



Centro Studi **ANCL SU CAMPANIA**

"on. V. Mancini"

**n.03
2015**

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



In questo numero

Lasciandoci alle spalle il ricordo di un inverno gelido e cupo.....	3
<i>di Anna Maria Granata</i>	
A tu per tu con Bianca Maria D'Angelo.....	5
<i>di Addolorata D'Errico & Santa Commentale</i>	
Licenziamento orale o dimissioni volontarie?.....	8
<i>di Roberto Tempesta</i>	
Arriva il Decreto di riordino delle tipologie contrattuali.....	13
<i>di Antonio Barbato</i>	
La nozione di stabilimento secondo la CGE.....	16
<i>di Rino Gargano</i>	
La gestione del rapporto di lavoro dei calciatori professionisti.....	19
<i>di Di Niola Francesco</i>	
La NASpl c'è!!! Tutto sulla NASpl.....	22
<i>di Andrea Cascione</i>	
La Politica ha per fine il bene comune.....	28
<i>di Lucia Gargiulo</i>	
INSERTO SPECIALE.....	32
Una storia, un progetto, un impegno!.....	33
<i>di componente femminile Centro Studi "On. V. Mancini"</i>	
Le leggi per le donne.....	36
<i>di Isabella Vollero</i>	
I CASI PRATICI.....	45
Attività economica, inquadramento INPS e scelta del CCNL.....	46
<i>di Gennaro Salzano</i>	
Riduzione tasso INAIL: OT20 & OT24.....	48
<i>di Ussano Stefano</i>	
Oneri detraibili mod. 730 e Unico.....	51
<i>di Luigi Carbonelli</i>	
Recupero patrimonio edilizio e IVA ridotta dopo la ris. AE del 6/3/15.....	54
<i>di Vincenzo Vollono</i>	
Studi professionali... la CIG in deroga c'è!.....	58
<i>di Riccardo Trimarco</i>	
L'Agenzia (per il Lavoro) del Consulente del Lavoro.....	60
<i>di Caduto Antonio</i>	
L'angolo delle FAQ.....	62
<i>di Vincenza Russo</i>	

Lasciandoci alle spalle il ricordo di un inverno gelido e cupo...

di Anna Maria Granata

Lasciando alle spalle il ricordo di un inverno gelido e cupo, l'Informazione bimestrale, con quel tepore primaverile, entra d'impeto nelle Vs case: germogliando articoli freschi e interessanti.

Ci incamminiamo verso la rinascita delle belle giornate lunghe e soleggiate, una ripresa verso la bella stagione, immagazzinando le forze necessarie, "un dolce riposo", in cui una buona lettura si addice in ristoro ad un clima più mite e frizzantino. Perdersi in un'ottima lettura è un balsamo per la mente. Secondo uno studio dell'Università del Sussex, leggere anche solo 6 minuti al giorno riduce lo stress del 68 per cento. Inoltre la lettura tiene allenata la memoria e rallenta l'invecchiamento. Quanto al genere, vale tutto, basta che l'argomento appassioni!

La redazione, focalizza la sua attenzione sulle difficili condizioni di lavoro dei giovani professionisti, con l'auspicio che attraverso nuove realtà occupazionali, gli stessi possano risollevarsi da una lunga ed austera sofferenza economica che spesso trascina quella platea di giovani in una crisi profonda. Bisogna avere anche coraggio di rischiare e attuare le nuove attribuzioni che la dirigenza nazionale oculatamente e con tanto dispendio di forze mette a disposizione quali l'ASSE.CO, la mediazione, la scrivania digitale, la selezione, formazione e collocazione del personale attività, quest'ultime, da gestire tramite la Fondazione per il Lavoro.

L'Informazione bimestrale Vi trasmette quella positività che è di casa nella Nostra redazione!

Sull'onda dei successi da quasi un anno dalla Nostra prima uscita, Vi segnalo la partecipazione al Progetto promosso dalla Regione Campania "Una storia, un progetto, un impegno", da parte di tutte le componenti del Centro Studi "On. Vincenzo Mancini". Un progetto che avrà sicuramente un seguito, infatti sarà presentato all'Expo di Milano nell'ambito dell'Assemblea Internazionale degli Stati Generali delle donne.

Sul campo politico- sindacale la Confederazione dei Sindacati delle libere Professioni Ordinarie della Campania (CONF PROFESSIONI CAMPANIA), che vede tra soci fondatori l'A.N.C.L., ha ottenuto il giusto riconoscimento del ruolo di "parte sociale". Ottenendo "al fine di concertare le linee di sviluppo e di sostegno ai

Lasciandoci alle spalle il ricordo di un inverno gelido e cupo...

liberi professionisti operanti nella Regione” la presenza di un rappresentante delle libere professioni ai tavoli di concertazione istituite o da istituire presso la Giunta Regionale o i singoli Assessorati per incrementare le politiche di sviluppo delle attività economiche produttive (delibera n. 192/2015 Regione Campania BURC n. 33 / 2015). Un traguardo raggiunto grazie all’ impegno e la determinazione della dirigenza regionale del sindacato dei Consulenti del Lavoro -ANCL su Campania.

Con l’auspicio di raccogliere i Vostri interessi, Vi auguro buona lettura in compagnia della Nostra Informazione bimestrale!

A tu per tu con Bianca Maria D'Angelo

di Addolorata D'Errico & Santa Commentale

È con entusiasmo che abbiamo intrapreso l'iniziativa di sottoporre all'assessore alle Politiche Sociali della Regione Campania Bianca Maria D'angelo, alcune domande che ci stavano a cuore, sia in qualità di donne impegnate nel lavoro, che nelle vesti di donne comuni, che si confrontano con la quotidianità della vita.

Quest'intervista ci stava a cuore e l'abbiamo realizzata anche per rendere, con soddisfazione, notizia alla comunità dell'importante traguardo, circa l'insediamento della Consulta Regionale Femminile del 16 aprile scorso, (organismo composto da associazioni, ordini professionali, mondo sindacale, imprenditoriale...): la Regione potrà attivare iniziative che permettono alla donna di valorizzare appieno il suo ruolo sociale e professionale mettendosi a disposizione della politica. E quale donna /rappresentante istituzionale migliore dell'assessore Bianca Maria D'angelo, che da sempre è abituata a tradurre il "pensiero" in "azione" come lei stessa afferma, poteva rispondere alle nostre domande.

