell'ordinario rappor-

to di lavoro, potendo le parti anche prescindere dallo stesso, in quanto in taluni casi le stesse si limitano a concludere una transazione c.d. "novativa", nel caso di tentativo monocratico di conciliazione l'accordo è legato unicamente al rapporto di lavoro e le somme corrisposte dal datore al lavoratore a definizione della controversia sono erogate quali emolumenti del rapporto di lavoro intercorrente o intercorso tra gli stessi. In pratica l'oggetto della vertenza potrà concernere solamente su questioni inerenti diritti patrimoniali del prestatore derivanti dal rapporto di lavoro, a prescindere dalla loro origine legale o negoziale ed al mancato rispetto degli obblighi previdenziali ed assistenziali. Non potrà, ad esempio, essere oggetto di tentativo di conciliazione monocratica l'impugnazione del solo provvedimento di licenziamento, dovendo in tal caso il lavoratore espletare il

tentativo di conciliazione di fronte all'apposita Commissione costituita ex art.410 C.P.C.

La convocazione delle parti interrompe, fino alla conclusione del tentativo di conciliazione, i termini per le contestazioni e le notificazioni previsti dall'art.14 Legge n.689/1981.

Nel caso in cui le parti non si presentino di fronte al funzionario o non arrivino ad un accordo l'accertamento ispettivo riprenderà e sarà portato a termine dallo stesso ispettore che lo aveva iniziato.

Il Ministero del lavoro, in attuazione della direttiva Sacconi del 18 settembre 2008, è intervenuto nel 2009 con delle note operative, disponendo che in caso di richieste di intervento la conciliazione monocratica preventiva diventi vera e propria condizione preliminare di procedibilità, nonché via "assolutamente privilegiata", rispetto all'accertamento ispettivo salvo determinati casi in cui la I.T.L. debba sempre intervenire con accesso ispettivo (quali: fatti di esclusiva rilevanza penale; casi di interesse di altri lavoratori oltre al soggetto denunciante; fenomeni di elusione particolarmente diffusi sul territorio; casi che abbiano ad oggetto esclusivamente profili di natura contributiva).

Infine nel caso di richiesta di intervento riguardante un rapporto di lavoro certificato, secondo la procedura prevista dagli artt. 75 e seguenti del D.Lgs. n.276/2003, trova applicazione l'art. 80, secondo il quale il tentativo obbligatorio di concilia-

zione va effettuato avanti all'organo che ha certificato il contratto.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA CONTESTUALE

Le considerazioni fino a qui trattate per la conciliazione monocratica preventiva si possono considerare valide anche per la conciliazione c.d. "contestuale" prevista dall'art. 11, ultimo comma, del D.Lgs. 124/2004, la quale può essere eseguita, a differenza di quella preventiva, in costanza di visita ispettiva se l'ispettore incaricato lo ritenga opportuno. A differenza della conciliazione preventiva per poter procedere, l'ispettore dovrà acquisire il consenso

di entrambe le parti informando la Direzione da cui dipende per la sua attivazione. Per quanto riguarda il procedimento, alla conciliazione contestuale si applicano le stesse modalità previste per la conciliazione monocratica preventiva.

La circolare Ministeriale n. 36/2009 precisa che la stessa potrà trovare utile applicazione nel caso in cui l'azienda occupi un solo lavoratore a meno che, in relazione agli elementi di prova acquisiti in occasione del primo accesso ispettivo ed alla loro capacità di "tenuta" in un eventuale contenzioso amministrativo o giudiziario, lo stesso non possa considerarsi "in nero".

Le parti dovranno presentarsi di fronte al funzionario della I.T.L., a seguito di apposita convocazione, personalmente, con o senza assistenza sindacale o professionale, oppure rappresentate da persone munite di apposita e valida delega a transigere e conciliare.

Le conseguenze del mancato accordo, sono state da ultimo precisate dalla stessa circolare Ministeriale 36/2009, la quale ha introdotto elementi di novità rispetto al passato, in quanto si è distinto il caso in cui il mancato accordo derivi dal comportamento del lavoratore da quello in cui invece lo stesso sia ascrivibile alla condotta del datore di lavoro.

salute ambiente lavoro

www.grupposal.com

La tua medicina del lavoro

**A tua disposizione
per la gestione
della sorveglianza
sanitaria dei
tuoi lavoratori**

Via Pininfarina, 8 - 10095 Grugliasco (TO)

Tel. 011.7708445

Fax 011.7708040

info@grupposal.com



Se il mancato accordo è dipeso dal comportamento del prestatore di lavoro, non conseguirà necessariamente l'attivazione dell'accertamento ispettivo da parte della I.T.L., ed in particolare la stessa potrà non iniziarlo nel caso in cui non ci siano elementi utili per un possibile riscontro dei fatti denunciati dal lavoratore; se invece gli stessi ci siano potrà dare inizio all'azione ispettiva in caso di tentato espletamento di conciliazione monocratica preventiva e proseguire quella interrotta in caso di conciliazione contestuale. Se il mancato raggiungimento dell'accordo è ascrivibile al datore di lavoro, con la circolare 36/2009 il Ministero del lavoro invita le I.T.L. a procedere all'accertamento ispettivo nel più breve tempo possibile. In caso di raggiungimento dell'accordo ai sensi dell'art. 11, comma 3, del D.Lgs. 124/2004, lo stesso diventerà inoppugnabile, in tal caso non troveranno applicazione i commi 1-2-3 dell'art. 2113 C.C.

Il pagamento della somma concordata avviene, come spesso accade, a scadenze temporali prefissate nell'accordo, a questo punto la domanda sorge spontanea: i contributi devono essere versati in corrispondenza degli importi rateizzati oppure, il datore di lavoro può essere ammesso al pagamento dilazionato dei contributi attraverso le forme usuali?

Sul primo di questi aspetti la circolare INPS n. 132/2004 riferisce di "coincidenza" con il termine fissato per le erogazioni economiche, si ha poi motivo di ritenere che in caso di pagamento contributivo "rateizzato" sia sufficiente l'ammissione allo stesso approvata dall'Istituto (con il saldo della prima rata), fermo restando che nel caso di mancato pagamento di una rata sarà quest'ultimo ad iniziare il procedimento "coattivo".

Al problema del "quantum" contributivo va correlato quello della de-rogà, o meno, alla previsione con-

tenuta al comma 1 dell'art. 1 del D.L. n. 338/1989, convertito nella L. 389/1989: in quanto il comma 4 afferma che i contributi debbano essere determinati secondo le norme in vigore e, pertanto, "la retribuzione da assumere come base di calcolo non può essere inferiore all'importo stabilito da leggi, regolamenti, e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale".

Un'ulteriore riflessione si pone a riguardo dell'estinzione del procedimento ispettivo: par di capire (e questo sembra lo spirito della norma che, non dimentichiamolo, appare finalizzata a far concludere le richieste di intervento, laddove possibile, in tempi brevi, per concentrare l'attenzione delle ispezioni sulle c.d. "visite d'iniziativa") che con la firma dell'atto transattivo non sia più possibile perseguire altre eventuali carenze nel comportamento datoriale riferibili a quel rapporto anche se presenti nella richiesta di intervento: ci si riferisce, ad esempio, alla mancata comunicazione di assunzione ai servizi per l'impiego, alla mancata consegna della busta - paga, alla mancata consegna della lettera di assunzione, etc. La sottoscrizione dell'accordo (con il conseguente pagamento sia dei contributi previdenziali ed assicurativi che delle somme patrimoniali concordate) comporta la non procedibilità per altre sanzioni amministrative connesse al rapporto in questione: ciò può essere opposto nei confronti di tutti gli eventuali futuri accertamenti ispettivi.

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA A SEGUITO DI DIFFIDA ACCERTATIVA

Ulteriore ipotesi di conciliazione monocratica è quella prevista dall'art. 12, comma 2, del D.Lgs. n. 124/2004, cioè quella richiesta dal datore di lavoro a seguito di ricezione di diffida accertativa, il quale può, entro il termine perentorio di 30 giorni dalla notifica di tale atto, promuovere tentativo di conciliazione.

In questo caso la convocazione delle parti è ad iniziativa del datore di lavoro che, ad accordo raggiunto, consegue la perdita dell'efficacia della diffida accertativa ricevuta ma non l'estinzione del procedimento ispettivo.

I VANTAGGI DELLA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

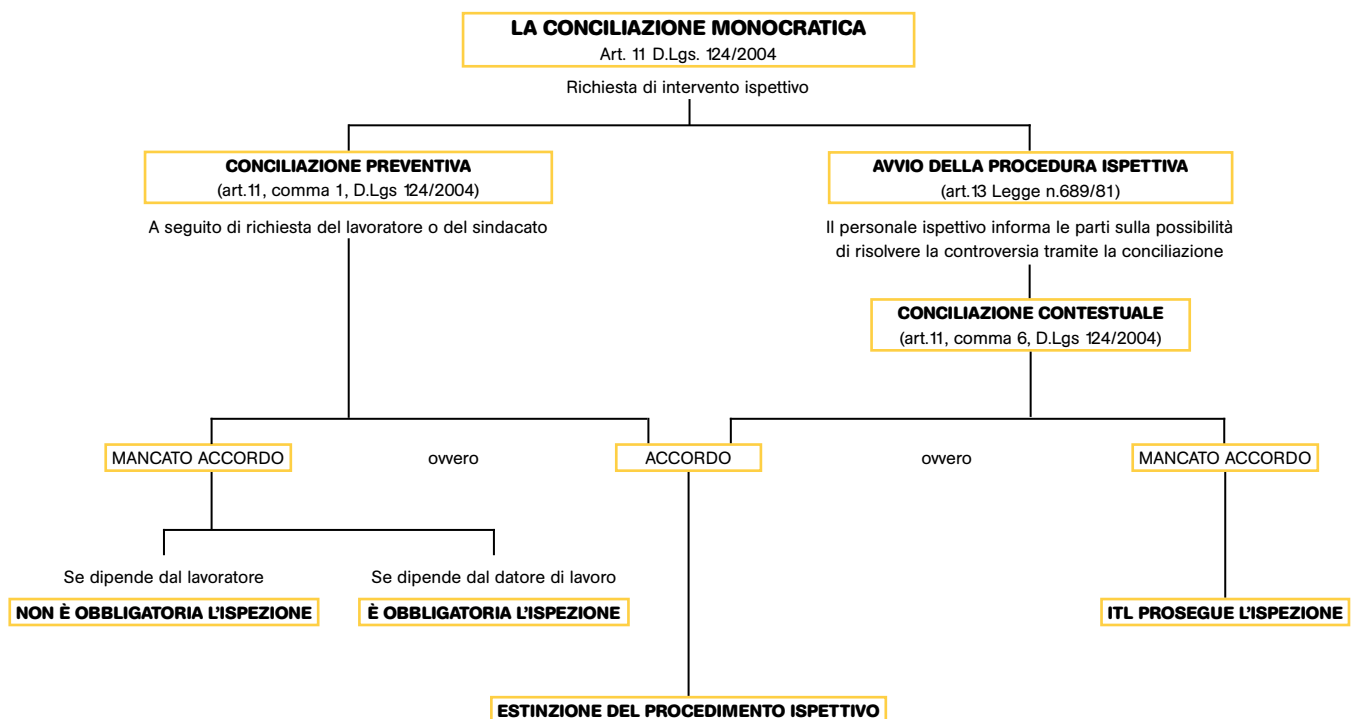
Lo strumento presenta diversi vantaggi, che possono essere di seguito sintetizzati:

- per il datore di lavoro, quello di regolarizzare la propria posizione con costi in genere meno onerosi, e con la conseguente chiusura del procedimento ispettivo;
- per il lavoratore, quello di vedersi riconosciuta la sussistenza di un rapporto di lavoro, con l'erogazione della retribuzione e la sistemazione della posizione previdenziale, senza dover attendere lungaggini processuali, con eventuali spese a suo carico;

- per la pubblica amministrazione, quello d'orientare l'azione ispettiva con criteri di programmazione degli interventi evitando indagini spesso difficili e complesse, le quali poi devolvono verso un accordo conciliativo fra le parti o finiscono per essere cancellate in fase di contenzioso mentre sul piano previdenziale ne consegue il versamento contributivo che si vedrebbe limitato o addirittura negato nel caso di conciliazione collegiale c.d. "a saldo e stralcio".

Laidi Kertusha

CdL in Torino



#QUELLO CHE OFFRE IL CONVENTO

Per le imprese italiane il costo del lavoro, unitamente al costo del capitale e all'innovazione tecnologica, è uno dei principali fattori di competitività a livello internazionale ed influisce sui livelli occupazionali del paese. Per tale motivo le aziende chiedono interventi da parte del Legislatore diretti a garantire maggiori margini di competitività, naturalmente nel rispetto del principio costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente sancito dall'articolo 36, considerando nello stesso tempo che dal punto di vista economico per i lavoratori la retribuzione percepita è la principale fonte di reddito che va ad incidere sulla capacità di spesa.

La crisi economica che ha colpito molti settori dell'industria italiana, a partire dal 2008, e la globalizzazione hanno determinato profonde trasformazioni nel nostro sistema economico sociale ed hanno accentuato il dibattito politico ed economico sulla elevata tassazione che grava sul lavoro e sugli effetti che determina sulla crescita economica del paese. Ovviamente il Legislatore, nel pianificare la politica della riduzione del costo del lavoro, deve tenere in considerazione l'obiettivo dell'equilibrio finanziario del sistema di previdenza sociale al fine di garantire nel medio e lungo termine le prestazioni ai lavoratori.

Fino ad ora gli incentivi hanno teso principalmente a favorire l'istaurazione del rapporto di lavoro anche se, dal dibattito svoltosi nel paese negli ultimi anni, era lecito attendersi una regolamentazione della riduzione del carico contributivo intersettoriale e stabile nel tempo.

Invece il Legislatore ha previsto norme di carattere agevolativo legati alla creazione di nuovi posti lavoro, con operatività limitata a determinati periodi come l'art. 118 della Legge 190 del 2014 (Legge di Stabilità 2015) e la Legge 208 del 2015 (Legge di Stabilità del 2016) che prevedevano una riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro per assunzioni a tempo indeterminato effettuate rispettivamente nell'annualità 2015 e 2016. Queste due norme pur avendo contribuito in modo notevole alla ripresa delle assunzioni sono state oggetto di valutazioni discordanti in quanto la convenienza economica per le imprese

è stata circoscritta alla fase iniziale del rapporto senza preoccuparsi d'eventuali ripercussioni allo scadere delle stesse. Le aziende manterranno in forza i lavoratori o si aprirà una nuova crisi dell'occupazione? Sicuramente questo tipo di agevolazioni consentono d'accompagnare solo una parte del percorso professionale del lavoratore e pertanto si auspica dal Legislatore delle norme che intervengano sulla riduzione del costo del lavoro in modo strutturale affinché non si venga più a creare quell'effetto sospensivo delle assunzioni tra ottobre e dicembre di ogni anno in speranzosa attesa delle possibili agevolazioni che potranno essere previste dalla Legge di Stabilità. Una corsa all'avviamento in servizio dove incidono inesorabilmente sulle scelte dell'impresa il carico di disposizioni soppresse come avvenuto, a partire dal 2015, in proposito di agevolazioni previste dalla Legge 407/90, relativamente ai lavoratori disoccupati da oltre 24 mesi nonché in proposito di agevolazioni previste dalla Legge 223/91, relativamente ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità poiché espulsi dal sistema produttivo.

Di seguito verranno esaminati gli incentivi previsti per le imprese per l'anno 2017.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DI ETÀ PARI O SUPERIORE A 50 ANNI E PER LE DONNE

la norma vuole agevolare l'assunzione di lavoratori di età pari o superiore a 50 anni che sono disoccupati da oltre 12 mesi e l'assunzione delle donne prive di impiego da almeno 24 mesi, se risiedono in un'area svantaggiata o impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità tra uomo-donna, caso in cui i mesi di disoccupazione scendono a 6.

I benefici contributivi pari alla riduzione del 50% del contributi a carico

INCENTIVI PER ASSUNZIONI ANNO 2017

del datore di lavoro sono previsti:

- per 18 mesi per il tempo indeterminato,
- per 12 mesi per il tempo determinato; nel caso di trasformazione a tempo indeterminato la riduzione viene prolungata fino al 18 mese dalla data di assunzione.

Poiché tale incentivo è rivolto all'assunzione di lavoratori svantaggiati non è soggetto alla regola del "De minimis".

LAVORATORI IN CIGS (CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA) - LEGGE 236/93

Il datore di lavoro che assume con contratto a tempo pieno e indeterminato, lavoratori che abbiano fruito per almeno 3 mesi, anche non continuativi, della CIGS, e sono dipendenti di aziende beneficiarie da almeno 6 mesi del trattamento d'integrazione salariale, godono di benefici economici e contributivi poiché la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi in aggiunta al contributo mensile pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore sospeso per i mesi successivi all'assunzione.

LAVORATORI CHE PERCEPISCONO LA NASPI

Per i datori di lavoro privati che assumono con contratto a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'indennità NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), godono di un incentivo

pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il contributo spetta per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al dipendente e la somma a credito dell'azienda non può superare l'importo della retribuzione erogata al lavoratore.

ASSUNZIONE DI DISABILI

Tutti datori di lavoro, soggetti o meno all'obbligo di assunzione previsto dalla Legge 68/1999, hanno diritto ad un incentivo se instaurano un rapporto di lavoro con lavoratori disabili che hanno una riduzione della capacità lavorativa.

La misura del beneficio, sia in termini di durata che di misura dell'incentivo stesso varia in base alle tipologie di disabilità del lavoratore. Inoltre il Legislatore ha previsto che il contratto instaurato, anche se a tempo parziale, deve essere a tempo indeterminato o comunque se trasformato in seguito a tempo indeterminato le agevolazioni decorrono dalla trasformazione; tuttavia ha riconosciuto l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori con disabilità intellettiva o psichica che instaurano un contratto a tempo determinato purché non inferiore a 12 mesi. Gli incentivi sono subordinati al rispetto delle norme in materia di lavoro e sicurezza.

GIOVANI GENITORI

Per genitori che hanno una età non superiore a 35 anni, iscritti presso la banca dati INPS, le imprese possono godere di un bonus del valore di

5.000 euro per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata nel limite massimo di 5 e comunque fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITÀ, PATERNITÀ O PARENTALE

Le aziende che hanno in forza meno di 20 dipendenti e assumono un lavoratore a tempo determinato in sostituzione di un lavoratore in congedo di maternità, paternità o parentale, godono di uno sgravio del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per un massimo di 12 mesi.

INCENTIVO PER L'OCCUPAZIONE DEI GIOVANI APPLICATO IN TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE, CON ESCLUSIONE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Previsto dal Decreto Direttoriale della Direzione Generale per le politiche attive Prot. 39/394 del 2 di-



cembre 2016, i lavoratori interessati dall'agevolazione sono i giovani tra i 16 e i 29 anni registrati al "programma garanzia giovani".

L'incentivo viene erogato a tutti i datori di lavoro privati che nel periodo dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 instaurano rapporti con contratto di apprendistato professionalizzante, contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione o contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, purché la durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi anche a scopo di somministrazione ed ai soci di cooperative che instaurano un rapporto di lavoro subordinato. Sono esclusi dall'agevolazione i lavoratori domestici.

L'agevolazione, che viene erogata sotto forma di sgravio contributivo da conguagliare nella denuncia contributiva mensile entro il termine del 28 febbraio 2019, varia a secondo del tipo di contratto che viene instaurato:

- per assunzioni a tempo indeterminato e apprendistato professionalizzante è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, nel limite annuo di euro 8.060,00;
- in caso di assunzioni a tempo determinato è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite annuo di euro 4.030,00.

Nell'agevolazione non rientra il premio INAIL; in caso di orario part-time viene proporzionalmente ridotta e non è cumulabile con altri incentivi

di natura economica o contributiva inerenti l'assunzione medesima. L'agevolazione rientra negli aiuti di stato e pertanto è soggetta alla regola del "De minimis", fatta eccezione per le assunzioni che comportano un incremento occupazionale sempre nei limiti del rispetto della regolamentazione dell'Unione Europea.

Oltre l'incremento occupazionale per i giovani tra i 25 e i 29 anni deve ricorrere una delle seguenti condizioni:

- non siano in possesso di un diploma di una qualifica professionale;
- non abbiano avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- che siano occupati in settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera il 25%.

Inoltre, prima di procedere all'assunzione, il datore di lavoro deve verificare la disponibilità delle risorse inoltrando l'istanza in via telematica all'INPS e, ricevuto la disponibilità dall'Istituto nei termini stabiliti dalla norma, si deve procedere all'assunzione e comunicarlo all'INPS chiedendo la conferma dell'agevolazione.

AGEVOLAZIONI PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI E DISOCCUPATI - INCENTIVO PER L'OCCUPAZIONE NEL SUD

Previsto dal Decreto Direttoriale della Direzione Generale per le politiche attive Prot. 39/367 del 16 novembre 2016, I lavoratori interessati a questa agevolazione devono avere i seguenti requisiti :

- giovani di età compresa tra i 15 ed i 24 anni;
- disoccupati con almeno 25 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

L'incentivo viene erogato ai datori di lavoro la cui sede di lavoro è ubicata in una delle seguenti regioni: Basilicata, Campania, Puglia, Sicilia, Calabria, Abruzzo, Molise e Sardegna mentre non è rilevante la residenza del lavoratore da assumere.

Spetta per le assunzioni effettuate, nel periodo dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, con contratto di apprendistato professionalizzante, contratto a tempo indeterminato anche a scopi di somministrazione; spetta anche ai soci di cooperative che instaurano un rapporto di lavoro subordinato.

Sono esclusi dall'agevolazione i lavoratori domestici.

L'agevolazione, che viene erogata sotto forma di sgravio contributivo da conguagliare nella denuncia contributiva mensile entro il termine del 28 febbraio 2019, è pari a alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite annuo di euro 8.060,00 con esclusione del premio INAIL; in caso di orario part-time il massimale viene proporzionalmente ridotto e non è cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva inerenti l'assunzione.

L'agevolazione rientra negli aiuti di stato e pertanto è soggetta alla regola del "Deminimis" fatta eccezione per le assunzioni che comportano un incremento occupazionale

sempre nei limiti del rispetto della regolamentazione dell'Unione Europea.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE SISTEMA DUALE

Previsto dalla Legge n. 232 del 11 dicembre 2016 all'articolo 1, comma 308 e 309 (Legge di bilancio 2017), è una agevolazione rivolta all'assunzione di giovani, in tutto il territorio nazionale, che hanno svolto presso il datore di lavoro che intende assumerli, attività in alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

I giovani devono essere assunti entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, dai datori di lavoro privati, a partire dal 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018, con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato. L'agevolazione non spetta per i lavoratori domestici e gli operai agricoli. Il datore di lavoro per un periodo massimo di 36 mesi è esonerato dal versamento dei contributi previdenziali dovuti, con esclusione del premio INAIL, fino a euro 3.250 su base annua.

Oltre alle agevolazioni fino a qui riportate si aggiungono quelle previste per i contratti di apprendistato ma si tratta d'un argomento che per la sua complessità merita un approfondimento a se stante. Si segnalano altresì le assunzioni nelle cooperative sociali delle persone svantaggiate, le agevolazioni fiscali previsti per il rientro di ricercatori e docenti e del rientro dei "cervelli".

Si rammenta, inoltre, che per godere dei benefici per l'assunzione si devono rispettare dei principi generali previsti dalla Legge 92/12 (riforma Fornero) e in seguito ripresi e integrati dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/15, che i vogliono brevemente richiamare.

Infatti gli incentivi non spettano se l'assunzione:

- viola un diritto di precedenza all'assunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un contratto a termine;
- l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo preesistente stabilito di norme di Legge o contrattazione collettiva;
- il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro derivanti da crisi o riorganizzazione aziendali;
- gli assetti proprietari dell'azienda che assume coincidono sostanzialmente con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti.

Inoltre, i datori di lavoro devono essere in regola con i pagamenti dovuti per i contributi dei lavoratori dipendenti, parasubordinati e autonomi.

Non possiamo concludere non ribadendo che indubbiamente lo sforzo del Legislatore si è concentrato ad agevolare categorie di lavoratori svantaggiati; tuttavia una riduzione strutturale del costo del lavoro, attraverso una migliore gestione delle risorse, permetterebbe alle aziende non solo una pianificazione dei costi ma anche corretta concorrenza tra le stesse realtà produttive, bilanciando gli interessi di tutti gli operatori del mercato.

Sandra Fruci
CdL in Torino

#NON È MAI TROPPO TARDI

Mi è sembrato opportuno analizzare alcuni aspetti, sicuramente noti a tutti, che potrebbero costituire un utile base di partenza per i Vostri approfondimenti sulla normativa fiscale applicata ai redditi di lavoro dipendente e assimilati. Un elaborato in pieno stile Maestro Manzi, tanto da cooptarne anche l'intitolazione.

Ho quindi sinteticamente rivisitato le caratteristiche delle imposte sul reddito "IRPEF e Addizionali", i termini entro i quali operare le ritenute ed effettuare i versamenti, chiudendo con una breve analisi sul cosiddetto "principio di cassa allargato" e sulla "contabilità per cassa" dei professionisti (estesa dal 1° gennaio 2017 anche ad artigiani e commercianti in regime semplificato), nonché sulla tassazione degli "arretrati di lavoro dipendente".

Ho voluto dare particolare rilievo alla deducibilità dei costi e all'imputabilità dei compensi esclusi dal principio di cassa allargato e costretti al puntuale rispetto del "principio di cassa ordinario". Infatti i committenti dei soggetti percettori di compensi rientranti in questo specifico regime contabile, non possono beneficiare dei vantaggi della "cassa allargata" in quanto detto principio non è applicabile ai pagamenti effettuati a favore dei professionisti, ancorché collaboratori, possessori della Partita Iva. Per questi ultimi, i compensi rientranti nella propria sfera d'attività, anche se relativi a gettoni di presenza in consigli e collegi, sono considerati reddito di lavoro autonomo per i quali non è applicabile il principio di cassa allargato.

Allo stesso modo rientrerà nei limiti previsti dal principio di cassa ordinario il costo dei dipendenti del

professionista, il quale non potrà dedurre gli stipendi del mese di dicembre 2016 dal proprio reddito 2016, se li avrà pagati successivamente al 31 dicembre 2016, anche se entro il 12 gennaio 2017.

Tali stipendi dovranno comunque essere certificati nella CU 2017 (redditi 2016) in quanto, per il lavoratore dipendente, il principio di cassa allargato li legherà all'anno precedente mentre, per il datore di lavoro libero professionista, il principio di cassa ordinario farà slittare il costo all'anno successivo.

Ricordo che la Legge di Stabilità 2017 ha introdotto, a partire dal 1° gennaio 2017, il regime contabile di cassa per tutti i contribuenti in contabilità semplificata.

Di conseguenza è diventata obbligatoria anche per gli artigiani e i commercianti operanti con il regime contabile semplificato, la cosiddetta "competenza per cassa", che prevede la determinazione della base imponibile fiscale deducendo dalle somme effettivamente incassate le sole spese pagate entro il 31 dicembre di ogni anno.



FOCUS FISCALE IN MATERIA DI TASSAZIONE DI LAVORO DIPENDENTE ED ASSIMILATO

Pertanto, in luogo del precedente principio di competenza, i contribuenti in semplificata, cioè coloro che nell'anno precedente non hanno superato i limiti di volume d'affari pari a 400.000 euro se prestano servizi, e 700.000 euro se svolgono altre attività, dovranno adottare il principio di cassa. Resta però il dubbio, che dovrà essere chiarito entro fine anno, se anche questi datori di lavoro, come già il datore libero professionista, potranno dedurre dal proprio reddito solamente i costi relativi al personale pagati nell'esercizio, con esclusione di quelli il cui pagamento è stato effettuato tra il 1° e il 12 gennaio dell'anno successivo.

IRPEF – IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE

Anche se non è mai diventato effettivo, la riforma del 2003 ne aveva modificato il nome da IRPEF in IRE (Imposta sul Reddito). Ancora oggi però sui documenti ufficiali, compresi i modelli di dichiarazione (730 e Unico), continuiamo a leggere la parola IRPEF.

L'imposta, che colpisce tutte le persone fisiche residenti e non sul territorio dello Stato (art. 2 del TUIR), è fondata sul principio della tassazione su base mondiale (World-Wide Income Taxation Principle) il quale prevede che il soggetto venga tassato, per tutti i redditi posseduti, secondo la propria residenza e sul principio della tassazione su base territoriale (Principle of Source), per il quale i soggetti non residenti, vengono tassati nello stato ove i redditi sono prodotti.

L'IRPEF, imposta progressiva che secondo l'Articolo 6 del TUIR aumenta proporzionalmente al crescere del reddito imponibile del contribuente, è obbligatoriamente dovuta:

- da tutti i contribuenti, compresi i lavoratori dipendenti e i pensionati, generalmente per tutti i redditi posseduti, ed è calcolata in base a determinate aliquote riferite ai diversi scaglioni;
 - dalle persone fisiche non residenti, per i soli redditi prodotti in Italia.
- L'IRPEF si calcola sul reddito imponibile sottraendo dal reddito complessivo gli oneri deducibili sostenuti dal contribuente nell'anno di riferimento, come previsto dall'art. 10 del TUIR.

Pertanto:

Reddito complessivo - Oneri deducibili = Reddito Imponibile.

Reddito Imponibile x Aliquota Scaglione = IRPEF lorda.

IRPEF lorda - Detrazioni d'imposta = IRPEF netta

L'IRPEF SUI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATI

Colgo l'occasione per ricordare che a partire dal 1° gennaio 2016 il reddito dei soci delle cooperative artigiane, che hanno un rapporto di lavoro in forma autonoma, è stato equiparato, ai soli fini dell'IRPEF, ai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 1, c. 114 L. 28 dicembre 2015, n. 208 – Legge di Stabilità 2016). La contribuzione invece continua a essere versata

all'INPS nella gestione artigiani. Per contenere lo scritto tralascio, rinviandone la trattazione eventualmente ad un prossimo futuro, le problematiche riguardanti la determinazione del reddito imponibile, del calcolo dell'imposta, delle eventuali eccezioni e del relativo importo da versare, limitandomi a sfiorare l'argomento delle scadenze concentrandomi esclusivamente su quelle a cavallo d'anno.

Trattenute e versamenti

Assodato che le somme costituiscono reddito in capo al lavoratore solo quando sono da questi percepite, siano cioè entrate a far parte della sua disponibilità e, al contempo, siano uscite dalla sfera patrimoniale del datore di lavoro erogante, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti dai datori di lavoro entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono.

I termini entro i quali trattenere e versare l'IRPEF al lavoratore sono i seguenti:

- la trattenuta deve essere effettuata mensilmente, nel momento del pagamento dell'emolumento, secondo il principio di cassa;
- il versamento dell'IRPEF trattenuta deve essere effettuato entro il giorno 16 del mese successivo a quello nel corso del quale è stata operata la ritenuta.

È importante chiarire che questi termini valgono anche in riferimento ai pagamenti e alle trattenute effettuati nel periodo di "competenza

allargata". Pertanto il pagamento dell'IRPEF sui compensi relativi al mese di dicembre 2016, pagati (cioè entrati nella disponibilità del lavoratore) entro il 12 gennaio 2017, dovevano essere versati all'erario entro il 16 febbraio 2017 indicando come periodo di riferimento del tributo 12/2016.

ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI

Premesso che la Legge di stabilità 2017, approvata con Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 21 dicembre 2016, ha confermato anche per l'anno 2017 il blocco degli aumenti dei tributi e delle addizionali regionali e comunali, si rammenta che le addizionali sono dovute da tutti i contribuenti, residenti e non, per i quali nell'anno di riferimento risulta dovuta l'IRPEF,

dopo aver scomputato tutte le detrazioni d'imposta riconosciute e i crediti d'imposta di cui all'art. 165 del TUIR.

Sono esclusi dal pagamento delle addizionali all'IRPEF, oltre ai soggetti IRES, i contribuenti che possiedono solo redditi esenti o soggetti ad imposta sostitutiva dell'IRPEF o a tassazione separata.

L'addizionale regionale all'IRPEF è dovuta alla Regione nella quale il contribuente ha il domicilio fiscale al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa. Per i titolari di reddito di lavoro dipendente o assimilati, l'importo dovuto è calcolato dal datore di lavoro all'atto di effettuazione delle operazioni di conguaglio e trattenuto in un numero massimo di undici rate mensili, a partire dal periodo di paga successivo a quello in cui le operazioni di conguaglio vengono effettuate e non

oltre la retribuzione corrisposta nel mese di novembre (art. 50, comma 4, D.Lgs. n.446/1997).

L'addizionale comunale è dovuta al comune nel quale il contribuente ha il domicilio fiscale al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce l'addizionale stessa. A differenza di quanto previsto per quella regionale, è suddivisa in un saldo e un acconto ed in particolare:

- il saldo è determinato dal datore di lavoro all'atto delle operazioni di conguaglio e trattenuto in un numero massimo di undici rate, a partire dal periodo di paga successivo a quello in cui le stesse sono effettuate e non oltre quello relativamente al quale le ritenute sono versate nel mese di dicembre. Se il rapporto di lavoro cessa prima, l'addizionale residua è prelevata in unica soluzione;
- l'acconto (dovuto nella misura del 30 per cento dell'imposta relativa all'anno precedente) è trattenuto dal datore di lavoro in un numero massimo di nove rate mensili, effettuate a partire dal mese di marzo ed è versata al Comune di domicilio fiscale alla data del 1° gennaio dell'anno cui si riferisce. L'acconto non è dovuto se il contribuente ritiene che non dovrà l'imposta per l'anno cui si riferisce l'acconto stesso, ovvero se ricade nella soglia di esenzione prevista (circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 23/E del 20 aprile 2007) e può anche decidere di versarlo in misura minore qualora ritenga di



conseguire un reddito imponibile inferiore a quello di commisurazione dell'acconto.