Accogliendo la proposta lanciata nel corso del Convegno, che si tenne al PAN Palazzo delle Arti di Napoli il 26 novembre 2014, sulla Violenza e la Tutela sulle Donne in città, a cui per Sua volontà furono invitate anche le rappresentanti dei vari ordini professionali, Le chiediamo: ha nulla in contrario se ci rivolgiamo a Lei chiamandola "Assessora"?

Assessora o Assessore non cambia la mia identità di donna impegnata su temi importanti come quello della violenza e la tutela delle donne.

Dopo "Il piano strategico triennale per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità e per i diritti per tutti" anni 2008-2010 che aveva come obiettivo strategico, tra gli altri, il sostegno all'occupazione fem-

minile e il miglioramento alla partecipazione attiva al mercato del lavoro delle donne, qual'è oggi il Vs impegno alla Regione per favorirne il prosieguo o quantomeno una sempre migliore attuazione?

Proprio in questi giorni abbiamo siglato quattro protocolli d'intesa con l'ANASTE (Associazione Nazionale Strutture Terza Età), l'Ordine degli Assistenti Sociali e la Federazione Casalinghe al fine di favorire e migliorare il sostegno e l'occupazione femminile.

Condivide che se un'azienda, vuole funzionare al massimo deve unire il patrimonio maschile con quello femminile, nel senso che deve unire le due intelligenze, quella emotiva della donna e quella razionale dell'uomo?

Condivido appieno la collaborazione di tutte le intelligenze all'interno di un'organizzazione di servizi per il buon funzionamento che unisce tutti i patrimoni culturali.



Non crede che non devono esistere più discriminazioni tra i sessi, ma semplici valutazioni basate sul merito, a quel punto, valorizzare in ogni settore le competenze migliori, indipendentemente dal fatto che siano espresse da donne o da uomini?

Mi trovo perfettamente d'accordo con lei, è importante solo la valutazione basata sul merito che ne valorizza le competenze

Comprenderà che in quanto consulenti del lavoro siamo particolarmente sensibili ai temi afferenti il lavoro e pertanto entriamo subito nel merito. A che punto sono i lavori sulla prevenzione del fenomeno del Mobbing sui luoghi di lavoro e delle varie forme di discriminazione sociale, etnica e culturale oggetto del tavolo della Commissione Consiliare Speciale di cui fa parte?

Stiamo valutando in primis le varie forme di discriminazione proprio per affrontare le diverse tematiche di prevenzione rispettando le culture

sociali ed etniche che possono arginare nei vari luoghi di lavoro come anche il fenomeno del mobbing.

Recentemente si è insediato l'Osservatorio Regionale per le disabilità finalizzato all'inserimento lavorativo dei diversamente abili a cui verranno offerte occasioni di "work experience" ci dice come ne avete previsto il funzionamento? Si affiancherà, integrandone le funzioni, al tradizionale Collocamento Obbligatorio o in cosa differisce?

Si stanno valutando, per le disabilità, anche alcune opportunità di work experience dove si ipotizza un'integrazione di funzioni al tradizionale collocamento.

Il piano regionale per la famiglia e per l'infanzia prevede l'apertura di molti altri asili nido nel corso dell'anno con conseguente creazione di nuovi posti di lavoro per la gestione delle strutture e dei servizi.

Con quali modalità avete previsto l'arruolamento del personale?

È competenza delle varie aziende che apriranno luoghi dedicati per l'infanzia e la famiglia di arruolare personale idoneo al soddisfacimento della gestione delle strutture.

Per quanto riguarda invece la professione di guida turistica a che punto è la "querelle" sugli esami di abilitazione all'esercizio di una professione cui andrebbe dato, a nostro avviso, impulso e che tanti giovani amerebbero svolgere? Non pensa che andrebbero svolti a cadenza annuale e non triennale per agevolare il turn over e favorire il continuo avvicendamento in

un settore che potrebbe essere trainante nella nostra economia?

Sono da sempre vicina alle problematiche relative alla figura professionale di guida turistica che ritengo fondamentale e trainante per lo sviluppo del settore turistico della nostra regione. Non a caso ho presentato un disegno di legge per la modifica alle L.R. 17 agosto 2014 n. 16 per favorire la tutela e lo sviluppo della categoria suddetta.

Con l'insediamento della Consulta Regionale Femminile della Regione Campania, del 16/04/ 2015, ove per legge partecipano per la prima volta, oltre alle rappresentanti femminili di ciascuna organizzazione sindacale e dei lavoratori autonomi più rappresentativi, anche le Presidenti e coordinatrici del CPO e delle associazioni sindacali degli ordini professionali. In merito c'è stato da parte Vs una benevola e costruttiva accoglienza della ns rappresentanza femminile di catego-

ria ovvero quella dei Consulenti del Lavoro, in consulta. Cosa pensate del ruolo sociale ed economico che hanno le donne appartenenti alla categoria professionale dei Consulenti del Lavoro?

Ritengo tali categorie essenziali allo sviluppo professionale e lavorativo dei cittadini perché svolgono un ruolo importantissimo ai fini della tutela e salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

Concludiamo auspicandoci, che i nostri rappresentanti politici possano sempre dedicare attenzione e interesse alle proposte volte a migliorare la condizione femminile, dal lavoro alla famiglia, e che si aprano sempre più alle proposte degli Ordini e Associazioni Sindacali Professionali, i cui interventi e il cui ruolo di mediazione, garantiscono ad ampio raggio, l'efficacia della Legge in concreto, perché talvolta concepita in modo astratto e distaccato dalla realtà.