Come avviene per il pagamento della ritenuta IRPEF, gli importi delle addizionali sono versati dal datore di lavoro, mediante modello F24, entro il 16 del mese successivo a quello in cui sono stati trattenuti.

Trattenute e versamenti (9, 10 o 11 rate)

Sia per il versamento del saldo rateale dell'addizionale regionale, sia per quello dell'addizionale comunale, i termini entro i quali trattenere e versare le imposte sono i seguenti:

- la trattenuta deve essere effettuata in non più di 11 rate;
- la prima rata decorre dal mese successivo a quello in cui si è operato il conguaglio;
- l'ultima rata deve essere operata nel mese di novembre.

Termini di versamento:

- prima rata:
 - 16/2 se il conguaglio è stato effettuato entro il 31/12;
 - 16/3 se il conguaglio è stato effettuato nel mese di gennaio (in questo caso le rate diventeranno 10);
 - 16/4 se il conguaglio è stato effettuato nel mese di febbraio (in questo caso le rate diventeranno 9);
- ultima rata:
 - 16/12 in ogni caso, in quanto la ritenuta dell'ultima rata deve necessariamente essere operata non oltre la retribuzione corrisposta nel mese di novembre. Pertanto, se il pagamento delle

retribuzioni viene effettuato nel mese successivo a quello di maturazione, la ritenuta, per essere versata entro il 16 dicembre, dovrà essere operata sul corrispettivo relativo al mese di ottobre.

ACCONTO SULL'ADDIZIONALE COMUNALE

I termini entro i quali trattenere e versare l'Acconto dell'addizionale comunale sono i seguenti:

- la trattenuta deve essere effettuata in non più di 9 rate a partire dal mese di marzo;
- il versamento della prima rata dovrà essere effettuato nel mese di aprile;
- l'ultima rata deve essere operata nel mese di novembre e versata nel mese successivo.

Termini di versamento:

- prima rata: - 16/4. Dovrà pertanto essere trattenuta dalla retribuzione erogata nel mese di febbraio;
- ultima rata: - 16/12 in ogni caso, in quanto la ritenuta dell'ultima rata deve necessariamente essere operata non oltre la retribuzione corrisposta nel mese di novembre. Pertanto, se il pagamento delle retribuzioni viene effettuato nel mese successivo a quello di maturazione, la ritenuta, per essere versata entro il 16 dicembre, dovrà essere operata sul corrispettivo relativo al mese di ottobre.

IRPEF E ADDIZIONALI SUI COMPENSI EROGATI DALLE SOCIETÀ E ASSOCIAZIONI

SPORTIVE DILETTANTISTICHE

Con l'entrata in vigore dell'art. 28 del D.L. n. 201/2011, le SSD e le ASD che erogano, per l'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche, compensi, premi e rimborsi spese forfettari, eccedenti l'importo di € 7.500 per anno, devono applicare, oltre alla ritenuta IRPEF del 23%, l'aliquota di compartecipazione all'IRPF dell'addizionale regionale e di quella comunale in vigore al momento del pagamento.

IL PRINCIPIO DI CASSA ALLARGATO (ART. 51 TUIR)

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche i compensi in denaro e in natura corrisposti dai datori di lavoro entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono.

Si tratta del cosiddetto principio di cassa allargato. Ciò significa che entro il 12 gennaio 2017 dovevano essere pagati gli stipendi del mese di dicembre 2016 affinché, dal punto di vista fiscale, possano essere considerati percepiti dal lavoratore nell'anno 2016 e quindi ricompresi nella Certificazione Unica (CU - 2017 redditi 2016) in scadenza nel mese di marzo 2017.

Pertanto, gli stipendi e i salari incassati dal lavoratore entro il 12 gennaio dell'anno successivo sono soggetti a tassazione nel periodo d'imposta precedente, a condizione che si riferiscano a prestazioni svolte in tale anno.

Per quanto riguarda la deducibilità

del costo delle retribuzioni in capo al datore di lavoro, il criterio normalmente applicato è quello della competenza, fatto salvo quanto verrà detto più avanti per i datori di lavoro Liberi Professionisti. Le retribuzioni saranno pertanto deducibili nel periodo d'imposta cui si riferiscono anche se corrisposte tra il 1° e il 12 gennaio oppure anche successivamente a tale data.

Il principio di cassa allargato si applica anche ai compensi erogati ai collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) ex art. 409 del c.p.c., come ad esempio gli amministratori, i revisori e i sindaci di società, in conseguenza del fatto che detti corrispettivi sono stati assimilati ai redditi di lavoro dipendente. Ciò significa che, anche per tali soggetti, è possibile corrispondere i compensi entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono e considerarli, dal punto di vista fiscale, percepiti comunque nell'anno precedente.

Per quanto riguarda i compensi degli amministratori, la circolare n. 57/E del 18 giugno 2001 dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che per la società che eroga tali compensi, gli stessi sono deducibili nell'anno cui si riferiscono, anche se pagati entro il 12 gennaio dell'anno successivo. Però, nel caso in cui l'amministratore fosse un professionista con obbligo di fatturare il proprio compenso alla società committente, detto principio non sarebbe applicabile e il compenso andrebbe a formare il reddito professionale dell'anno pre-

cedente solo per la parte dei compensi percepiti entro il 31 dicembre (circolare n. 105/E del 12 dicembre 2001 dell'Agenzia delle Entrate).

Particolare attenzione deve essere posta nel pagamento delle retribuzioni del mese di dicembre da parte dei Professionisti datori di lavoro, per i quali si applica il principio di cassa ex art. 54 del TUIR, secondo il quale, ai fini della determinazione del reddito di lavoro autonomo e quindi della deducibilità dei costi relativi al costo del personale, rilevano esclusivamente le spese effettivamente sostenute nel periodo d'imposta.

Il principio di cassa allargato infatti, come confermato dall'Agenzia delle Entrate nella circolare del 19 giugno 2002, n. 54/E, trova applicazione solo in relazione ai redditi da lavoro dipendente e assimilati erogati e non al reddito da lavoro autonomo. Pertanto, le somme corrisposte dal professionista ai propri dipendenti nel periodo dal 1° al 12 gennaio 2017, ancorché riferite a prestazioni rese nel 2016, devono essere dedotte dal reddito del professionista nel periodo d'imposta in cui avviene l'effettiva e documentata corrispondenza del compenso (nel 2017). Va da sé che lo stesso principio deve essere applicato da tutti i datori di lavoro soggetti al principio di cassa (professionisti e, dal 1° gennaio 2017, anche imprenditori artigiani e commercianti in contabilità semplificata) anche al versamento dei contributi agli enti di previdenza. Pertanto detti datori di lavoro do-

vranno portare in deduzione i costi relativi ai contributi previdenziali dovuti per il mese di dicembre 2016, se pagati nel mese di gennaio 2017 nonostante avessero saldato gli stipendi entro il 31 dicembre, solamente nell'esercizio in cui è avvenuto il pagamento (nel 2017).

Considerato quanto affermato dal MEF nella Circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997, secondo la quale ciò che rileva è il momento in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore, affinché i pagamenti dei salari e stipendi ai dipendenti e i compensi ai co.co.co., possano essere considerati effettuati entro il 12 gennaio e perciò ancora di competenza del mese di dicembre, è necessario che:

- se corrisposti in contanti, siano documentati con una quietanza con la data di pagamento non successiva al 12 gennaio;
- se corrisposti con assegno circolare o bancario, visto che il pagamento risulta ottemperato nel momento in cui il lavoratore entrerà in possesso del titolo (quando lo riceve), sia stata rilasciata ricevuta della consegna effettuata entro il 12 gennaio;
- se corrisposti a mezzo bonifico bancario od altre modalità telematiche, che la somma sia entrata nelle disponibilità del lavoratore entro il 12 gennaio (cioè risulti l'accredito sul conto corrente entro tale data).

Per effetto dell'applicazione del principio di cassa allargato, sulle

somme erogate fino al 12 gennaio 2017 relative a prestazioni effettuate nel 2016, il datore di lavoro sostituto d'imposta deve:

- operare la ritenuta in base alle aliquote progressive per scaglioni di reddito vigenti nel 2016;
- attribuire le detrazioni (ad esempio per carichi di famiglia) nella misura prevista per il 2016.

CASI CONCRETI (PERIODO A CAVALLLO 2016/2017):

- Compensi pagati entro il mese di dicembre 2016:
 - se il compenso pagato nel mese di dicembre 2016 è l'ultimo previsto per l'anno, è evidente che deve essere applicato il conguaglio annuale delle imposte;
 - se, invece, è previsto un ulteriore compenso nei primi 12 giorni di gennaio 2017, l'applicazione del conguaglio sarà eseguita nell'elaborazione di quel compenso;
 - nel caso si debba elaborare un compenso pagato nei primi 12 giorni di gennaio 2017 non preventivato e cioè si sia già eseguito il conguaglio al momento del pagamento di quello di dicembre 2016, sarà nuovamente eseguito il conguaglio;
 - in ogni caso, per i compensi relativi al mese di dicembre 2016 pagati entro il mese stesso (31 dicembre 2016), il prospetto contabile e il modello F24 riporteranno gli importi da versare per contributi ed Irpef, entro il 16 gennaio 2017, con periodo di riferimento 12/2016.

■ Compensi pagati dal 1° al 12 gennaio 2017 relativi al mese di dicembre 2016:

- per i compensi, maturati nel mese di dicembre 2016 e pagati entro il giorno 12 del mese di gennaio 2017 deve essere applicato il conguaglio tenendo conto di tutte le altre retribuzioni pagate nell'anno precedente, entro il 31/12/2016;
- l'imputazione del compenso risulterà completamente slegata da quello del mese di dicembre 2016, come se si trattasse del pagamento di un altro mese (com'è in realtà). Una sorta di cedolino aggiuntivo però alle retribuzioni maturate entro l'anno di competenza;
- il prospetto contabile e il modello F24 riporteranno gli importi da versare per contributi ed Irpef, entro il 16 febbraio 2017 ma con periodo di riferimento 12/2016. Nelle varie denunce saranno considerati a tutti gli effetti di competenza dell'anno 2016.

ARRETRATI DI LAVORO DIPENDENTE

Mi sembra opportuno ricordare, in occasione della trattazione dei compensi maturati entro l'anno 2016 ma erogati nell'anno successivo, quali siano i principi da applicare per il calcolo delle imposte sugli arretrati da lavoro dipendente.

Di norma, sui compensi relativi a esercizi precedenti (arretrati) è applicata la tassazione separata.

La tassazione separata interviene tutte le volte in cui un reddito abbia avuto una formazione almeno pluriennale con emersione però dello stesso in un periodo successivo a quello della propria formazione oppure in caso di liquidazione di compensi arretrati. Questo principio impositivo serve per evitare che l'applicazione dell'aliquota massima Irpef (più onerosa) penalizzi il contribuente.

I redditi da assoggettare a tassazione separata sono vari ma quelli qui presi in esame riguardano gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente, riferibili ad anni precedenti, indicati al comma 1° lettera b) dell'art. 17 del TUIR.

Detto articolo stabilisce che l'imposta si applica separatamente sugli "emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente (compresi i redditi da pensione) riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti ...".

Pare del tutto evidente che il pagamento in ritardo dello stipendio, anche se effettuato nell'anno successivo a quello della sua maturazione, non possa rientrare in nessuno dei casi sopra previsti e che pertanto questo dovrà scontare l'imposta calcolata con il metodo ordinario.

L'Agenzia delle Entrate infatti, con risoluzione 9 ottobre 2008 n. 377 ha confermato quanto già precisato con propria circolare n.23/E del 5 febbraio 1997 e cioè: "il ritardo fi-

siologico nella corresponsione degli emolumenti non costituisce arretrato di retribuzione se le somme vengono erogate nell'anno successivo a quello di maturazione".

L'art. 21 del TUIR stabilisce che l'imposta sugli emolumenti arretrati, ad eccezione della tassazione del trattamento di fine rapporto, si determina "applicando all'ammontare percepito, l'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del contribuente nel biennio anteriore all'anno in cui tali redditi sono stati percepiti; se in uno dei due anni anteriori non vi è stato reddito imponibile si applica l'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto dell'altro anno; se non vi è stato reddito imponibile in alcuno dei due anni si applica l'aliquota IRPEF stabilita per il primo scaglione di reddito.

È importante sottolineare che sui redditi assoggettati a tassazione separata non si applicano le addizionali comunali e regionali dell'Irpef. Inoltre, in determinati casi il contribuente potrà optare per la tassazione ordinaria. Detta opzione deve essere indicata nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno in cui è avvenuta la percezione, in tutto o in parte, del reddito. In presenza di più redditi dello stesso tipo (tassabili separatamente), ma non appartenenti a categorie diverse, l'opzione in questione esercitata per uno di essi è vincolante per tutti gli altri.

L'opzione della tassazione ordinaria per i redditi arretrati può essere dettata dal vantaggio che il contri-

bueno potrebbe avere quando, in presenza di oneri particolarmente rilevanti deducibili dal reddito, si determinerebbe un'imposta calcolata sugli scaglioni di reddito nettamente inferiore rispetto a quella calcolata separatamente.

In pratica, per il calcolo dell'imposta il datore di lavoro dovrà determinare il reddito complessivo medio posseduto dal dipendente nei 2 anni precedenti a quello in cui sono percepiti gli arretrati. Il calcolo del reddito complessivo medio si ottiene sommando i redditi complessivi dei 2 anni precedenti e dividendo per 2 il risultato. Su tale risultato, si calcola l'Irpef in base alle aliquote in vigore e, quindi, la percentuale d'imposta sul reddito medio. Tale percentuale, sarà l'aliquota da applicare alle somme percepite che verranno trattenute, versate con il modello F24 e certificate.

Il calcolo effettuato dal sostituto d'imposta non è definitivo in quanto sarà poi compito dell'Agenzia delle Entrate controllare e "riliquidare" ai sensi dell'art. 36-bis del DPR 29 settembre 1973 n. 600 l'imposta in maniera definitiva, verificando se il sistema di tassazione separata è per il contribuente più favorevole; in caso contrario, l'Agenzia provvederà ad applicare la tassazione ordinaria, restituendo al contribuente le somme pagate in eccesso e già trattenute dal sostituto d'imposta o, in presenza di maggiore imposta dovuta, all'emissione di apposito avviso per darne comunicazione al contribuente. Qualora il reddito ar-

retrato fosse erogato da un datore di lavoro non sostituto d'imposta (ad esempio il titolare di un rapporto di lavoro domestico) dovrà essere lo stesso contribuente a indicarlo nella propria dichiarazione dei redditi (quadro D del mod. 730 o quadro RM del mod. UNICO) versando un acconto sul dovuto pari al 20% dell'emolumento percepito.

Luigino Zanella
CdL in Rivoli (TO)

#L'APPUNTAMENTO INTERNAZIONALE

LE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2017

PREMESSA

In base a quanto previsto dalla legge 398/1987, è stato pubblicato sulla G.U. n. 15 del 19 gennaio 2017, il decreto ministeriale del 22 dicembre 2016, che fissa le retribuzioni convenzionali in vigore dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, utili al calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali obbligatorie, nei confronti di quei lavoratori distaccati o trasferiti all'estero in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da specifici accordi sulla sicurezza sociale. Successivamente l'INPS ha emanato la circolare 28 del 7 febbraio 2017, per disciplinarne la materia e procedere alle eventuali regolarizzazioni contributive.

Le predette retribuzioni convenzionali, dovranno altresì essere applicate per il calcolo dell'imposta sul reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis del testo unico dell'imposta sui redditi (DPR 917/1986), nei confronti di quei lavoratori che pur operando all'estero, sono rimasti residenti fiscali in Italia.

In questa sede, vorrei esaminare l'applicazione del decreto, relativamente all'ambito fiscale ed a quello previdenziale.

UTILIZZO DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI AI FINI FISCALI

L'imposizione fiscale sui redditi di lavoro dipendente prestati all'estero, ha subito profonde modifiche per effetto delle disposizioni contenute nell'articolo 36 della legge 342/2000 (collegato alla finanziaria 2001).

Fino all'entrata in vigore del comma 8-bis dell'articolo 51 del Tuir, il trattamento fiscale del lavoro dipendente prestato con continuità all'estero, era disciplinato dall'articolo 3, comma 3, lettera c), del Tuir stesso, il quale prevedeva l'esclusione dalla base imponibile per quei "redditi derivanti da lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto".

Questa esclusione ha operato sino al 31 dicembre del 2000; dal 1 gennaio del 2001, questi lavoratori hanno dovuto essere assoggettati ad imposizione fiscale in Italia, in base

allo stesso regime convenzionale, utile al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali

L'articolo 36, della sopra citata legge, disponeva che all'articolo 48 (ora art. 51) del Tuir, relativo alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, dopo il comma 8, era inserito il seguente comma:

"8 bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3

ottobre 1987, n. 398". Le retribuzioni convenzionali, stante la loro specifica composizione, sono state previste per essere applicate in Italia, inizialmente con l'emanazione della legge 398/1987, per finalità esclusivamente previdenziali, per poi essere successivamente utilizzate, dal 1 gennaio del 2001 anche ai fini fiscali. Originariamente si trattava di assicurare ai lavoratori distaccati o trasferiti il versamento dei contributi in Italia; questo adempimento veniva fatto dal datore, nel rispetto della "TABELLA RETRIBUZIONI CONVENZIONALI", redatta ogni anno, con riferimenti che si ritrovano per "settori", "qualifiche", "fasce", in base ai quali si determinavano le "retribuzioni convenzionali", per versare i contributi all'Ente di previdenza.

Successivamente, quando le medesime tabelle sono state utilizzate sul

fronte fiscale, ci si deve comunque sempre riferire a specifiche figure professionali rientranti tra i settori di riferimento contenuti nelle tabelle stesse; quindi in linea di principio deve trattarsi di lavoratore distaccato o trasferito, con il mantenimento del rapporto assicurativo in Italia. Anche nella ipotesi di assunzione tramite azienda straniera, nel rispetto della legge 398/1987 (articolo 1 comma 2 lettera d), dovrebbe comunque esserci una contrattazione collettiva nazionale sulla quale poter fare riferimento.

Qualora il lavoratore che rimane residente fiscale in Italia, venga assunto direttamente da azienda straniera, senza avere nessun rapporto assicurativo presso l'INPS (in questo caso non si tratta di assunzione in base articolo 1, comma 2, lettera d) L. 398/1987); in questa ipotesi, è problematico applicare le retribuzioni convenzionali, in quanto risulta difficile ritrovare i riferimenti sulle tabelle ministeriali che prevedono specifici settori economici di appartenenza nonché le qualifiche dei lavoratori.

In relazione a questo ultimo aspetto, sempre abbastanza controverso, vorrei segnalare che l'Agenzia delle Entrate su questo tema, si è già espressa in talune occasioni.

Cito alcuni interventi:

- circolare 50/E del 12/6/2002, con la quale, a fronte di un quesito nel quale veniva richiesto, quale reddito dichiarare per un lavoratore assunto da azienda tedesca e residente in Italia; l'Agenzia rispon-

deva: "Il reddito da dichiarare è quello convenzionale di cui all'art. 48, comma 8bis, del T.U.I.R. (oggi articolo 51)";

- successivamente l'Agenzia nella circolare 20/E del 13 maggio del 2011, evidenziava che: "La mancata previsione nel decreto ministeriale del settore economico nel quale viene svolta l'attività da parte del dipendente costituisce motivo ostativo all'applicazione del particolare regime."
- la circolare 11/E del 21 maggio 2014¹, riferendosi all'orientamento di massima indicato nella circolare 50/E; evidenzia che il principio si applica anche a quei datori di lavoro stranieri che in Italia non sono tenuti al versamento dei contributi.

Personalmente ritengo che in base a questi orientamenti forniti dall'Agenzia delle Entrate, le retribuzioni convenzionali non possono applicarsi in tutte le ipotesi; in primo luogo, se il settore economico esercitato dall'azienda straniera non è rinvenibile nel decreto ministeriale, non è possibile applicarle; in secondo luogo esiste pur sempre un margine d'incertezza di tipo pratico e riguarda la qualifica del lavoratore, in quanto essendo stato assunto con un contratto estero, non è detto che la qualifica di assunzione trovi rispondenza con le tipologie previste nel nostro ordinamento, come ad esempio la figura di "quadro". Si rende pertanto abbastanza complessa un'opera di interpretazione del contratto di assunzione, alla

luce delle effettive mansioni del lavoratore.

In merito all'applicazione delle retribuzioni convenzionali ai fini fiscali, ci sono altri aspetti critici che possono renderne difficile o problematica l'attuazione; cito ad esempio quando per particolari ragioni le retribuzioni convenzionali sono superiori a quelle effettive, oppure nel caso di applicazione ai lavoratori a part-time o ancora la corrispondenza dell'indennità di trasferta, contemporaneamente al regime di tassazione forfettario.

1. Circolare n.11 Agenzia Entrate del 21 maggio 2014, punto 1.5 DOMANDA: *Un lavoratore dipendente, residente in Italia, ha svolto, per un periodo superiore a 183 giorni, la prestazione lavorativa all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto. In tale ipotesi, è tenuto a dichiarare i redditi di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, se il datore di lavoro è estero e non sia presente in Italia alcun soggetto che adempia, in suo favore, gli obblighi contributivi?* RISPOSTA. *L'articolo 3, comma 1, del Tuir, statuisce che "L'imposta si applica sul reddito complessivo del soggetto, formato per i residenti da tutti i redditi posseduti al netto degli oneri indicati nell'art. 10". Come si evince dalla lettera della norma, per i residenti l'obbligo di dichiarare, nel nostro Paese, i redditi ovunque prodotti ricade sul soggetto titolare dei redditi stessi. Si conferma, pertanto, quanto affermato con la circolare n. 50/E del 2002, par. 18, in cui è stato precisato che il soggetto residente che versi nelle condizioni previste dall'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, è tenuto a dichiarare il reddito convenzionale nella misura in cui è definito annualmente con il decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale (ora Ministro del Lavoro e delle politiche sociali), ancorché non sia presente in Italia alcun soggetto che adempia, in suo favore, gli obblighi contributivi.*

RETRIBUZIONI CONVENZIONALI SUPERIORI A QUELLE EFFETTIVE

Questo tema viene affrontato in sede di interpello ordinario dalla Direzione Regionale Emilia Romagna, riguarda una lavoratrice, residente in Italia, la quale, ha prestato nell'anno 2013 la propria attività lavorativa all'estero per un periodo superiore a 183 giorni, alle dipendenze di una filiale di una società italiana.

Il suo reddito di lavoro dipendente è stato tassato in base all'articolo 51, comma 8-bis del Tuir.

La lavoratrice ha fruito, nel corso di tale anno, del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità e per congedo parentale, percependo un'indennità giornaliera pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione contrattuale.

Durante tutto il periodo di astensione dal lavoro, la società ha continuato ad effettuare le ritenute fiscali sulla base del criterio di determinazione convenzionale del reddito di lavoro dipendente il quale è sensibilmente superiore rispetto alle indennità erogate alla lavoratrice.

Nell'interpello veniva richiesto se, nella fattispecie, tale modalità di effettuazione delle ritenute fosse l'unica consentita ai fini fiscali, considerato che questo comportamento ha comportato una significativa riduzione del reddito netto percepito, con conseguente danno economico. La Direzione Regionale, dopo aver esaminata la disciplina fiscale prevista per il lavoratore residente in Italia che opera all'estero, nel caso specificamente proposto afferma

che "l'applicazione, da parte del datore di lavoro italiano, di ritenute sulle indennità di cui trattasi commisurate ad un reddito convenzionale determinato forfetariamente, il cui importo è sensibilmente superiore rispetto alle indennità erogate alla lavoratrice, comporta una significativa riduzione del reddito netto percepito dalla lavoratrice medesima.

Al riguardo, un utile riferimento, per ovviare a tale situazione, è costituito dai principi espressi dalla circolare n. 20/E del 13 maggio 2011 che ha esaminato il caso di un contribuente residente in Italia che presta la propria attività di lavoro dipendente all'estero, il cui reddito è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del Tuir.

A seguito della sostituzione del vecchio contratto di lavoro, con un nuovo contratto a tempo parziale, al menzionato lavoratore era stato dimezzato il proprio stipendio.

In proposito, la richiamata circolare n. 20/E del 2011, ha precisato

che in questa ipotesi la retribuzione convenzionale può essere ridotta proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro e, ciò, sul presupposto di una pari riduzione dello stipendio contrattualmente previsto."

Conclude "Alla luce di quanto sopra esposto, considerato che nel caso di maternità, obbligatoria o facoltativa, viene erogato un importo qualificabile fiscalmente come reddito di lavoro dipendente corrispondente ad una quota dello stipendio, si ritiene che i principi ed i criteri indicati dal citato documento di prassi possano trovare applicazione anche nella fattispecie in esame e, pertanto, è plausibile sostenere che la retribuzione convenzionale sia attribuibile alla lavoratrice in misura pari alle percentuali di stipendio effettivamente percepito (80% e 30%), con conseguente effettuazione delle ritenute su tali importi".

Analoga conclusione è contenuta nella sentenza n. 67 emessa il 3 marzo 2015 dalla seconda sezione della Commissione Tributaria



Provinciale di Macerata. Il caso affrontato dai giudici concerneva una richiesta di rimborso fiscale all'Agenzia delle Entrate, avanzata da un lavoratore impiegato in via continuativa dalla propria azienda presso un sito produttivo all'estero, sul presupposto di una erronea applicazione del regime di tassazione ordinaria anziché di quello convenzionale. I giudici, hanno ricordato che qualsiasi normativa fiscale va sempre interpretata alla luce dei dettami costituzionali, riferendosi in particolare all'articolo 53, che disciplina i doveri fiscali dei cittadini sulla base della capacità contributiva dagli stessi espressa, alla luce di tale principio occorre che la tassazione non possa che avvenire sulla base del reddito effettivamente percepito dal contribuente e non sulla retribuzione convenzionale che risultasse superiore.

Diversamente argomentando, hanno proseguito i giudici, ci si troverebbe di fronte ad una palese violazione della norma costituzionale, imponendosi al contribuente una tassazione basata su una convenzione che produce effetti distorsivi.

LAVORO PART-TIME: ADEGUAMENTO DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI

Un altro importante chiarimento ci è pervenuto con la circolare 20/E del 2011 (paragrafo 5/6), in cui l'Agenzia ha riconosciuto la possibilità di riproporzionare l'importo della retribuzione convenzionale in ipotesi di

contratto di lavoro a tempo parziale, rendendo così meno rigido il principio di inderogabilità del regime convenzionale. Nel caso preso in esame si è trattato di un cittadino italiano fiscalmente residente in Italia che ha prestato la propria attività di lavoro dipendente in Svizzera in via continuativa, inizialmente con contratto a tempo pieno e successivamente trasformato in un part-time; considerando che la base di determinazione del reddito tassabile è stata determinata con le retribuzioni convenzionali, ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del TUIR, chiede se, a seguito della sostituzione del vecchio contratto di lavoro, con un nuovo contratto, sempre a tempo indeterminato ma con orario di lavoro dimezzato e stipendio mensile dimezzato, possa dichiarare l'importo dimezzato della retribuzione convenzionale. L'Agenzia ha risposto che la possibilità di frazionare le retribuzioni convenzionali è prevista dal decreto del Ministro del Lavoro che ne determina annualmente l'ammontare, al fine di adeguarle alla durata effettiva del periodo di lavoro nel corso del mese in caso di assunzione, risoluzione, trasferimenti da o per l'estero nel corso del mese. Sulla base di tale criterio si può ritenere che, nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro preveda che il rapporto di lavoro sia svolto a tempo parziale, la retribuzione convenzionale possa essere ridotta proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro.

LE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI E L'INDENNITÀ DI TRASFERTA

In caso di lavoratore con residenza fiscale in Italia, comandato a lavorare all'estero in base al comma 8 bis dell'articolo 51 del Tuir (prestazione di lavoro all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto per periodi superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi), qualora si dovessero applicare le retribuzioni convenzionali, non è possibile determinare l'esenzione prevista per le trasferte, in base all'articolo 51 comma 5 del Tuir, ciò in quanto l'indennità di trasferta è un istituto temporaneo che non si concilia con quello previsto dal comma 8 bis), che è la continuità.

Questo aspetto è stato evidenziato nella Circolare del Ministero delle Finanze n. 207/E del 16 novembre 2000; riporto lo stralcio.

Punto 1.5.7 ... affinché operi la nuova disciplina in commento è necessario che venga stipulato uno specifico contratto che preveda l'esecuzione della prestazione in via esclusiva all'estero e che il dipendente venga collocato in un speciale ruolo estero. Da ciò si deduce che tale normativa non si applica ai dipendenti in trasferta, in quanto manca il requisito della continuità ed esclusività dell'attività lavorativa all'estero, derivante da un contratto specifico.

UTILIZZO DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI AI FINI PREVIDENZIALI

Il 22 dicembre 2016, il Ministero

del lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il decreto relativo all'applicazione delle retribuzioni convenzionali; successivamente l'Inps ha pubblicato la circolare 28 del 7 febbraio 2017, per consentire alle aziende interessate, il corretto adempimento contributivo nei confronti dei lavoratori distaccati o trasferiti all'estero in Paesi non convenzionati per i quali si devono applicare le retribuzioni convenzionali. Le tabelle contenenti le retribuzioni convenzionali, allegate al D.M. del 22 dicembre, devono essere prese a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti per il 2017, a favore dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale. Relativamente alla categoria dei lavoratori interessati, le disposizioni della legge 398/1987 si applicano non solo ai lavoratori italiani distaccati all'estero, ma anche ai lavoratori stranieri cittadini degli altri Stati membri dell'U.E., nonché ai lavoratori extracomunitari, titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario (messaggio INPS 995 del 18 gennaio 2012). Occorre inoltre ricordare che le retribuzioni convenzionali trovano applicazione in via residuale, anche nei confronti dei lavoratori operanti in Paesi convenzionati limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale (circolare INPS n. 87 del 15 marzo 1994).

I Paesi extracomunitari con i quali l'Italia vanta una convenzione sulla sicurezza sociale sono: Argentina, Australia, Brasile, Canada e Quebec, Capoverde, Giappone (*), Israele, Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Iethou), (ex) Jugoslavia (Bosnia Erzegovina, Macedonia, ecc.), Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, USA e Venezuela, Stato Città del Vaticano e Corea e Turchia (circolare n. 168 del 9 ottobre 2015).

(*) In merito alla convenzione sulla sicurezza sociale tra Italia e Giappone, è stata emanata la legge 18 giugno 2015, n. 97 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale in data 8 luglio 2015. L'articolo 7 riguarda la possibilità di distacco del lavoratore per periodi anche molto lunghi (sino a 5 anni), con il versamento dei contributi esclusivamente in capo all'Ente di previdenza relativo al datore di lavoro distaccante. Come si è potuto riscontrare nella relazione, i termini del distacco possono essere inoltre "dilatati" oltre i cinque, anni qualora le autorità competenti di entrambi gli Stati contraenti, convengano che il lavoratore rimanga assoggettato solo alla legislazione del primo Stato.

Rilevo che nell'attuale circolare dell'Inps (28/2017), il Giappone non viene considerato come Stato convenzionato; questo aspetto è certamente molto critico per le aziende interessate al distacco in quanto in assenza di specifiche disposizioni non è possibile dare attuazione alla normativa.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Vorrei rammentare che l'ambito territoriale di applicazione della legge 398/1987 è diverso da quello degli Stati membri della CE, dove per questi ultimi si fa normalmente riferimento al versamento sulla base delle retribuzioni reali.

Fanno parte della Comunità europea: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isole di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del dipartimento della Guadalupa), Germania, Regno Unito (Gran Bretagna e Irlanda del Nord compresa Gibilterra), Grecia, Irlanda, Spagna (comprese le isole Canarie, Ceuta e Melilla), Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e Madera), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia (circolare INPS 165 del 3 dicembre 2013).

Allo stato attuale, nei confronti del Regno Unito, anche dopo il referendum sulla Brexit, si continuano ad applicare le disposizioni contributive comunitarie.

Per i lavoratori che si spostano nell'ambito dell'Unione europea la normativa di sicurezza sociale applicabile è quella contenuta nei regolamenti CE nn. 883/2004 e 987/2009 e successive modifiche.



Sono esclusi inoltre dall'ambito di applicazione della legge 398/1987 anche la Svizzera e i Paesi aderenti all'accordo See, che continua attualmente ad essere applicato nei rapporti con il Liechtenstein, la Norvegia, e l'Islanda, destinatari pertanto della normativa comunitaria. L'Inps evidenzia inoltre che le disposizioni contenute nei regolamenti comunitari - Reg. (CE) nn. 883/2004 e 987/2009 - si applicano, a decorrere dal 1 aprile 2012, anche nei rapporti con la Svizzera e, a decorrere dal 1 giugno 2012, anche ai Paesi SEE.

APPLICAZIONE DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI AI FINI PREVIDENZIALI

In merito all'utilizzo delle retribuzioni convenzionali ai fini previdenziali, è bene ricordarsi che sulla base di quanto stabilito dall'art. 2 del D.M. 22 dicembre 2016 – il quale, in sostanza, riprende il testo dei precedenti decreti ministeriali di determinazione delle retribuzioni

convenzionali – “per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle citate all'art. 1”. Circa la determinazione della “retribuzione nazionale” il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (circolare n. 72 del 21 marzo 1990), aveva espresso l'opinione secondo cui, ai fini dell'attuazione della disposizione relativa alle fasce di retribuzione, per “retribuzione nazionale” deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, “comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti”, con esclusione dell'indennità estero. L'importo così calcolato deve poi essere diviso per dodici e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore corrispondente, deve essere individuata la fascia retributiva da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi. I valori convenzionali così indivi-

duati possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, risoluzione del rapporto, trasferimento nel corso del mese; in tal caso l'imponibile mensile deve essere diviso per 26 giornate e, successivamente, si moltiplica il valore ottenuto per il numero dei giorni, domeniche escluse, comprese nella frazione di mese interessata. Al di fuori dei predetti casi, i valori in questione non sono frazionabili.