Licenziamento orale o dimissioni volontarie?

di Roberto Tempesta

Non è infrequente che, a seguito di una definitiva interruzione della prestazione lavorativa, ci si trovi di fronte ad un problema di qualificazione della fattispecie, ovvero se la conseguente risoluzione contrattuale debba ricondursi ad una volontà del lavoratore, del datore di lavoro o di entrambi. Tale problematica investe anche aspetti accessori tuttavia non secondari, quali ad esempio l'eventuale obbligo del versamento del cosiddetto ticket aspi, ovvero incidenti sul diritto del lavoratore al percepimento degli assegni assistenziali, non ultima, infine, la questione relativa all'onere probatorio ed al suo assolvimento.

Con riguardo alla disciplina limitativa dei licenziamenti che, con la eccezione di alcune particolarità per le quali ancora sussiste la possibilità di recesso ad nutum, è estesa alla generalità dei contratti di lavoro subordinato, uno dei problemi di particolare rilievo, appunto, è rappresentato dalla ripartizione dell'onere probatorio sulla modalità della risoluzione del rapporto di lavoro e ciò, in particolare, nelle ipotesi in cui si verta tra dimissioni e licenziamento orale. Va infatti considerato che, ai sensi dell'articolo 2 della legge n. 604 del 1966, il licenziamento deve rivestire la forma scritta, mentre nulla è previsto per le dimissioni del lavoratore o per la risoluzione consensuale del rapporto. La questione della dimostrazione

dell'una ipotesi ovvero dell'altra, è stata oggetto di dibattito dottrinale e giurisprudenziale, con diversi ed opposti orientamenti e con interventi legislativi che si sono succeduti nel tempo.

Un breve excursus sulla materia ci sarà utile. In virtù della pedissequa applicazione dell'art 2697 c.c., comma 1, in base al quale l'onere della prova incombe sul ricorrente che contesta la legittimità del licenziamento orale, un primo orientamento imponeva al lavoratore la prova dell'esistenza di un atto estintivo posto in essere dal datore di lavoro, e non la mera circostanza della cessazione di fatto del rapporto. Nel caso di mancato raggiungimento della prova, quindi, l'esito del giudizio non poteva che essere il rigetto della domanda. Tale impostazione, tuttavia, ha trovato ampio contrasto considerandosi, nella ipotesi ove mancasse non solo la prova delle dimissioni ma anche quella del licenziamento, che il vincolo negoziale in quel caso si sarebbe dovuto ritenere validamente sciolto. Tale risultato rappresentava però, nel bilanciamento degli opposti interessi, un eccessivo svantaggio per il lavoratore. Una soluzione "mediata" alla questione, veniva individuata nell'applicazione di principi di ragionevolezza ed equità, con il richiamo ad una "presunzione giurisprudenziale" fondata su massime d'esperienza che, in caso di controversia, riteneva una mag-

gior verosimiglianza del licenziamento rispetto alle dimissioni, tanto più se intervenuta in un mercato del lavoro caratterizzato da notevole sproporzione tra offerta e domanda.

La Suprema Corte ha espressamente esortato i giudici di merito a porre in essere un rigoroso accertamento sulla reale volontà del lavoratore di porre fine al rapporto, operando una valutazione più puntuale dei fatti cosiddetti concludenti, proprio in virtù degli effetti risultanti in conseguenza di tale accertamento. (tra le tante Cass., 6 dicembre 2004, n. 22852, in Mass., 2004). Conformandosi a tale orientamento, la giurisprudenza dei Tribunali e delle Corti ha ritenuto individuabili, quali elementi di riconoscimento dell'assenza di una volontà estintiva riconducibile al lavoratore, la tempestività della impugnazione ovvero la richiesta dei motivi della cessazione o, anche, la proposta del datore di continuare il rapporto con modalità diverse. Nella valutazione dei fatti concludenti sorgeva inoltre la problematica concernente il carattere recettizio delle dimissioni. Il comportamento concludente quindi, oltre che non equivoco, doveva anche risultare posto in essere con modalità tali da renderlo conoscibile al destinatario. Un tentativo di tipizzazione, in seno alla contrattazione collettiva o individuale, dei comportamenti in tal senso definiti concludenti, è stata sconfessata dalla Suprema Corte che, con sentenza 02/07/2013 n. 16507 ha precisato che tale regolamentazione, precludendo la possibilità di dimostrazione della prova contraria, non trova legittimità.

Ciò che invece può soddisfare i reciproci interessi di tutela e certezza è la possibilità che le parti, nel con-

tratto collettivo o individuale, prevedano espressamente per le dimissioni, la forma scritta, la quale, a norma del disposto dell'art. 1352 del codice civile, si presume così voluta per la validità dell'atto. Non può comunque dimenticarsi che una previsione in tal senso contenuta nei contratti collettivi, non trovando applicabilità erga omnes, non produrrebbe effetti costitutivi nei confronti dei lavoratori non iscritti o iscritti a organizzazioni non firmatarie. Tuttavia anche la possibilità di adozione della forma scritta dell'atto di dimissioni ha evidenziato alcune criticità. Si pensi alla deteriorata prassi delle cc.dd dimissioni in bianco, ossia la preacquisizione documentale di dichiarazioni di dimissioni da parte del lavoratore sin dal momento della costituzione del rapporto, per il cui contrasto si sono susseguite alcune norme.

Con la legge 17 ottobre 2007, n. 188, si sono dettate nuove «disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie», escludendo qualsiasi efficacia per quelle rassegnate oralmente. La norma prevedeva che le dimissioni volontarie dovessero essere presentate dal lavoratore, a pena di nullità, su appositi moduli aventi la validità di quindici giorni dalla data di emissione, disponibili sul sito del Ministero del Lavoro o presso la sede di uno dei soggetti abilitati. Tale modalità aveva il pregio di rendere più semplice ed immediato l'accertamento sull'effettiva causa di estinzione del rapporto e tuttavia la disciplina non era esaustiva poiché non regolamentava la ulteriore possibilità del mutuo consenso, fattispecie per la quale continuavano a non essere richieste particolari formalità.