Nonostante quest'ultima indicazione ripresa dall'Inps nella circolare 23/2016, sarebbe comunque importante prendere in considerazione la circolare dell'Agenzia delle Entrate 20/E/2011, dove ai fini fiscali viene riconosciuta la possibilità di riproporzionamento nella ipotesi di part-time.

I valori contenuti nelle tabelle allegare sono espressi in Euro e, ai fini dell'individuazione delle retribuzioni imponibili da assoggettare a contribuzione, devono essere arrotondati all'unità di Euro, secondo quanto stabilito dalla delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 1123 del 17 novembre 1998.

Per quanto attiene all'indennità sostitutiva del preavviso l'Inps in precedenza ha precisato che anche per tale emolumento l'obbligo contributivo deve essere assolto secondo il sistema convenzionale.

Le retribuzioni di cui al decreto citato costituiscono base di riferimento per la liquidazione delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni economiche di malattia e maternità nonché per il trattamento ordinario

di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati.

CASI PARTICOLARI

La retribuzione individuata secondo i criteri illustrati può subire delle variazioni nei seguenti casi, illustrati a suo tempo nella circolare INPS n. 141 Rcv del 20 giugno 1989:

- passaggio da una qualifica all'altra nel corso del mese;
- mutamento nel corso del mese del trattamento economico individuale da contratto collettivo, nell'ambito della qualifica di «quadro», «dirigente» e «giornalista», o per passaggio di qualifica.

In questi due casi deve essere attribuita, con la stessa decorrenza della nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto.

Un terzo caso è quello in cui maturino nel corso dell'anno compensi variabili (ad esempio lavoro straordinario, premi ecc.). Poiché questi ultimi non sono stati inclusi all'inizio dell'anno nel calcolo dell'importo della retribuzione globale annuale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile (come avviene, invece, per gli emolumenti ultramensili), occorrerà provvedere a rideterminare l'importo della stessa comprensivo delle predette voci retributive e di ridividere il valore così ottenuto per dodici mensilità. Se per effetto di tale ricalcolo si dovesse determi-

nare un valore retributivo mensile che comporta una modifica della fascia da prendere a riferimento nell'anno per il calcolo della contribuzione rispetto a quella adottata, si renderà necessario procedere ad una operazione di conguaglio, per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

REGOLARIZZAZIONI CONTRIBUTIVE

Nell'ipotesi di regolarizzazioni contributive, credo si debbano applicare le disposizioni già fornite in precedenza dall'Istituto; questo vale per quelle aziende che nel mese di gennaio 2017 non hanno applicato correttamente le fasce previste dall'attuale D.M. Possono regolarizzare i periodi pregressi ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26 marzo 1993, approvata con D.M. 7 ottobre 1993 (cfr. circolare 292 del 23 dicembre 1993) senza aggravio od oneri aggiuntivi.

Ai fini della compilazione della denuncia UNIEMENS le aziende si atterranno alle seguenti modalità:

- calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1 gennaio 2017 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento «Imponibile» di «Dati Retributivi» di «Denuncia Individuale»,

calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

RELAZIONE TRA ASPETTI FISCALI E QUELLI PREVIDENZIALI

Il Decreto Legislativo 314/1997, aveva regolamentato ed armonizzato le basi imponibili sulle quali operare le ritenute previdenziali e quelle fiscali. Gli articoli 5 e 6 stabilivano che "dal 1 gennaio 2001, per il calcolo della base contributiva occorre fare riferimento a quanto previsto dall'articolo 48 (ora 51) del TUIR, con l'effetto che la retribuzione convenzionale introdotta ai fini fiscali dovrà trovare applicazioni per le stesse ipotesi anche ai fini previdenziali".

Applicando questo principio, sarebbero quindi stati unificati i versamenti dei contributi previdenziali previsti per i lavoratori distaccati sia in Paesi convenzionati che in quelli non convenzionati.

Successivamente è stata sottoposta al Ministero del lavoro questa problematica. Il Dicastero, con nota prot. 10291/P6li 158 del 19 gennaio 2001 della Direzione generale della previdenza ed assistenza, Div. II, sottolineava quanto segue: «... il principio ispiratore della legge n. 342 del 2000 è lo stesso della legge n. 398 del 1987. Entrambe le normative, cioè, si applicano nei casi in cui vi sia doppia imposizione, in Italia e all'estero, come viene confermato anche dalle disposizioni applicative del Ministero delle finanze». Inoltre bisogna tenere conto che «... le convenzioni per evitare la doppia imposizione fiscale e le convenzio-

ni di sicurezza sociale seguono regole diverse. Mentre nelle prime è prevista, di norma, la competenza concorrente dell'Italia e del paese estero, nelle seconde è previsto l'esonero dall'obbligo contributivo nel paese di occupazione con l'applicazione del solo regime previdenziale italiano. L'interpretazione "estensiva" sarebbe, infine, penalizzante per il finanziamento del sistema previdenziale, con una riduzione delle entrate, ancorché parzialmente compensata da una riduzione delle corrispondenti prestazioni, ma soprattutto per il lavoratore che, in virtù del calcolo contributivo introdotto dalla legge n. 335 del 1995, vedrebbe ridotto l'importo del trattamento pensionistico ... Comunque la riduzione della copertura previdenziale esporrebbe l'Italia nella Unione Europea sul piano della responsabilità per la violazione del principio della libera circolazione. Infine, tra gli effetti distorsivi può essere segnalata anche la disparità di trattamento che, per gli aspetti previdenziali, si verrebbe a creare tra i lavoratori che soggiornano all'estero per periodi inferiori o superiori ai 183 giorni. Tale discriminazione, se ha la sua ragione d'essere nel campo fiscale, in quanto legato al concetto di "residenza fiscale", perde ogni significato se trasportato nel campo previdenziale, ove il concetto di "residenza" non rileva. In conclusione ... le disposizioni contenute nell'art. 48, comma 8 bis, del Tuir approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, introdotte dall'art. 36 della legge 21 novembre

2000, n. 342, vanno interpretate nel senso che le stesse esplicano i loro effetti esclusivamente in campo fiscale».

Adeguandosi al suddetto orientamento del Ministero del Lavoro, con circolare n. 86 del 10 aprile 2001, la Direzione Generale dell'INPS ha affermato che, per il personale distaccato all'estero in Paesi CEE o legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale, gli obblighi contributivi devono essere adempiuti sulla base della retribuzione effettiva di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, nel testo dettato dall'articolo 6 del Decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 314 e, non sulle retribuzioni convenzionali, che vanno applicate solo per gli adempimenti contributivi relativi ai lavoratori operanti all'estero in Paesi non convenzionati con l'Italia.

In questa complessa e controversa materia è intervenuta anche la Confindustria che pur riconoscendo che il contenuto della circolare sia stato "necessitato" dall'esigenza dell'Istituto di conformarsi agli indirizzi impartiti dal Ministero vigilante, ribadisce comunque la posizione già espressa a suo tempo, di netta contestazione della tesi ministeriale che, da un lato è in contrasto col dettato normativo, dall'altro comporta inique effetti di disparità di trattamento previdenziale tra i lavoratori in relazione al Paese di destinazione.

Vorrei inoltre segnalare che parte della dottrina² e poche sentenze di merito, hanno recepito la tesi

dell'applicabilità delle retribuzioni convenzionali a prescindere dal Paese di destinazione del lavoratore. Relativamente alla giurisprudenza, credo sia importante tenere in considerazione la recente sentenza della Cassazione n. 17646 del 6/9/2016 (Cassazione civile sezione lavoro), per cui ritengo utile questo approfondimento.

CASSAZIONE CIVILE SEZIONE LAVORO - SENTENZA 6/9/2016 N. 17646³

La Cassazione si riferisce alla Corte di Appello di Torino, che con sentenza 393/2010, era stata chiamata a decidere sul ricorso presentato da una azienda avverso la pretesa dell'Inps volta al recupero dei contributi previdenziali sulla posizione di un dipendente, la cui contribuzione per i periodi di attività all'estero (U.S.A.) era versata sulle retribuzioni convenzionali e non su quelle effettive. La Corte di Appello, ha confermato la sentenza di primo grado, accogliendo la tesi di parte ricorrente. Nello specifico, l'assunto sul quale si è fondata la decisione della Corte, a conferma della tesi confindustriale, è quello della completa equiparazione della base imponibile fiscale con quella previdenziale, ai sensi del comma 8 - bis dell'articolo 51 del Tuir, aggiunto allo stesso articolo dalla legge n. 342 del 2000.

2. Cfr. *La gestione del personale all'estero - Delli Falconi - Marianetti - Ipsaa Editore - I edizione 2008.*

3. *In merito al commento della citata sentenza si rimanda al n. 5/2016 - pag. 25 della presente rivista.*

A detta della Corte, infatti, poiché questa disposizione è espressamente stabilita in deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8 dello stesso Tuir, è ad essa e solo ad essa che si dovrà fare riferimento per la determinazione del reddito ai fini contributivi, nell'ipotesi di lavoratori che si trovino all'estero per periodi superiori a 183 giorni in ciascun anno.

La Cassazione, sovvertendo i primi due verdetti favorevoli all'azienda, non ha ritenuto condivisibile la lettura della disposizione che consentirebbe ai datori di lavoro che distaccano i propri dipendenti in Paesi convenzionati, di calcolare e versare i contributi sulle retribuzioni convenzionali.

La Corte, in relazione all'estensione del comma 8 bis) all'articolo 51 del Tuir, anche agli effetti previdenziali, ricorda che il Governo con legge 662/1996 era stato delegato ad emanare uno o più decreti, in base ai quali l'equiparazione della definizione di reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e previdenziali, doveva essere operata "ove possibile", per cui avendo assunto questa limitazione, per ogni successiva modifica di volta in volta introdotta in campo fiscale, doveva esserne verificata la compatibilità con il sistema previdenziale.

In questo caso specifico, la Corte ritiene che "nel caso, la compatibilità del comma 8 bis in scrutinio con il sistema previdenziale dev'essere esclusa, per una serie di concomitanti ragioni".

Innanzitutto, il comma in questione, è dettato con esplicito riferimento alla materia fiscale, facendo riferimento al discrimine temporale dei 183 giorni che introduce, trova ed esaurisce la sua ragion d'essere nel campo fiscale, in quanto è legato al concetto di "residenza fiscale" delle persone fisiche ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del Tuir, mentre perde ogni significato se trasportato in campo previdenziale. Qui infatti il concetto di "residenza" non rileva, sicché si determinerebbe una disparità di trattamento, ingiustificata ai fini previdenziali, tra i lavoratori assoggettati al regime previdenziale italiano che soggiornano all'estero. La Corte di Cassazione, oltre ad interpretare tecnicamente le varie disposizioni legislative, pone in evidenza il danno economico che subisce l'Inps, e di conseguenza il lavoratore, di fronte alla "ingiustificata compressione delle casse pubbliche".

In merito all'applicazione delle retribuzioni convenzionali in ambito previdenziale, viene inoltre sottolineato che l'articolo 51 comma 8 bis), per individuare la retribuzione imponibile, fa riferimento, ai decreti ministeriali previsti dall'articolo 4 della L. 398/1987; esso però non mette in discussione l'impianto complessivo del sistema in cui tali decreti ministeriali si inseriscono ai fini previdenziali. Ad esempio le retribuzioni convenzionali vengono specificatamente utilizzate per determinare gli imponibili contributivi da applicarsi nelle ipotesi di

distacchi in Paesi extracomunitari non convenzionati, mentre nel caso specifico il lavoratore era stato distaccato in U.S.A., per cui si deve fare riferimento all'Accordo di sicurezza sociale tra Italia e Stati Uniti, stipulato il 23.5.73, entrato in vigore l'1.11.78, e modificato con l'Accordo aggiuntivo in vigore dal 1986. In Italia l'accordo è stato ratificato con la legge 86/1975. Questo accordo, prevede tra l'altro, l'applicazione delle retribuzioni reali ai fini previdenziali. Per tutto il periodo di distacco (illimitato), il versamento esclusivo dei contributi in uno dei due Stati, che nel caso specifico si tratta dell'Italia. La Corte di Cassazione rileva che l'applicazione, in virtù dell'accordo di sicurezza sociale Italia - U.S.A., della copertura previdenziale predisposta dalla normativa nazionale, priverebbe dunque di ragionevole giustificazione una previsione in tema di determinazione dell'imponibile previdenziale quale quella contenuta nel comma 8 bis dell'articolo 51 del Tuir. Conclude quindi che l'articolo 51, comma 8 bis), opera esclusivamente ai fini fiscali, e non incide sulla determinazione della base imponibile ai fini contributivi per i lavoratori italiani che lavorano all'estero.

Luigi Rodella

CdL in Barchi (PU)

#U.P. ANCL DI NOVARA E VERBANO CUSIO OSSOLA

CONSIGLIO PROVINCIALE

GIROMINI Gianluca, Presidente

GRIGGI Daniele, Vice Presidente

VARETTI Nadia, Segretario

ROTONDO Stefano, Tesoriere

LA PORTA Bartolomeo, Consigliere

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

BADÀ Marco, Presidente

ANTONIETTI Pietro, Componente

POLI Raffaella, Componente

Alla proposta, più che mai gradita, intendiamoci, di partecipare con un contributo alla rivista dei Collegi di Torino descrivendo l'Unione Provinciale di cui mi fregio esserne il Presidente, sono stato percorso da un brivido freddo. Non che la nostra provincia non abbia nulla da raccontare né che il Consiglio non sia solido e propositivo oppure i rapporti con l'Ordine Provinciale non siano più che mai saldi: niente di tutto questo. Il vero cruccio è che sono da tempo pervaso da un senso di delusione che a fatica potrei celare in queste righe. Tanto vale affrontarlo di petto e condividere immediatamente quanto mi affligge per poi lasciarvi, se ne avrete voglia, alla scoperta delle attività svolte dall'Unione Provinciale consultando il portale internet (<http://anclnovara.weebly.com/>).

Veniamo quindi al sodo: l'abusivismo riveste certamente un problema essenziale e da non sottovalutare al pari dei continui attacchi istituzionali all'esistenza stessa delle riserve di legge di nostra competenza: questioni sicuramente rilevanti ma che provengono dall'esterno. Il disagio che ho vissuto, e vivo quotidianamente, nell'esercizio della professione è quello invece di confrontarmi con "collegi" che approcciano la deontologia, diciamo, in maniera eufemisticamente "creativa".

C'è il "collega" che nei momenti d'incontro è pronto a raccontare come abbia negato lo sconto al cliente di turno perché non professionalmente decoroso (cito a memoria "... non è mica il mercato delle vacche ...") e poi, nei meandri del proprio ufficio, cerca di sgraffignare qualche cedolino ad altro collega, offrendo un tre per due o la tessera fedeltà.

C'è il "collega" che sul proprio sito internet propone non meglio precisati servizi gratuiti con ausilio di pronto intervento H24, al punto da porsi spontaneamente una domanda: a quale sconclusionato datore di lavoro occorre un servizio simile?



FUORI TEMA

C'è il "collega" che invia e-mail promozionali o avvia campagne pubblicitarie "flash" che farebbero impallidire qualsiasi tele-imbonitore.

C'è il "collega" che, forse dotato di poteri ipnotici, garantisce l'assoluta malleabilità delle famigerate, soprattutto nell'ottica delle modeste realtà imprenditoriali, OO.SS. In proposito, nell'enfasi della lettura forse vi è sfuggita la portata ed il peso assoluto di quanto (spero) millantato: cosa si dovrebbe intendere per "malleabilità"? Partendo dal presupposto che il compito delle organizzazioni sindacali dovrebbe essere quello di tutelare l'interesse dei lavoratori, dovremmo forse sospettare che i loro diritti potrebbero essere liberamente compressi a piacimento del datore di lavoro e/o consulente? Se così fosse, ad essere oltraggiata non sarebbe solo l'etica professionale, ma l'intero sistema di diritto.

C'è il "collega" che mercifica la propria abilitazione professionale mettendola a disposizione di chiunque voglia svolgere abusivamente la professione.

C'è il "collega" che ti si avvicina ammiccante, sornione, rassicurante, camuffato da vero collega amico, salvo poi scoprire che ti ha scippato due impiegate (ovviamente le migliori) e successivamente, con numeri da autentico illusionista, raffinato l'opera con un travaso di alcune aziende.

Ed infine c'è il "collega" evergreen: "ma sì, per due dipendenti, ti faccio dieci euro tutto compreso". Dove per tutto compreso si deve intendere veramente tutto: dall'apertura delle posizioni aziendali alla gestione interna delle crisi. Trascurando il fatto che poi l'elaborazione probabilmente sarà eseguita, a non voler pensar male, dal tirocinante o praticante di turno (in verità si aprirebbe il fronte sull'utilizzo strumentale del praticante ma stendiamo un velo pietoso).