Una delle questioni rimaste irrisolte nell'applicazione

di tali modalità risolutive, era rappresentata dalla possibilità che il dipendente non operasse alcuna forma di convalida. In tal caso la conseguenza era la nullità assoluta delle dimissioni, indipendentemente dalla esistenza di particolari circostanze fattuali. Con successivo decreto legge 25 giugno del 2008, n. 112, convertito in legge n. 133 del 2008, tuttavia, anziché estendersi il vincolo formale alla risoluzione consensuale del contratto di lavoro, la introdotta modalità esclusiva di dimissioni in forma scritta ab substantiam e secondo le previste modalità, veniva cancellata, nell'ottica di uno snellimento degli «adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro». Si riproponevano, così, le preesistenti problematiche.

Con la legge 92/2012, "riforma Fornero", il legislatore è nuovamente intervenuto sulla materia, sempre nell'ottica di ricondurre nella legalità i possibili abusi legati alle dimissioni in bianco, introducendo, con l'art 4, commi da 16 a 23, l'istituto della convalida e ricomprendendo all'interno della procedura anche la fattispecie della risoluzione consensuale ed attribuendo al mancato espletamento di tali procedure, la conseguenza non più della nullità assoluta bensì della sola inefficacia delle dimissioni. Secondo tale disposizione il lavoratore che intende dimettersi (o risolvere consensualmente) il rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro deve confermare tale volontà recandosi al Centro per l'impiego o presso la sede di una delle tre sigle sindacali (CGIL, CISL, UIL firmatarie di apposito protocollo) per la necessaria convalida. In alternativa, l'efficacia delle dimissioni è garantita dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione del lavora-

tore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione obbligatoria on line di cessazione del rapporto effettuata dall'azienda. Anche in questo caso, come nella precedente temporanea vigenza della legge 17 ottobre 2007, n. 188, ai fini della validità delle dimissioni, si è prospettata una necessaria attività del lavoratore e tuttavia, a differenza della precedente disciplina, è stata introdotta una procedura che, temperando anche l'interesse al ripensamento da parte del lavoratore, salvaguardasse gli interessi del datore. Con i commi dal 19 a 22 è stato previsto che, se l'interessato non provvede ad alcuna delle due procedure di convalida, il datore di lavoro deve formalizzare l'invito ad adempiere, inviando una comunicazione scritta (con copia della ricevuta di comunicazione di cessazione, qualora il dipendente intenda avvalersi dell'iter alternativo) al domicilio indicato nel contratto di lavoro o a quello successivamente comunicato o previa consegna a mano sottoscritta per ricevuta.

Nei sette giorni successivi (vale il principio generale secondo il quale i termini decorrono dalla ricezione, e quindi con tutti i problemi legati alla "giacenza" e/o all'effettivo ritiro), si possono verificare due condizioni:

- totale inerzia del lavoratore ed allora il rapporto si intende risolto per il venir meno della condizione sospensiva;
- il lavoratore revoca le dimissioni o la risoluzione consensuale. In questo caso, poichè la norma non richiede la forma scritta, in assenza di essa si ritorna alla questione della valutazione dei comportamenti conclusivi ed all'onere probatorio sulla esistenza

di tale circostanza di ripensamento.

Anche le dimissioni rassegnate dal lavoratore, precedentemente avvisato dal datore di lavoro dell'intenzione di licenziarlo per giustificato motivo oggettivo, nell'ambito del tentativo obbligatorio di conciliazione preventiva ovvero del recesso maturato nell'ambito di altra procedura di conciliazione, amministrativa, sindacale o giudiziale non necessitano di convalida. La cessazione del rapporto di lavoro, in questi casi, avviene nell'ambito di procedure che offrono le stesse garanzie di tutela assicurate dalla convalida.

Si discute se la disciplina della convalida sia applicabile anche alle ipotesi in cui vi sia un incentivo all'esodo. Alcune interpretazioni ritengono doversi escludere tale possibilità, potendosi presumere che la volontà di risoluzione si presuma genuina e consapevole perchè frutto di una ponderata valutazione dell'aspetto economico corrispettivo. Tale impostazione si fonda su di una circolare del ministero del lavoro del 25/03/2008 e tuttavia, dovendosi in tal caso ricondurre la cessazione del rapporto ad una risoluzione consensuale, è evidente che troverà necessaria applicazione la disciplina in esame, ivi compreso il diritto al ripensamento.

Ovviamente qualora l'accettazione della risoluzione incentivata avvenga all'interno di un accordo nelle sedi preposte a garantire una volontà assistita, quali ad esempio nell'ambito di un accordo collettivo, non sarà necessaria la successiva convalida. Ancora deve ritenersi necessaria la convalida anche nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa, non facendo riferimento la norma a particolari ipotesi di recesso unilaterale del lavoratore. Peraltro l'avvenuta convalida nelle sedi

e nelle modalità istituzionali non comporta una automatica qualificazione del tipo di recesso, restando inalterato il diritto delle parti di provare la diversa natura del recesso individuale.

Alcune problematiche interpretative ed operative, tuttavia permangono. La procedura di convalida, nella seconda modalità, prevede appunto che il lavoratore possa sottoscrivere, a conferma della sua volontà risolutiva, una dichiarazione in calce al modulo di comunicazione obbligatoria. A quel punto il datore deve dare comunicazione al centro per l'impiego dell'avvenuta risoluzione. La modalità si mostra contraddittoria poichè, al fine di sottoscrivere tale dichiarazione è indispensabile che la comunicazione sia già avvenuta. La detta comunicazione finale, non può che considerarsi quale duplicazione senza effetti costituiti ai fini della convalida e la cui inosservanza (mancato invio al centro per l'impiego) non sembra poter comportare una sopravvivenza della condizione sospensiva della efficacia delle dimissioni.

Sostanzialmente, quindi la convalida deve intendersi validamente intervenuta al momento della sottoscrizione da parte del lavoratore della dichiarazione in calce alla comunicazione preventivamente inviata.

Altra problematica è legata al carattere recettizio della eventuale comunicazione di invito alla sottoscrizione per convalida, inviata al lavoratore inerte. La efficacia delle dimissioni per l'inutile decorso del termine concesso per la convalida, dovrà quindi tenere in considerazione tutte le varianti temporali collegate all'effettivo ingresso della comunicazione nella sfera giuridica del destinatario, potendo lo stesso utilizzare strumentalmente in funzione dilatoria tali termini. In

questo caso l'onere probatorio relativo a tale utilizzo strumentale, resta assorbito in capo al datore di lavoro il quale dovrà dimostrare che, con la ordinaria diligenza, il lavoratore avrebbe avuto tempestiva cognizione degli atti. Sul punto si potrebbero formulare tutta una serie di eccezioni relative alla effettiva consegna della richiesta al destinatario. Si immagini una spedizione ad un indirizzo diverso da quello di residenza, ma utilizzato per altre comunicazioni e mai contestato, che abbia comportato il mancato ritiro. La prova potrebbe vertere sulla conoscenza o meno, in capo al datore, della conoscenza del diverso indirizzo di residenza e della invalidità di quello invece utilizzato, e si potrebbe continuare con una lunga serie di eccezioni, alternandosi l'onere probatorio in funzione della provenienza delle eccezioni formulate.

Altra problematica è legata ad una eventuale persistenza dell'obbligo retributivo per i periodi non lavorati. L'art 4 comma 21 della legge 92/12 prevede che il periodo intercorrente tra recesso e revoca, se non la-

vorato, non comporta obblighi retributivi e, conseguentemente, contributivi. Pur se la norma indica espressamente solo tale ipotesi, si ritiene che l'esclusione possa ricomprendere anche i casi di inefficacia delle dimissioni per mancata convalida, evitando così che il lavoratore possa utilizzare lo strumento della contestazione dell'efficacia non già per rivendicare un diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro bensì al solo scopo di ottenere un emolumento retributivo. A ben vedere, pur se la norma ha ridotto gli spazi di incertezza, la questione è tutt'altro che esaurita. E' ancora oggetto di dibattito parlamentare sia la possibilità di stabilire la necessaria forma scritta, ab sustantiam, per le dimissioni, la cui previsione era espressamente inserita nel disegno di legge che ha poi dato vita al jobs act, sia la possibilità di individuare, sempre legislativamente, ipotesi tipiche di comportamenti concludenti, per cui, certamente la materia sarà oggetto di prossima rivisitazione.

Arriva il Decreto di riordino delle tipologie contrattuali

di Antonio Barbato

Il Decreto di riordino delle tipologie contrattuali, in attuazione del Jobs Act, riscrive tutti i contratti di lavoro di natura subordinata: dai contratti previsti dalla Legge Biagi, che in parte viene abrogata, al contratto a termine al part-time, dall'apprendistato al contratto di somministrazione, dal lavoro intermittente al lavoro accessorio. L'unico contratto abrogato e non riproposto nel nuovo decreto è quello del lavoro ripartito o job sharing, che quindi sparisce dall'ordinamento italiano.

La più discussa novità riguarda la cancellazione o **superamento dei contratti a progetto**. A partire dal 1 gennaio 2016 le collaborazioni che si sostanziano in una ripetitività delle mansioni non possono essere più considerate collaborazioni coordinate e continuative ma saranno ricondotte in fase ispettiva ai contratti di lavoro subordinato. Inoltre i contratti a progetto non potranno più essere stipulati dall'entrata in vigore del Decreto. In realtà, i parametri della subordinazione della valutazione della genuinità delle collaborazioni non sono cambiati, quindi sarà comunque possibile stipulare le co.co.co. quando presentano i requisiti di autonomia della prestazione, la prevalenza della personalità della prestazione, il non assoggettamento al potere gerarchico, direzionale dell'imprenditore com-

mittente. Ovviamente i casi di collaborazioni che rientrano nei requisiti di cui all'art. 2094 del codice civile (È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore) saranno ricondotte al lavoro subordinato.

Il **contratto a termine** resta acasuale, di durata fino a 36 mesi e prorogabile o rinnovabile massimo 5 volte nei 36 mesi. Viene confermato lo stop and go tra due contratti. Resta anche il limite del 20% dei contratti a tempo determinato stipulabili in azienda. Chi supera i limiti, subisce una sanzione del 20% o 50% della retribuzione contrattuale. Resta esclusa la conversione a tempo indeterminato del rapporto.

Il **contratto a tempo parziale** deve essere sempre stipulato in forma scritta con l'indicazione dell'orario ridotto di lavoro. La novità è che il datore di lavoro non può richiedere al lavoratore prestazioni di lavoro supplementare (ore aggiuntive di lavoro rispetto all'orario contrattuale) superiori a 15% delle ore settimanali concordate. Per il lavoro supplementare la retribuzione deve essere maggiorata del 15%. Viene introdotta una nuova normativa sulle clausole flessibili ed ela-

stiche, con preavviso datoriale di soli 2 giorni. Sostanzialmente al di là dei contratti collettivi d'ora in poi sarà possibile stipulare un accordo con le clausole, anche ricorrendo ad un apposita commissione. Ai lavoratori resta la possibilità di revocare il proprio consenso ai mutamenti dell'orario di lavoro nel part-time.

Nel [lavoro accessorio](#) la novità riguarda l'elevazione del limite di ricorso al lavoro accessorio, che passa da 5.000 a 7.000 euro con riferimento alla totalità dei committenti e nel corso di un anno civile. Per quanto riguarda la qualificazione del rapporto di lavoro, prima nel lavoro accessorio c'era un problema di natura subordinata dei rapporti di lavoro. Nel Decreto questo viene superato in quanto viene indicato che il lavoro accessorio è legittimo entro i limiti di 7.000 euro, al di là della natura di lavoro autonomo o subordinato. Viene inserito un nuovo obbligo comunicativo dell'inizio dell'attività lavorativa, al pari del contratto di lavoro intermittente o a chiamata.