Ad aggravare questa situazione, poi, è arrivata, per giunta, la liberalizzazione delle tariffe: cui prodest? Dopo cinque anni ritengo si possa

delineare un primo bilancio. A chi abbia giova-to, invero, non saprei ma posso constatare che, sicuramente, tale decisione non ha giovato ai giovani colleghi e, più in generale, ai seri professionisti ossia quelli che, onorando la professione, seguono veramente i clienti e credono nella qualificazione del proprio personale dipendente investendo in formazione ed aggiornamento.

Ovviamente quei "colleghi" là, giocano d'astuzia, galleggiano tra equivoci e mezze parole, senza lasciare tracce, disarmando Consigli dell'Ordine e di Disciplina, insomma, verrebbe da dire che, come al solito, a pagare per tutti sono gli onesti e lo fanno due volte.

La prima perché, di norma, questi soggetti sono percepiti, dalla potenziale clientela votata all'ossessivo risparmio, come i più competitivi. Mi piace richiamare un aforisma di Oscar Wilde: "Oggi la gente conosce il prezzo di tutto e il valore di nulla", lo battezzerei oltremodo calzante! La seconda perché danneggia l'immagine della categoria nel suo insieme: volenti o nolenti, quel simbolo (costato fra l'altro un patrimonio) che identifica la stessa categoria è uguale per tutti e ci accomuna. Agli occhi del mercato, delle istituzioni e delle parti sociali anche l'affarista, l'intrallazzatore od il commerciante di cedolini, è Consulente del Lavoro come gli altri.

Ed anche volendo cercare il dialogo si trovano porte chiuse, e non potrebbe esser diversamente da chi ripete come un mantra: "c'è la crisi ed ognuno si deve arrangiare come può." Ma, dico io, stiamo scherzando o cos'altro!!! Innanzitutto, sfogliando il codice deontologico, di esimenti che facciano riferimento alla crisi non se ne trovano e, in seconda battuta, la crisi, sempre che di crisi si possa ancora parlare e non di situazione consolidata, è una tagliola che riguarda chiunque.

Continuando nella riflessione, a scavare bene, però, di "Colleghi" fortunatamente ce ne sono di altra razza.

C'è il "Collega" che dedica tempo, ed incredibilmente suo denaro corrente, per svolgere incarichi istituzionali disinteressatamente.

C'è il "Collega" che mette a disposizione a degli iscritti in difficoltà il suo studio, i suoi apparati tecnici e, forse ancora più importante, il suo supporto umano.

C'è il "Collega" che ti contatta perché un tuo cliente gli ha chiesto un preventivo e si premura di capire, prima di tutto, quale sia la situazione e se sia opportuno vagliare di avanzare l'offerta. C'è il "Collega" che ... "chiamami che ti do una mano a farlo".

Dunque, valutato globalmente ogni siffatto scenario, il dubbio che battezzerei alla stregua di ANCL-esistenziale, non può che essere: quali sono le azioni che un'Unione Provinciale deve promuovere a fronte d'uno scenario del genere? È proprio vero che le risposte arrivano quando uno meno se lo aspetta. Mi riferisco all'edizione 2016 del Festival del Lavoro. In una afosa serata romana, confrontandomi con un collega di Cuneo a proposito delle mie amletiche perplessità, ecco arrivare la risposta: lo spirito di corpo. Fondamentalmente l'Ordine, in aggiunta agli abituali e fedeli frequentatori, dispone di altre due anime opposte che infatti non si salutano nemmeno: "colleghi" che non vogliono sentirsi parte di una comunità e secondo i quali non esiste distinzione tra abilitazione professionale e licenza d'esercizio (e vien da sé che con tali soggetti argomentare di etica professionale sia tempo mal speso) e "Colleghi" invece, che non si sentono parte di un qualcosa di più grande semplicemente perché non lo percepiscono. Sicuramente su questi ultimi l'Unione Provinciale può, anzi deve, intervenire rappresentando il solo terreno dove l'associazionismo di categoria può esprimersi nella sua pienezza.

Ed è questa la rotta che a Novara stiamo tentando di perseguire. Il primo laboratorio sperimentale non può che essere il Consiglio stesso:

abbiamo iniziato a riunirci riducendo al minimo statutario i formalismi, accostando momenti istituzionali ad occasioni d'incontro dove poter spingere la conoscenza reciproca oltre la carica rivestita.

Traslando il concetto verso la generalità degli iscritti, abbiamo creato momenti d'incontro extra professionali in cui, in un clima informale, potesse germogliare lo spirito di appartenenza, di colleganza e amicizia. Ulteriore passo per abbracciare più "Colleghi" possibile, non alternativo ma addizionale rispetto alle iniziative citate, è la realtà social. L'idea, ormai quasi realtà (credo si dica closed beta), è costituire una comunità virtuale ed esclusiva al fine di condividere esperienze proponendo iniziative e quesiti, dove ogni associato possa partecipare secondo le proprie attitudini e capacità.

Ignoro se queste iniziative placheranno i miei turbamenti professionali ma, detto in assoluta sobrietà, mi pare di poter affermare che al momento stanno producendo risultati soddisfacenti sia in seno al Consiglio, sia tra i giovani "Colleghi" che hanno iniziato un percorso d'avvicinamento all'Associazione, mostrando curiosità ed interesse. Diciamo che, almeno per il futuro, nutro forti speranze e coltivo l'utopia che un giorno, rileggendola, l'amara e disillusa prima parte del mio intervento sarà davvero, letteralmente, un "fuori tema".

Gianluca Giromini

CdL in Novara e Presidente U.P. ANCL
Novara e Verbano Cusio Ossola

#L'INPS DI CONSONNO E L'OPERAZIONE PORTE CHIUSE



Chissà quanti colleghi non hanno mai messo piede a Consonno. La maggior parte, ne siamo convinti, non sapranno neppure dove sia. Alta Brianza, geograficamente allocato nella recente provincia di Lecco, è una testimonianza di che cos'è stata e cos'è diventata questa nazione almeno da quando, a partire dalla fine degli anni sessanta e svoltata l'unica stagione veramente felice, ha iniziato inesorabilmente a sprofondare.

Oggi chiunque dispone d'Internet e se quel chiunque ignora qualcosa è sufficiente che agisca sui motori di ricerca: noterà che la voce 'Consonno' è accompagnata da termini come 'morto', 'fantasma', 'perduto'. Insomma un borgo che c'era, che è stato comprato per farne un qualcosa poi polverizzato, adesso non c'è

più nulla di nulla. Allora quanto ci apprestiamo a raccontare, lo ambientiamo proprio in questa sorta di ghost town de Noantri, fantasticando la Consonno ideale, come si doveva evolvere nei deliri del conte Mario Bagno, eccentrico costruttore di Vercelli. Un luogo dei balocchi che da solo, con la molteplicità delle attività collaterali, garantisce clienti e prosperità ad uno stuolo infinito di Consulenti del Lavoro gongolanti, un numero talmente elevato da costituire un C.P.O., con relativa U.P. ANCL.

Ci troviamo tra cannoni ed armigeri medioevali, tra piste da ballo e colonne doriche, tra il minareto ed una galleria di negozi in stile arabeggiante, tra sfingi egiziane e pagode cinesi, tra fontane monumentali e piscine con ponticelli. Da

queste parti il C.P.O. e l'U.P. ANCL dispongono entrambi d'una rivista bimestrale (cinque numeri all'anno, eh!) che ospita una rubrica dedicata alle interviste: si tratta d'un appuntamento sporadico poiché gli intervistati sono, per lo più, dirigenti locali degli Enti che, ovviamente, restano in carica parecchio tempo nella stessa sede e siccome a Consonno è recentemente avvenuto l'avvicendamento del Direttore Regionale INPS, allora quale più ghiotta occasione per (non) intervistarlo?

Quindi succede che l'U.P. ANCL, tramite il suo notiziario 'Mirino CdL', anticipi la concorrenza del dirimpettaio C.P.O. e del suo notiziario 'L'Ordine esegue', fissando l'appuntamento, tramite l'addetto stampa dell'Istituto stesso, con una quindicina di giorni di preavviso. La data scelta è quella dell'8 marzo 2017, precisamente alle ore 11.00, giorno che, anche a Consonno, coincide con la festa della donna.

Alla scadenza prefissata, s'incamminano in tre verso la pagoda previdenziale di via XXXI Settembre, i due colleghi scrivani e quello che aveva organizzato l'incontro, ma già dalla svolta dell'ultimo incrocio percepiscono che c'è baruffa nell'aria. Quattro persone in crocchio discutono animatamente tra di loro in un carosello di gesticolazioni plateali, più in là una signora con taglia clamorosamente oversize allarga di continuo le braccia sacramentando mentre una ragazza bionda digita



compulsivamente sullo smartphone. Allorquando giungono anche loro dinanzi alla porta d'ingresso si trovano di fronte due distinti comunicati, su carta intestata INPS, appiccicati al vetro.

Ecco il primo:

“Avviso di chiusura anticipata per assemblea MERCOLEDI’ 8 MARZO 2017– Le organizzazioni sindacali BIM – BUM – BAM hanno indetto un’assemblea esterna dei lavoratori della sedi di Consonno, in piazza Palazzo di Paese, dalle 10 alle ore 12. Pertanto, la Sede chiuderà alle ore 9. La Direzione si scusa anticipatamente per i disagi arrecati. Il Direttore”

Ed ecco il secondo:

“Avviso di assemblea GIOVEDI’ 9 MARZO 2017 - l’organizzazione sindacale SLURP ha indetto un’assemblea dei lavoratori della Sede Provinciale e delle Agenzie di Consonno, presso la Direzione Me-

tropolitana di via XXXI Settembre, dalle 12 a fine servizio. Pertanto, i servizi potrebbero essere interrotti in anticipo rispetto all’orario ordinario di chiusura. La Direzione si scusa anticipatamente per i disagi arrecati. Il Direttore”

Tralasciando splendori ortografici e ripetizioni da analfabetismo comunicativo di un testo non proprio redatto da un epigono di Dostoevskij, è certamente disdicevole la latitanza della data di apposizione, cioè la comprova di trasparenza afferente il preavviso effettivo riservato all’utenza.

Utenza che, qualche minuto dopo, si materializza anche nell’arrivo d’una ambulanza della Croce Verde dove due volontari fanno scendere una anziana signora in carrozzina, accompagnata dalla badante: la donna, con voce fievole, dinanzi alla porta sbarrata riesce a sussurrare, quasi inciampando nei denti: “ma io avevo un appuntamento ...”.

Improvvisamente un frastuono scuote l’aria: tutti gli astanti, rivolgendo lo sguardo all’insù, vedono alzarsi in volo, dal tetto della sede INPS, un elicottero militare che vira verso nord-ovest, ben presto inghiottito dalla sagoma del frontale Istituto di credito.

Tornando invece alle affissioni, quali iscritti al Sindacato Unico di categoria e Consulenti del Lavoro che ben conoscono l’articolo 40 della Costituzione, nonché l’esercizio della tutela collettiva nell’ambito dei diritti dei lavoratori inclusi quelli dell’INPS, nessuno dei tre carneadi si sogna d’eccepire sul legittimo diritto di sciopero soltanto che, nell’era della comunicazione immediata, anche a Consonno, pare incredibile quanto sta capitando. Infatti il cellulare dell’addetto stampa trilla a vuoto e né s’era preoccupato d’avvertire preventivamente, quando poi si opta per un sms la risposta è qualcosa di simile all’ “adesso non posso parlare”.

Attendono ancora qualche minuto e poi, nello sconforto assoluto, lasciano la sede dell’Istituto, senza intervista e senza aver ricevuto nessun ulteriore riscontro temporale da un soggetto che, per professione e sensibilità dovrebbe aver ben contezza di come una pubblicazione ancorché artigianale e circoscritta, debba rispettare tempi d’uscita senza potersi permettersi il lusso di ritardi ovvero pause ingiustificate per rispetto ai colleghi-lettori, pochi o tanti che siano.

Ma soprattutto, cosa ben più grave,

sono sconcertati dalla scarsa attenzione mostrata dall'Istituto nei confronti di una categoria che a Consonno, come altrove, rappresenta il suo primo interlocutore tecnico dal momento che i Consulenti del Lavoro sono i peones che hanno ricostruito gli archivi dell'Ente a costo zero, quelli che operano spesso in condizioni mortificanti senza peraltro mai sottrarsi all'applicazione di procedure amministrative sovente incomplete, intempestive e contraddittorie.

Pertanto è il mancato riconoscimento del reciproco rispetto dei ruoli che appare inaccettabile, paradigmatico della riluttanza di una Pubblica Amministrazione ancora restia a relazionarsi con interlocutori professionali e, purtroppo, segnale che il prodigarsi dei nostri vertici nazionali non raccolga in concreto risultati apprezzabili, al netto delle teatrali passerelle ai vari Festival e/o Congressi.

A Consonno il cielo si sta rannuvolando ed i tre colleghi si salutano. A strade separate resta il rammarico di non aver avuto la possibilità di porre al nuovo Direttore Regionale quelle domande sconsigliate dall'artificiosa cortesia istituzionale. Per esempio, a loro sarebbe piaciuto conoscere la sua opinione a proposito della bocciatura da parte del Civ del bilancio dell'Ente che si porta un patrimonio netto negativo di 1.7 miliardi oppure riguardo l'efficacia della riforma organizzativa che ha previsto la riduzione da 48 a 36 direzioni oppure ancora un parere sulla

suddivisione dei ruoli tra Presidente e Direttore Generale, premesso che in passato il primo avrebbe dovuto mostrare maggior cautela a scegliere il secondo e soprattutto detene- re idee meno ondivaghe sull'esatto perimetro delle attività degli intermediari.

Come categoria siamo invece certi che quegli stessi interrogativi potranno essere posti liberamente in altre sedi, ad esempio a Torino, poiché le vicissitudini testé rappresentate, "naturalmente" accadono solo a Consonno, nella ex - Las Vegas casereccia che si sposa ad una entità fantasma, gonfia di suggestioni ed idee perdute da terra di nessuno, in contrasto ad ogni principio d'educazione e collaborazione.

Walter Peirone

CdL in Torino

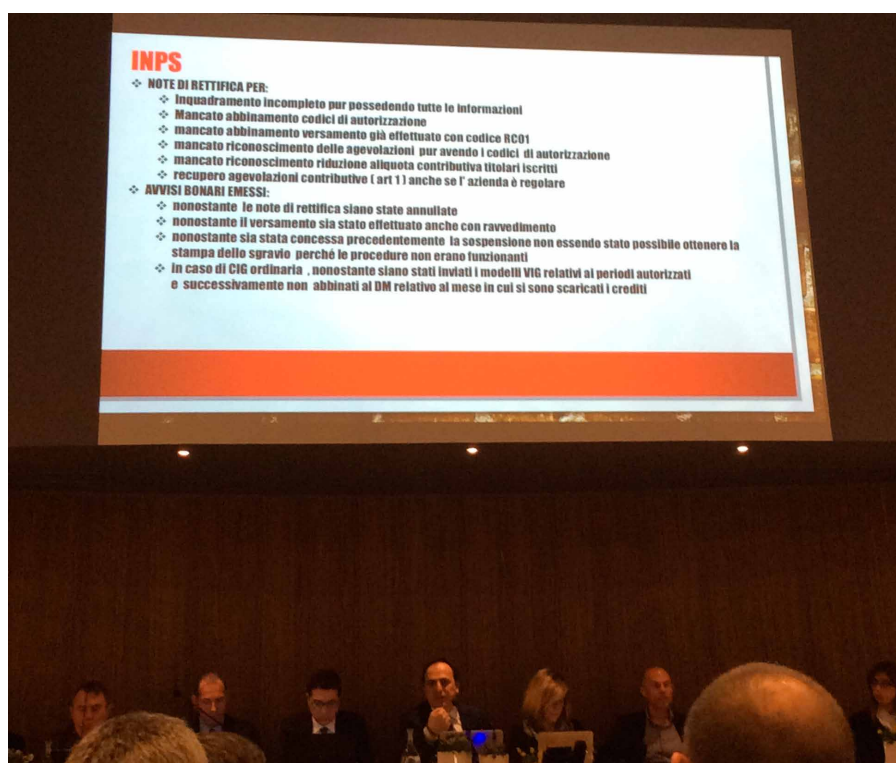
P.S. Il 9 marzo 2017, sul "Consonno Street Journal", campeggiava un titolo a caratteri cubitali "INPS sotto attacco informatico". Scorrendo il testo si leggeva d'un virus non identificato penetrato nel programma dell'Istituto la notte del 7 marzo. Il mattino dopo, il Direttore e l'addetto stampa, sono stati caricati su un elicottero che li ha prelevati sul tetto della struttura di via XXXI Settembre e trasportati in piazza della Fortezza, sede della Prefettura, dopo averne oscurato i cellulari personali. Per la cronaca il baco riguarderebbe le aziende dello spettacolo, sui cui conti correnti pare siano state accreditate somme ingenti tramite un bonifico contenente anche una causale di formali scuse, a seguito delle immotivate richieste dell'Istituto stesso in merito al contributo relativo all'indennità di malattia sempre delle aziende del settore ...