In materia di [lavoro intermittente](#), la normativa non subisce grosse modifiche: è sempre previsto il ricorso al lavoro a chiamata per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente. Resta possibile stipulare contratti intermittenti a tempo indeterminato. Resta confermato il limite di 400 giornate in tre anni, così come gli obblighi di comunicazione preventiva. C'è da segnalare che tra la vecchia normativa e la nuova non ci sarà un regime transitorio. Il lavoratore che si rifiuta di rispondere alla chiamata può essere licenziato. Per i periodi in cui non viene chiamato spetta sempre l'indennità di disponibilità nei casi previsti.

Per la [somministrazione](#) a termine viene confermata l'acausalità (assenza di ragioni giustificative del ricorso al termine apposto nel contratto). Vengono introdotti dei limiti alla somministrazione sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. C'è un limite del 10% sulle possibilità di assunzione a tempo indeterminato con lo staff leasing. Viene parzialmente modificata la disciplina relativa agli elementi da inserire nel contratto di somministrazione di lavoro. Viene riscritta la normativa riguardante i casi di somministrazione irregolare e viene modificato infine l'apparato sanzionatorio nell'ipotesi della somministrazione illegittima.

Anche la [normativa sull'apprendistato](#) viene riscritta, ma nel decreto non ci sono modifiche all'apprendistato professionalizzante. Non ci sono sostanziali differenze in quella che è una razionalizzazione della normativa sull'apprendistato. Nell'apprendistato di primo e terzo livello c'è una riduzione sia del numero di ore di formazione esterna all'azienda che di retribuzione da corrispondere all'apprendista nella ipotesi di ore di formazione a carico del datore di lavoro. Non vengono modificati i limiti numerici di ricorso all'apprendistato.

Dalla lettura complessiva della nuova normativa c'è da dire che resta la flessibilità in entrata (sulle assunzioni) dopo che il Governo nel Jobs Act ha notevolmente ampliato la flessibilità in uscita (licenziamenti) con il nuovo contratto a tutele crescenti. Accanto a questa opera di sistemazione viene inserita la novità riguardante la possibilità di mutamento delle man-

sioni.

Nell'attuale ordinamento il [mutamento delle mansioni](#) secondo la giurisprudenza è possibile solo per mansioni equivalenti, con tutto un percorso di idoneità tecnico professionale. Lo spostamento finora era molto complesso. Nel nuovo decreto viene consentito il passaggio delle mansioni non più per equivalenza professionale, ma all'interno dello stesso livello. Se le nuove mansioni sono dello stesso livello, indipenden-

temente se va ad intaccare l'esperienza tecnico professionale, sono consentite. Questo è un punto di grande flessibilità per le aziende, che hanno la possibilità in momenti di crisi o riqualificazione o ristrutturazione aziendale di essere più libere di spostare di mansioni il lavoratore. Inoltre viene data la possibilità anche di demansionare, in questi casi, fino ad un livello inferiore, ma riconoscimento la retribuzione al lavoratore riferibile al suo livello originario.

La nozione di stabilimento secondo la CGE

di Rino Gargano

Le tutele previste in caso di licenziamenti collettivi trovano applicazione solo quando la soglia dimensionale è superata nello "stabilimento" al quale i lavoratori licenziati sono addetti. Non rileva il numero di licenziamenti effettuati in altri "stabilimenti", ma il Legislatore nazionale è libero di adottare criteri più favorevoli per i lavoratori. Sono queste le conclusioni di una recente sentenza della Corte di Giustizia Europea (causa C-80/14 del 30/04/2015), chiamata ad esprimersi sull'esatta portata della nozione di "stabilimento" al fine di stabilire se abbiano avuto luogo licenziamenti collettivi.

Il rinvio pregiudiziale è stato effettuato dalla Corte d'Appello inglese, chiamata a giudicare la condotta di due catene di negozi che, a causa della difficile congiuntura economica, avevano effettuato migliaia di licenziamenti in tutto il Regno Unito. Una delle dipendenti licenziate, assistita dal sindacato cui aveva affidato mandato, ha presentato ricorso, chiedendo la condanna dei datori di lavoro al versamento dell'indennità di tutela ai dipendenti licenziati, non essendo stata seguita la procedura di consultazione preventiva all'adozione dei piani sociali prevista dal diritto britannico. I datori di lavoro si sono difesi sostenendo che i licenziamenti effettuati erano inferiori alle 20 unità in ciascun stabilimento.

Per meglio comprendere le motivazioni della Corte è opportuno sintetizzare il contesto normativo di riferimento. Il Legislatore europeo, con l'intento di armonizzare la legislazione degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, ha emanato – da ultimo – la direttiva comunitaria 98/59/CE che, all'art. 1, lettera a), ha definito collettivo "ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:

- i. per un periodo di 30 giorni:
 - almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
 - almeno pari al 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
 - almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;
- ii. oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati;

Sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque. (...)

Nel motivare la propria sentenza, il Giudice ricorda che la direttiva 98/59 è finalizzata ad istituire una tutela minima in riferimento all'informazione e alla consultazione dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, ma gli Stati membri restano liberi di adottare misure più favorevoli per i lavoratori. Richiamando due precedenti sentenze (Rockfon [C-449/93] e Athinaiki Chartopoiia [C-270/05]) – argomenta il Giudice – appare evidente l'orientamento della Corte di fornire una definizione di "stabilimento" molto "ampia" – o, detto in altro modo, molto mirata – al fine di limitare per quanto possibile i casi di licenziamenti collettivi che non sarebbero soggetti alla direttiva 98/59 a seguito della qualificazione giuridica di tale nozione a livello nazionale. Per "stabilimento" deve intendersi l'unità locale di occupazione, in quanto la Corte non ha ritenuto opportuno equipare la nozione controversa a quella di impresa. Cambiare orientamento, in ragione del fatto che un datore di lavoro dispone di varie unità locali di occupazione con meno di 20 dipendenti, aprirebbe la strada ad un'interpretazione mutevole di detta nozione a seconda dell'organizzazione interna del datore di lavoro, il che a suo volta sarebbe in contrasto con i principi della direttiva, vale a dire assicurare una tutela dei diritti analoga nei vari Stati membri e ravvicinare gli oneri che dette norme di tutela comportano per le imprese dell'Unione. Se il Legislatore comunitario avesse

voluto intendere che tutti i lavoratori di un'impresa, indipendentemente dalla sede di lavoro, dovevano venir conteggiati per calcolare il totale dei dipendenti in base al quale commisurare la legittimità o meno del licenziamento, avrebbe utilizzato un termine più consono. È evidente che conferire il grado massimo di tutela minimizzando il metodo di attuazione andrebbe a vantaggio dei lavoratori. Tuttavia, la direttiva 98/59 non prevede quale punto di partenza una tutela piena per tutti, nemmeno quando il numero di licenziamenti sia superiore alle soglie previste, dovendo sussistere anche il requisito temporale.