#LE MIGLIORI INTENZIONI

Roma, 27 gennaio 2017

Dopo l'ouverture di fine 2016 primo appuntamento, che si trasformerà in rubrica periodica, con il neo Consigliere Nazionale ANCL Oriana Lavecchia che, a differenza di chi l'ha preceduta, relazionerà con continuità in merito alla sua attività sicuramente non sacra ma certamente preziosa all'interno del Grande Raccordo Anulare.



sala riunioni che ha ospitato, dalle 9.30 della giornata del 27 gennaio 2017, i partecipanti alla seconda riunione nazionale della consigliatura. Ad aprire i lavori, in armonia all'ordine del giorno di convocazione, il presidente Dario Montanaro che sensibilizza la platea alla vicinanza dei colleghi appartenenti ai 9 Consigli provinciali colpiti dagli infuusti eventi sismici e segnatamente quelle zone del centro Italia dove la terra continua a tremare. Il forte impatto emotivo impone a supportare i colleghi impossibilitati a fornire comunque la piena operatività del proprio studio anche attraverso l'iniziativa promossa dal Consiglio Nazionale ANCL, denominata "I LOVE NORCIA", già avviata in dicembre a cui si è contribuito destinando le somme che in passato venivano utilizzate per i doni natalizi. Facendo appello agli iscritti delle Unioni Provinciali, nonché una diffusione capillare dell'iniziativa, il Presidente anticipa il proseguimento della durata della raccolta fondi fino ad aprile, auspicando che si possa concretizzare un cospicuo aiuto. Quindi il primo consiglio dello scorso dicembre, ultimato con l'idea meravigliosa ma allora solo embrionale dell'ampio perimetro delle

E l'inizio del 2017 racconta già di vele spiegate ...

Infatti, a pochi passi dal centro storico di Roma, presso la nuova location "The Building Hotel Rome", nella giornata del 26 gennaio 2017, i Consiglieri Nazionali sono stati impegnati nel secondo appuntamento dedicato alla formazione team working, in cui sono emersi i valori fondanti del gruppo, il contesto in cui si opera, le fasi di sviluppo del team

e l'importanza del ruolo e delle sue peculiarità.

Ne è seguita la cena conviviale presso la zona ristorante allestito su un caratteristico matroneo storico, la cui balconata affaccia direttamente sulla lobby dell'hotel, aprendosi su un ampio terrazzo attrezzato sullo sfondo delle mura Aureliane.

Stessa veduta mattutina quando, corroborati da un'abbondante colazione, avviene il trasferimento nella

CONSIGLIO NAZIONALE ANCL

attività del Consiglio Nazionale per il quadriennio 2016-2020, si materializza in un progetto ambizioso, strutturato e organizzato con precise tempistiche di realizzazione, peraltro minuziosamente descritte dallo stesso collega Dario Montanaro. Si tratta d'attività da realizzare tramite gruppi di lavoro suddivisi per macro aree di intervento, delegando in qualità di referenti uno o più componenti dell'Ufficio di Presidenza che dovranno verificare lo stato di avanzamento dei progetti, attenersi alle tempistiche operative nell'ambito di linee guida precedentemente individuate, coadiuvati dalle realtà territoriali.

PROGETTO SERVIZI ALLE UNIONI PROVINCIALI

L'organizzazione dei servizi alle singole Unioni provinciali troverà riscontro mediante la predisposizione di un sistema di supporto da fornire gratuitamente. Tale sistema consentirà di detenere su base nazionale, la visione di insieme delle iniziative formative promosse dalle singole realtà locali con indicazione delle tematiche del mese. L'intento è di creare una convegnoistica gratuita, evitare la sovrapposizione di eventi e consentire agli iscritti di poter scegliere di partecipare anche in funzione del luogo più idoneo ed alla luce dell'argomento di interesse. Vi sarà la possibilità per le singole U.P. di valorizzare le collaborazioni commerciali nazionali e fruire dei servizi pensati per la gestione amministrativa delle realtà territoriali. Si ritiene

fondamentale utilizzare ed implementare lo strumento informatico e il sistema sviluppato appositamente dal nostro sindacato e denominato "My ANCL" ; attualmente in uso in sole 33 U.P., si rende uno strumento indispensabile per monitorare le attività delle realtà locali consentendo, attraverso il caricamento degli eventi, la possibilità di acquisire il rango di ente accreditato centralizzato. Parimenti, implementando il portale "My ANCL", s'intende fornire un supporto operativo alle attività di tipo amministrativo per la corretta gestione sempre delle U.P., creando fac-simili di bilancio standardizzato e bozze di verbali di riunioni, generando la possibilità d'inserire in tempo reale le adesioni, verificare le date di anzianità di iscrizione degli associati fino allo stato di riscossione delle quote associative. L'obiettivo è anche indissolubilmente correlato all'esigenza, sentita sia a livello locale sia a livello nazionale, di disporre di dati aggiornati in tempo reale e conoscenze mirate sulle realtà provinciali.

PROGETTO PRATICANTI

Partendo dall'assunto che il numero di giovani esaminandi che supera l'esame di stato è sempre irrisorio, già dai prossimi Consigli sarà possibile condividere esperienze territoriali che hanno sperimentato nuove modalità e sistemi di gestione ed organizzazione dei percorsi formativi rivolti ai praticanti. S'intende costruire un modello di percorso di aggregazione e formazione dei

soggetti sulla base delle esperienze territoriali più virtuose che hanno ottenuto risultati positivi circa il maggior numero di abilitazioni conseguite, avendo evidentemente individuato nuove modalità procedurali e operative rivelatesi efficaci a raggiungere gli obiettivi prefissati. Si potrà sperimentare il modello nelle realtà territoriali e monitorarne i risultati per circoscriverne un modello orientato a definire un protocollo operativo nazionale utile ad avviare una regolare e articolata modalità di presenza nel sistema accademico universitario, anche fornendo lezioni gratuite in materia di amministrazione del personale. Si dovrà altresì individuare il giusto approccio al praticantato riservando una consona attenzione anche ad un progetto professionale che includa i futuri scenari economici del praticante e non il mero conseguimento dell'abilitazione che si potrebbe insidiosamente rivelare fine a se stessa.

IL CONSULENTE DEL LAVORO E LA FISCALITÀ

L'intento iniziale corrisponde alla volontà di predisporre documenti su politiche fiscali da sottoporre alla compagine politico/governativa. Si ritiene opportuno identificare un sistema di analisi e valutazione dei provvedimenti, disposizioni e orientamenti in materia fiscale a cui affiancare una valutazione in merito all'impatto economico in categoria al segmento di attività d'area prettamente fiscale, non trascurando la possibilità di stabilire convenzioni/

collaborazioni con software house mettendo in cantiere la realizzazione di uno specifico software di contabilità e controllo di gestione. Un utile e concreto aiuto ai colleghi potrà anche essere fornito attraverso la raccolta e selezione di buone pratiche o schemi organizzativi nella gestione dei principali adempimenti di carattere fiscale.

PROGETTO CONSULENTI DEL LAVORO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Si intende creare un sistema di aggregazione operativa per intervenire sui servizi di amministrazione personale della Pubblica Amministrazione, anche in convenzione con altri soggetti, sfruttando l'esperienza di colleghi che già se ne occupano. Occorrerà predisporre politiche collettive rivolte alla partecipazione ai bandi di gara degli enti Pubblici, individuare sistemi di proposizione dei servizi alle stesse Pubbliche Amministrazioni su base nazionale, potendo così introdurre la categoria in modo significativo sul mercato dell'amministrazione del personale d'area pubblica.

PROGETTO ASSE.CO.

Risulta ancora poco diffuso il sistema di asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro che consentirà ai Consulenti di "asseverare" la regolarità contributiva e retributiva delle imprese, nella gestione dei rapporti di lavoro, semplificando gli adempimenti e promuovendo al tempo stesso la cultura della lega-

lità. A tal proposito s'intende creare un sistema di aggregazione operativa, anche attraverso un team di colleghi specializzati che operano su attività di certificazione ed asseverazione, conservando la cura di tenere separata l'attività di certificazione da quella di amministrazione del personale. Una delle finalità prefissate è quella di promuovere la procedura Asse.Co. sul sistema delle imprese e delle forniture e subforniture con l'ausilio di un modello/procedura di asseverazione di aziende esterne appositamente predisposto. In ultimo sarà necessario costruire un percorso di comunicazione ai fini conoscitivi e diffusionali del servizio di asseverazione rispetto al sistema delle imprese ed ai colleghi Consulenti del Lavoro.

COMUNICAZIONE COMMERCIALE DELLA FIGURA E DEI SERVIZI DEL CONSULENTE DEL LAVORO

È necessario progettare azioni concrete e mirate per predisporre una campagna pubblicitaria con la quale affermare le competenze del Consulente del Lavoro individuando canali di comunicazione efficaci per avvalorare la figura professionale e la sua specializzazione negli ambiti di amministrazione e gestione del personale. La finalità principale coincide con quella di calibrare il sistema di competizione commerciale rispetto all'aggressione che il mercato di categoria riceve anche dai fornitori di servizi software. Una maggiore divulgazione del valore commerciale della nostra figura

professionale rispetto al sistema delle imprese consentirà di aggredire mercati che, ad oggi, non sono nelle disponibilità dei Consulenti del Lavoro.

MAPPATURA DEI NUOVI LAVORI

Lo scopo corrisponde all'intento di analizzare le nuove e possibili attività professionali e di servizi che si svolgono o possono essere svolti dai Consulenti del Lavoro nell'ambito del settore delle risorse umane, anche sconfinando in quelle attività non completamente oggetto della riserva ex legge n. 12/1979. Diventa basilare programmare la formazione per il raggiungimento di competenze in ambito di tali nuove attività, predisponendone anche un sistema di asseverazione che ci consentirebbe di promuovere anche accordi di collaborazione per l'erogazione dell'attività formativa.

PROGETTO CONSULENTE SPECIALISTA

Si dovranno individuare settori di specializzazione nell'ambito delle attività oggetto di riserva di legge, quali a titolo esemplificativo le relazioni industriali, procedure collettive di sviluppo e gestione degli esuberanti, procedure concorsuali, ammortizzatori sociali, bilateralità, formazione in ambito di contrattualistica collettiva e individuale. Si renderà pertanto necessario programmare percorsi di verifica delle competenze, in grado creare un sistema di assegnazione e pubblico riconoscimento della nostra figura preven-

do la dovuta formazione per mantenere l'ambito di specializzazione.

BILANCIO SOLIDALE DELL'ANCL

Si ritiene rilevante evidenziare i principi ispiratori promossi dalla nostra Associazione sindacale, realizzando il bilancio sociale dell'ANCL ed analizzandone i requisiti per l'elaborazione, determinando gli adempimenti e le procedure contabili per la predisposizione.

PROPOSTA POLITICA PER UN NUOVO CONTENZIOSO PREVIDENZIALE

Si tratta di elaborare una proposta di legge indirizzata alla realizzazione di una procedura specifica di gestione del contenzioso previdenziale, attraverso la proposizione di un'analisi ed uno studio realizzato con il supporto di esperti esterni all'Associazione. Si dovrà dunque individuare l'interlocutore politico più efficace a cui proporre l'iniziativa.

PROGETTO "CREDITO SICURO" COLLABORAZIONE SOCIETÀ RECUPERO CREDITI PROFESSIONALI

Si intende proporre la creazione di una società di cessione dei crediti ritenuti "difficili" dei Consulenti del Lavoro, anch'esso da proporre attraverso un'analisi ed uno studio realizzato con il supporto di esperti esterni all'Associazione. In seconda istanza sarà necessaria l'individuazione dell'interlocutore finanziario più affidabile prevedendo la sottoscrizione una specifica convenzione.

Il Consiglio si esaurisce alle 14.00: in capo ai Consiglieri Nazionali l'impegno morale di attivarsi nelle singole U.P. per farsi portavoce della ricca progettazione nazionale.

Non occorre dimenticare, tra gli obiettivi prioritari del Presidente Dario Montanaro, la promozione di azioni a difesa dell'operato dei Consulenti del Lavoro nei confronti degli Enti che troppo spesso ci addossano un carico di lavoro superfluo e riconducibile per lo più ad inefficienze della Pubblica Amministrazione. Non a caso l'ulteriore incarico assegnato ai Consiglieri Nazionali, sarà quello di stilare casistiche di inefficienze strutturali degli enti pubblici che verranno inserite in apposita banca dati. Si tratterà di quantificare, in termini temporali ed anche economici mediante un apposito software, il possibile risarcimento danno, tradotto in calcolo automatico delle tariffe, da richiedere alla Pubblica Amministrazione. Il sistema a cui si intende dare vita prevedrà la tipizzazione delle pratiche telematiche e l'elencazione delle problematiche riscontrate, attraverso la costruzione di un portale web che consentirà appunto di quantificare la perdita di tempo e di denaro del nostro personale di studio e richiederne il rimborso attraverso azioni sindacali e legali d'estrazione collettiva.

Rientro a Torino, stanca ma positivamente coinvolta da un inizio di Consigliatura davvero promettente e straripante di buoni propositi. Come dite? Che Oscar Wilde sosteneva come le cose peggiori siano sempre state fatte con le migliori intenzioni? Vero, ragion per cui sarò contemporaneamente staffetta e sentinella a beneficio dei colleghi di Torino e farò tutto quello che sarà nelle mie possibilità per garantire obiettività ed indipendenza, la catena alimentare di cui si nutre questa rivista.

Oriana Lavecchia

CdL in Torino e Consigliere Nazionale ANCL

#INCROCI DI PENNA

Riceviamo dalla collega Giulia De Febe delle riflessioni a proposito dell'intervento a firma del collega Massimiliano Gerardi, pubblicato all'interno della rubrica "Sindacal...mente" sul numero 5/2016 di "Obiettivo CdL". La collega Giulia De Febe vanta lunghi anni d'esperienza ed impegno che l'hanno portata a ricoprire incarichi di rilevanza sia all'interno del sindacato che della categoria mentre il collega Massimiliano Gerardi, a cui è stato concesso diritto d'immediata replica, ha rivestito la carica di Consigliere Nazionale ANCL ed è stato recentemente eletto nel Consiglio dell' U.P. di Torino, acquisendo poi la carica di Vice Presidente.

LA LETTERA DI GIULIA DE FEBE

ALTRE VOCI, ALTRE STANZE

L'articolo di Massimiliano Gerardi mi ha costretto a compiere un salto all'indietro di 10 anni e spiego per qual motivo. Il Collega, per sostenere tesi che non sono nuove – e neppure smart – ha "bollato" quelle altrui definendole inizialmente polemiche e rancorose e circoscrivendo le proprie positivamente in quanto favorevoli ad un Sindacato che sia di supporto al lavoro che sta svolgendo il Consiglio Provinciale dell'Ordine. Però, lo stesso Collega, nel prosieguo della stesura, sostiene di volere un ritorno (allora c'è stato?) al dialogo ed alla collaborazione unitaria tra Ordine, Associazione Giovani e Sindacato. Direi di partire da questa affermazione: il dialogo e la collaborazione sono possibili soltanto se vi è rispetto reciproco e, soprattutto, se vi è riconoscimento dei ruoli, dei compiti e delle responsabilità che ad ogni Ente/Associazione competono e se nessuno detiene la pretesa che il Sindacato sia "subordinato" all'Ordine. Senza che sia costretta a tediare

i Colleghi, e assicuro tutti che potrei scrivere un libro per narrare quanto accaduto nei 20 anni d'impegno personale nel Sindacato e nell'Ordine, mi sento di affermare che le polemiche (direi che possiamo lasciar stare i rancori), le discussioni accese e la mancata collaborazione tra Unione Provinciale ANCL ed il Consiglio Provinciale dell'Ordine sono sorte, e proliferate, per il mancato riconoscimento dei rispettivi ruoli e compiti, pretendendo – proprio come afferma il Collega – che il Sindacato si prestasse ad offrire supinamente supporto all'Ordine, tesi peraltro propugnata, ed ampiamente praticata, dal collega Riccardo Travers e da coloro che lo hanno affiancato e seguito alla Presidenza dell'Ordine. E non cito, volutamente, l'Associazione Giovani dal momento che è noto, o almeno lo dovrebbe essere a tutti gli iscritti, che la stessa fu costituita con il preciso intento di fornire quel supporto "giovane" al Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino, costi-

tuendo nel contempo un'alternativa sindacale; obiettivi che non potevano, e così è stato, consentire dialogo e collaborazione con l'Unione Provinciale ANCL. Non credo di sbagliare se affermo che a Torino è stata costituita la prima Associazione Giovani, e che altre sono seguite sul territorio nazionale, fino alla costituzione dell'Associazione Nazionale Giovani, accolta con enfasi dalla Presidente Nazionale dell'Ordine, la collega Marina Calderone. Riguardo poi alla proposta di una sede unitaria, non posso esimermi dal ricordare che nel 1988, anno di mia iscrizione all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Torino, era già esattamente quello lo stato effettivo delle cose e posso assicurare che non fosse affatto una soluzione positiva per la Categoria anche se, certamente, lo sarà stata per alcuni Colleghi. Sempre per gli stessi motivi sopra detti – ribadendo l'ambito di ruoli e compiti differenti – non condivido la proposta di una sede unica, mentre la collaborazione potrebbe invece proficuamente realizzarsi nell'organizzazione di corsi e convegni, utilizzando sale comuni oppure dell'Ordine, atteso che la Formazione Continua è obbligatoria per i Consulenti iscritti all'Ordine. Infine, se è pur vero che tutte le proposte hanno motivo di essere esaminate e valutate lo è altrettanto che le medesime devono essere supportate da dati e studi. Mi riferisco all'affermazione che riporto in virgolettato: "... l'U.P. che vorrei non può non transitare da questi canali, proponendo, ad esempio, dei gruppi di WhatsApp

L'ANCL CHE VORREI...