I licenziamenti collettivi generano effetti socioeconomici nelle comunità locali. Ed è proprio la comunità locale quella che rischierebbe di soffocare e di scomparire in mancanza di una tutela contro i licenziamenti collettivi, mentre i licenziamenti che rimangono al di sotto delle soglie previste non rappresentano la stessa minaccia per la sopravvivenza delle comunità locali. Anche quando il numero totale di licenziamenti implicati nel processo di ristrutturazione fosse elevato su scala nazionale, ciò non direbbe nulla su come tali effetti vengono percepiti a livello locale. Le persone in cerca di occupazione a livello locale, laddove in numero ridotto, potrebbero essere riassorbite più rapidamente nel mercato del lavoro.

Spetta al giudice del rinvio determinare come sia costituita esattamente l'unità locale di occupazione, essendo questa una questione di fatto. Ad esempio, se il datore di lavoro è titolare di vari negozi in un centro commerciale, non si può escludere che tutti i

negozi debbano essere considerati come un'unica unità locale di occupazione. La suddetta entità non deve essere necessariamente dotata di un'autonomia giuridica, economica, finanziaria, amministrativa o tecnologica per potere esser qualificata come stabilimento. La nozione di "stabilimento", che non è precisata dalla direttiva stessa, costituisce una nozione di diritto dell'Unione e non può definirsi mediante richiamo alle normative degli Stati membri. Tale nozione deve quindi ricevere un'interpretazione autonoma ed uniforme nell'ordinamento giuridico dell'Unione. Fin qui, le conclusioni del Giudice europeo.

L'Italia ha dato attuazione alla direttiva comunitaria 98/59 attraverso il D.Lgs 8 aprile 2004, n. 110. La disciplina dei licenziamenti collettivi è contenuta nella legge n. 223/1991. Il Legislatore nazionale ha ritenuto opportuno [aumentare il livello di protezione](#) in forza dell'art. 5 della direttiva 98/59, [adottando disposizioni tese a rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi](#). Emerge un quadro normativo ispirato al [massimo garantismo](#). Tre le ipotesi previste: la prima (art 24), relativa alle imprese che, indipendentemente dal settore di appartenenza, hanno alle proprie dipendenze più di 15 lavoratori (*intesi come media dell'ultimo semestre*) e intendono effettuare, nell'arco di 120 giorni, almeno cinque licenziamenti nell'unità produttiva oppure in più unità

produttive nell'ambito della stessa provincia; la seconda (art. 4) riservata alle sole imprese ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione l'impresa non ritenga di essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi (*in questo caso non trova applicazione il requisito dei 5 licenziamenti nei 120 giorni*); la terza, quando nell'ambito delle procedure concorsuali non sia possibile la continuazione dell'attività o quando i livelli occupazionali possono essere solo parzialmente salvaguardati.

La sentenza in commento non pregiudica il nostro impianto normativo, ma potrebbe avere ripercussioni in sede giudiziale per dirimere le controversie relative alla nozione di "unità produttiva", specie se il riferimento è il punto 28 della richiamata sentenza Chartopoiia: *"In considerazione del fatto che lo scopo perseguito dalla direttiva 98/59 riguarda segnatamente gli effetti socioeconomici che i licenziamenti collettivi potrebbero provocare in un contesto locale e in un determinato contesto sociale, l'entità in questione non dovrebbe necessariamente essere dotata di una qualsivoglia autonomia giuridica e neppure di un'autonomia economica, finanziaria, amministrativa o tecnologica per poter essere qualificata come «stabilimento»."*

Riferimenti:

Sentenza della Corte di Giustizia Europea C-80/14 ([link](#)); Sentenza della Corte di Giustizia Europea C-270/05 ([link](#)); Sentenza della Corte di Giustizia Europea C-449/93 ([link](#)); Direttiva 98/59/CE ([link](#)).

La gestione del rapporto di lavoro dei calciatori professionisti

di Di Niola Francesco

media quotidianamente ci informano sui contratti tra società sportive e calciatori, rescissioni consensuali, ingaggi da milioni di euro, ma come avviene nello specifico il trattamento normativo e previdenziale tra calciatori e società? In primis è opportuno fare un distinguo tra sportivi dilettanti e professionisti.

Le associazioni o società sportive dilettantistiche che si avvalgono di prestazioni di natura non professionale, non sono tenute a denunciare il rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego, né alla iscrizione presso gli Enti previdenziali ed assicurativi (Ex-Enpals, ed INAIL) né sono obbligate alla trascrizione sul Libro Unico del Lavoro.

Dal punto di vista fiscale, i compensi erogati, in quanto rientranti nella fattispecie dei Redditi Diversi, fruiscono di particolari agevolazioni previste dall'art. 67 co.1 lett. m) del TUIR:

- i redditi inferiori a € 7.500,00 si considerano esenti da IRPEF in quanto esclusi dalla formazione del reddito imponibile;
- se superiori a € 7.500,00 e fino a € 28.158,28 soggetti a ritenuta a titolo d'imposta del 23%;
- oltre gli € 28.158,28 soggetti a ritenuta a titolo di acconto sempre del 23%;

e qualora tassati, ad addizionale regionale, in nessun

caso ad addizionale comunale anche nei casi di previsione da parte del Comune di residenza, alla compilazione del Quadro RL Mod. Unico PF.

Considerazioni diverse vanno fatte invece per le società che si avvalgono di prestazioni di sportivi professionisti.