...". A mio avviso traspare con tutta evidenza che l'assunto debba essere sostenuto quanto meno da un'approfondita analisi circa l'età del Consulente del Lavoro e le dimensioni del suo studio, che induca a ritenere la validità operativa dello strumento a

beneficio della maggior parte degli iscritti. Del resto, i Colleghi aderenti all'Associazione Giovani già utilizzano questo strumento ma non si tratta certo di una linea di confine intergenerazionale: chi scrive lo adoperava abitualmente – unitamente a Face-

book – effettuando collegamenti e reperendo informazioni sul territorio nazionale. L'essenziale è che non si perseguano obbligatoriamente dei vizi che, come noto, quando sono di moda, passano per virtù. Ma non fanno parte dell'ANCL che vorrei ...

LA REPLICA DI **MASSIMILIANO GERARDI**

LA "CLASSE" DI CATEGORIA

In un contesto di "relativo" smarrimento, dove si è andati a reintegrare quella parte di Consiglieri dell'U.P. di Torino che si sono dimessi, mi presento nella nuova veste di Vice Presidente ad appena venti giorni dalla mia elezione in qualità di Consigliere, a seguito della volontà della Collega Oriana Lavecchia di assegnare priorità al nuovo incarico di Consigliere Nazionale pur conservando il ruolo in ambito provinciale sgravato (forse) da alcune incombenze.

Dunque, incassando il punto di vista della Collega De Febe sul mio precedente contributo, vorrei proporre pubblicamente un interrogativo: "Su quale identità collettiva si deve basare una mobilitazione forte e credibile?". Questa è una delle domande che credo debba porsi sia l'ANCL U.P. di Torino, sia l'ANCL a livello nazionale, se si vuole davvero ripartire dalle fondamenta. Penso che sia arrivato il momento di tornare ad esplorare i nostri ambiti d'interesse professionale coniugando un'identità del Professionista che è profondamente mutata, soprattutto in questi ultimi anni dove ci siamo trovati ad essere

i telelavoratori della pubblica amministrazione. Da qui occorre partire per rappresentare le nuove istanze, conciliando anche un ampliamento di conoscenze informatiche che ci devono portare ad un aggiornamento costante delle nostre apparecchiature (PC, Smartphone, Tablet, telefoni VOIP) e ad un loro utilizzo sempre più veloce ed attento. L'etimologia nuova del nostro vocabolario professionale deve essere "connettività". Dobbiamo stare più a contatto con i giovani Colleghi, facendo loro comprendere che è giunta al capolinea l'idea di coltivare un'identità tradizionale e definita, essendo una categoria intellettuale che mette in gioco ogni giorno la propria competenza nel settore dell'amministrazione e gestione del personale con una velocità di risposta che si è centuplicata rispetto alla fine degli anni '90. Ma a differenza di operai, commercianti, artigiani, avvocati e medici, noi non siamo una galassia magmatica, siamo una Professione con una precisa connotazione che negli ultimi dieci anni si è sempre rafforzata grazie anche alla competenza della nostra Presidente Nazionale Marina Cal-

derone. Sappiamo qual è la nostra identità collettiva e chi rappresentiamo. Credo che sia però giunto il momento che il nostro Sindacato, sia a livello provinciale che a livello nazionale, torni a radicarsi ed a prendersi la giusta visibilità in questa società. Quando abbiamo assistito alla nascita del primo sodalizio a fine ottocento si è potuto constatare che nasceva certamente per difendere gli interessi di una categoria, ma lo faceva organizzando proprio quella stessa identità collettiva al fine di creare una classe (operaia). Creare una classe significa crescere ponendo le basi per una nuova ideologia e cultura che accomuni gli interessi degli iscritti: la vera forza di ogni sindacato è quella di mettere insieme individui di credo politico differente, perché a contare sono solo gli interessi della categoria, che vanno mobilitati con una nuova e coinvolgente capacità di interlocuzione. Questo è ciò che mi sono annotato per l'agenda dei lavori da Consigliere dell'U.P. di Torino, auspicando una comunione d'intenti per chi condividerà questo nuovo percorso sindacale, sia nella nostra provincia che a livello nazionale.

#IL SIMPATIZZANTE

Ci troviamo di fronte ad una opera di bestiale totalità, talmente poderosa e sbalorditiva che, giunti in fondo, possiamo solo confermare che i consueti peana della quarta di copertina, decisivi nella scelta in libreria, sono persino morigerati. Perché "Il simpatizzante" è uno di quei libri che non finiscono allo spirare dell'ultima pagina ma ti entrano dentro al punto di condizionarti i giorni successivi, quando non smetti d'interrogarti. Non a caso l'associazione dei veterani l'ha definito "il grande romanzo sulla guerra del Vietnam"; atteso a lungo, è finalmente arrivato. Ma la vera anomalia sta nello scrittore che non è marchiato a stelle e strisce ma si chiama Viet Thanh Nguyen, nato in Vietnam nel 1971 e rifugiato negli Stati Uniti dal 1975, seguendo la sua famiglia. Attualmente è docente di lingua inglese della University of Southern California e si porta cucita addosso una storia personale da scagliare sulla faccia a tutti gli xenofobi da strapazzo che spopolano ovunque, incluso il nostro zoo parlamentare, poiché affascina al pari di quella raccontata nel libro.

Ed allora eccola, riducendola ai minimi termini come si addice ad un plot che si sviluppa su 508 pagine e 23 capitoli potenti e magistralmente dosati. Siamo a Saigon, che cade il 30 aprile del 1975, quando l'ultimo elicottero americano si alza dal tetto dell'ambasciata rendendo beffarda giustizia al testo di quel motivetto che si canticchiava ai tempi di uno dei Presidenti più improbabili di sempre, Richard Nixon: "L'ultimo marine che lascia Saigon, per favore spenga la luce". Era una guerra che andava avanti da un tempo quasi infinito, un pozzo in putrefazione che ingoiava chiunque s'avvicinasse: chi era adolescente allora ricorderà telegiornali gonfi di servizi dall'Indocina. A bordo di uno dei tanti C-130, con un volo copertura, il Generale si

appresta a raggiungere gli Stati Uniti con la famiglia e parte dei suoi soldati. Tra questi il suo uomo di fiducia, il solo tra i suoi sottoposti ad abitare a casa sua: il Capitano. Ignora che in realtà si tratta d'una spia, un dormiente, un soggetto dalla doppia personalità che trasmette ogni notizia di cui viene a conoscenza al suo vecchio addestratore tra le fila dei vietcong che, anni prima, l'aveva inviato in un college della California con una borsa di studio e l'incarico di apprendere la «mentalità degli Stati Uniti». Il Capitano crede visceralmente nel comunismo e, rientrato in Vietnam, diventa un agente infiltrato da risultare insospettabile anche agli occhi del suo miglior amico. E rimane comunista anche dopo la sconfitta militare americana, salendo su quel C-130 che lo conduce a Los Angeles, città del superfluo e di quel mondo apparentemente dorato del cinema che conoscerà da vicino. Ma la sua doppia vita prosegue e si troverà di fronte ad un bivio: tradire proprio quel suo migliore amico o l'ideologia vietcong a cui ha sacrificato la vita? Lasciamo in sospeso l'esito di quello che è anche un romanzo di spionaggio, che non ha nulla da invidiare agli intrecci imbastiti da Frederick Forsyth e John le Carré.

Ci soffermiamo invece sul personaggio del Capitano: cuore e mente profondamente divisi, da uomo dall'esistenza parallela, costretto ad osservare ogni argomento da due punti di vista antitetici e messo di fronte alla domanda "che cosa c'è di più prezioso dell'indipendenza e della libertà?" può finalmente rispondere "niente", solo quando il suo processo di rieducazione si è concluso. Non è un protagonista in positivo, non esita ad uccidere, e chiaramente a tradire, ma nella lettura, rimandando a tratti di profonda umanità che sembra un ricavato della penna di Graham Greene, si finisce per fare il tifo per

lui, il bastardo frutto di un rapporto proibito tra una contadina vietnamita ed un prete francese. Scordatevi tutti i film hollywoodiani che potete aver visto sul tema, né Francis Ford Coppola né Stanley Kubrick abitano qui, nel caleidoscopio letterario delle cento pagine conclusive, costellate di torture e supplizi, dove si riscrive un'altra versione di una delle guerre più sanguinose del novecento.

Ancora un paio d'aspetti che meritano un breve approfondimento. In primo luogo, nella narrazione si evidenziano modalità di dialogo tra i personaggi che non sono consuete. Non esiste intercalare con alinea ma esclusivamente improvvise intromissioni nella confessione dell'io narrante, che necessitano di energie ed attenzioni superiori a quelle normalmente dedicate ad una lettura romanzata. In secondo luogo è bene precisare che non siamo dinanzi ad una vicenda d'immigrazione, cioè di coloro che fuggono dalla fame e dalla miseria. L'autore, con la sua famiglia, è fuggito dalla guerra e dalla persecuzione ossia da uno scenario ben diverso: dunque è un rifugiato. Una differenza abissale poiché l'immigrato sceglie, seppur forzatamente, mentre al rifugiato non è concessa alcuna possibilità, essendo uno sradicato per definizione.

Ci avviamo a concludere togliendoci un ultimo sassolino: infatti non possiamo esimerci dall'effettuare un feroce paragone con i premi letterari nostrani. "Il simpatizzante" ha vinto il premio Pulitzer 2016, quale miglior libro dell'anno negli Stati Uniti e diventerebbe spontaneo, non fosse irridente, contrapporlo ai libricoli che spesso s'aggiudicano in pompa magna i riconoscimenti letterari nostrani, sovente spinti dalle case editrici maggiori che condizionano la giuria a suon di precedenti acquisizioni. La contrapposizione, pur con la tara della differenza di bacino



"IL SIMPATIZZANTE"
di Viet Thanh Nguyen
Neri Pozza Editore, pagine 508
costo 18,00 euro

tra scrittori italiani e statunitensi, è stordente. Non ci resta che illudersi, tra qualche tempo, su un premio Strega assegnato ad uno dei tanti disperati che sono sbarcati o sbarcheranno lungo le coste siciliane in questi anni. Per intanto confidiamo che la rigorosa casa editrice vicentina Neri Pozza si adoperi ad invitare nel nostro paese Viet Thanh Nguyen: in tempi di Salone del Libro raddoppiato, esattamente come il personaggio del Capitano ma per scopi meno nobili, forse risulterà più semplice ...

Simonetta Sartore
CdL in Torino

#...CAPOVOLGIMENTI DI SUBCULTURA P'ANCL SU APPLICATIVI DI DISORDINE INFORMATO

Da "La Repubblica" del 19 gennaio 2017

Leggiamo del monumento pubblici in gestione ai privati. Appena sette le ri-
sposte per i tredici monumenti messi all'asta, e sei di questi sono stati del
tutto snobbati. È quasi un flop il bilancio del primo bando del ministero dei
Beni culturali per affidare a una gestione privata parte del patrimonio artistico
nazionale: si tratta di monumenti che hanno bisogno di manutenzione, per la
quale lo Stato non ha risorse e che non rendono alcun profitto. Tra questi, la
rocca del Castello di Canossa, la Certosa di Trisulti e soprattutto il castello
reale di Moncalieri. Ora, come a Torino sanno tutti coloro che si occupano
d'immobili, il C.P.O. di Torino è alla ricerca di una sede e viene naturale il pa-
rallelismo. Infatti mettendo in fila tutte le caratteristiche necessarie ossia un
locale in struttura di prestigio, piano terra o primo piano però con scala ampia,
al di fuori della ZTL, parcheggio attiguo, accesso ai disabili, sala conferenze da
cento posti, salette per riunioni in concomitanti, se non fosse per l'affitto esoso
servirebbe davvero un monumento pubblico come il castello di Moncalieri.

Ville e certose, l'altra grande bellezza che nessuno sa trasformare in tesoro

Da "La Repubblica" del 20 gennaio 2017

Leggiamo del laboratorio del pettegolezzo, in una cascina appena fuori città.
È lì, nella sede del Dipartimento di scienze del comportamento e del cer-
vello dell'Università di Pavia, che si è appena scoperto, con un esperimento
che unisce psicologia e biochimica, che spettegolare fa bene. Perché rilassa
nell'organismo una cascata di ossitocina: l'ormone dell'amicizia, dell'affilia-
zione e dell'amore, come dice lo studio che i ricercatori stanno per pubblica-
re su Psychoneuroendocrinology. Pare che, al pari di un Tripadvisor umano, il
pettegolezzo serva a consolidare gruppi sociali tramite l'esclusione di elementi
esterni e potenziali creatori di instabilità come i cosiddetti "rovinafamiglie"
ovunque ostracizzati dalle dicerie. All'U.P. ANCL di Torino siamo assolutamente
entusiasti della scoperta dell'ateneo pavese poiché rende indirettamente
giustizia a questa apparentemente vituperata rubrica, l'unica di gossip in ca-
tegoria. Si tratta d'una sorta di certificazione che, notoriamente, non si nega a
nessuno: non a caso, sentito individualmente, ogni collega che legge "Obiettivo
C.d.L." confessa candidamente come sia la prima pagina che va a sfogliare ...

Il gossip fa bene e crea affiatamento, lo abbiamo scoperto in un collegio

Da "La Repubblica" del 23 febbraio 2017

Leggiamo i risultati dell'attività della
stella Trappist-1 che, usando i gran-
di telescopi europei e poi il telescopio
spaziale Spitzer della Nasa, ha rive-
lato la sussistenza intorno a sé di un
totale di sette pianeti, che girano su
orbite ben allineate nello stesso piano,
proprio come fanno quelli del nostro
Sistema solare. Orbene, su alcuni dei
pianeti ci sono raggi e masse simili alla
Terra, abbastanza vicini al loro pallido
soliccio da ricevere la stessa energia
che la Terra riceve dal Sole; quindi, con
l'acqua che potrebbe essere liquida,
il pianeta potrebbe essere abitabile.
Sarebbe forse il miglior regalo della
astronomia all'umanità: far sapere a
tutti che c'è vita là fuori. Sette pianeti
dunque, come le sorelle che compo-
nevano l'originale rubrica del fu "L'Or-
dine informale" che, adesso, pare torni
in auge editoriale grazie alla Consulta.
Diciamo che rappresenterebbe almeno
un segnale poiché a tutt'oggi, conside-
rando l'assenza di qualsivoglia notizia
agli iscritti del Piemonte, per il pianeta
Consulta diventerebbe complicato far
sapere se ci sia vita, non "là fuori" ma
"là dentro".

Un'altra vita è possibile la Terra ha sette sorelle

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





Convenzionato ANCL per la Sicurezza

Partner Convenzionato per il Piemonte

Sicur(A+)azienda



Ente accreditato per la formazione della Regione Piemonte n. 1274/001.
Codice Abilitazione per corsi: RSPP, DLSP, Attrezzatura, Lavori in quota: AA21/2015.
Corsi di formazione professionale per il commercio alimentare e la somministrazione di alimenti e bevande: conv. n. 194-015



Vuoi risparmiare sul tasso INAIL 2017?

Approfitta subito dello SCONTO per la prevenzione OT24 e presenta la domanda per ridurre il tasso di premio applicabile all'azienda

TERMINI:

- La domanda va effettuata entro il 28/02/2017

CONDIZIONI:

- L'azienda deve essere operativa da almeno 2 anni.
- DURC regolare
- Essere in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro
- Aver effettuato interventi di miglioramento nella Sicurezza

Scopri come avere il risparmio sul premio INAIL e contattaci su segreteria@sicurazienda.com o al 011 1950 3922



Sei un'azienda in classe A?

Sicurazienda S.r.l. vuole rendere la tua azienda sicura.

Servizi:

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ▲ Sicurezza | ▲ Formazione |
| ▲ Medicina del lavoro | ▲ HACCP |
| ▲ Antinfortunistica | ▲ Antincendio |
| ▲ Certificazione impianti | ▲ Gestione rifiuti |
| ▲ Qualità | ▲ Privacy |
| ▲ D. Lgs 231/01 | ▲ Finanza agevolata |



Via Frejus, 106 - 10139 TORINO

Tel. 011 19503922 | Fax. 011 19503837

www.sicurazienda.com | segreteria@sicurazienda.com