Nel mondo del calcio i professionisti rappresentano coloro che militano dalla Lega Pro alla serie A. Il contratto collettivo di riferimento di tali lavoratori è rappresentato da quello sottoscritto tra FIGC –Federazione italiana Giuoco del Calcio – e Assocalciatori, rappresentate rispettivamente da Carlo Tavecchio e Damiano Tommasi.

Una società di Lega Pro che vuole assumere personale dovrà, come ogni altra società, iscriversi all'INAIL denunciando le retribuzioni presunte dell'anno in corso e di quello successivo, tale obbligo sussiste anche in presenza di previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche. Successivamente dovrà provvedere anche all'iscrizione alla gestione EX-ENPALS, indicando la diversa tipologia di lavoratori, se trattasi di atleti, allenatori, preparatori atletici e così via. Nel caso in cui una società di Lega Pro voglia tesserare un calciatore, dovrà stipulare con lo stesso un contratto di lavoro in forma scritta, a pena di nullità,

sottoscritto su di un format adottato dalla FIGC e da Assocalciatori compilabile on line, sul sito della Lega Pro.

Esso andrà firmato in quadruplica copia, due delle quali verranno depositate presso la Lega Pro entro cinque giorni dalla sottoscrizione e che la stessa Lega Pro provvederà a trasmettere alla FIGC per riceverne l'approvazione. Nel caso in cui la Federazione non si pronunci entro il trentesimo giorno successivo al deposito, il contratto si potrà ritenere approvato.

Nel caso in cui la società non provveda al deposito del contratto il calciatore ha tempo 60 giorni per farlo personalmente. In concomitanza della stipula del contratto la società dovrà provvedere, come tutte le tipologie di lavoratori, all'invio della Comunicazione Obbligatoria con mod. UNILAV al Centro per l'impiego.

I minimi retributivi sono stabiliti dal CCNL in base al profilo professionale, ed al diverso inquadramento previsto per calciatori, allenatori, calciatori in addestramento tecnico ovvero calciatori delle primavera. I minimi tabellari variano anche in rapporto all'età ed all'anzianità ad esempio qualora si tratti del primo contratto da professionista. Nel caso di contratti pluriennali devono essere indicate le retribuzioni lorde per ciascun anno.

I calciatori vengono retribuiti mensilmente, in base al loro inquadramento, trattenendo la quota del contributo EX-ENPALS a carico di ciascuno di loro oltre a tutte le ritenute fiscali previste quali IRPEF ed addizionali regionali e comunali. La società versa il contributo EX-ENPALS mensile del 33% e per questa tipologia di attività non sono previsti contributi minori all'INPS. Inoltre non essendo prevista una maturazione per il

trattamento di fine rapporto, è stata costituita la cosiddetta Indennità di fine carriera, ovvero un fondo gestito dalla FIGC dove mensilmente le società accantonano i fondi di fine carriera dei calciatori professionisti nella misura del 7,50% dello stipendio lordo mensile, di cui l'1,25% a carico calciatore ed il 6,25% a carico società. A fine carriera, o qualora il calciatore decida di lasciare l'attività esercitata da professionista e continuare nei dilettanti, potrà fare richiesta di liquidazione al suddetto fondo.

Un discorso particolare invece va fatto per i calciatori in addestramento tecnico. I calciatori che dal 14° anno di età vengono tesserati da una società vengono detti giovani di serie. I giovani di serie al compimenti del 16° anno d'età possono stipulare un contratto da professionista, ma il giovane di serie ha comunque diritto ad un contratto da professionista nel momento in cui:

- a) abbia preso parte ad almeno dieci gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie A;
- b) abbia preso parte ad almeno dodici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie B;
- c) abbia preso parte ad almeno tredici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie C/1;
- d) abbia preso parte ad almeno diciassette gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie C/2.

Al giovane di serie può essere elargito un compenso sotto forma di borsa di studio, oppure assegno, premio, sussidio al fine dell'addestramento professionale. Tali compensi vanno assoggettati ad una ritenuta a titolo di acconto sull'IRPEF. Sul piano previdenziale per i calciatori in addestramento tecnico non è prevista

iscrizione EX-ENPALS, ma l'iscrizione alla Gestione Separata INPS, il cui onere contributivo va ripartito per 1/3 a carico del calciatore e per i 2/3 carico della società.

La NASpl c'è!!! Tutto sulla NASpl

di *Andrea Cascione*

Il Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 22 contenente le "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" contiene la normativa sulla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), che a decorrere dal 1 maggio 2015 va a sostituire nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) introdotta dalla Riforma Fornero, una indennità mensile di disoccupazione, denominata **Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)**.

È La circolare Inps n. 94 del 12 maggio 2015 che entra nel dettaglio e detta le linee guida dai requisiti alla liquidazione della nuova indennità che come su citato sostituisce le prestazioni di ASpl e mini ASpl introdotte dall'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92 con riferimento agli eventi di **disoccupazione verificatisi dal 1 maggio 2015**, laddove per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione. Fino al **30 aprile 2015** spetta l'Aspi e non la Naspi.

L'Inps, infatti, chiarisce un aspetto importante riguar-

dante il trattamento degli eventi di disoccupazione intervenuti prima del 1° maggio 2015: Agli eventi di disoccupazione (la data dell'ultimo giorno di lavoro) intervenuti fino al 30 aprile 2015, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione, si applicano, fino alla scadenza naturale ovvero alla decadenza dalla prestazione, le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ASpl di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012 n. 92.

Sono **destinatari della NASpl** i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Rientrano tra coloro che possono beneficiare della Naspi anche gli **apprendisti ed i soci di cooperativa** che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'art. 1, co. 3, della legge n.142 del 2001, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato.

Altra esclusione oltre che per gli **operai agricoli** è per i

collaboratori coordinati e continuativi, anche con contratto a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione sono invece destinatari di una specifica e distinta tutela denominata DIS-COLL introdotta in via sperimentale per il 2015 dall'art. 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015 (Circ. INPS n.83 del 27 aprile 2015).

Requisiti per avere la Naspi. A disciplinarlo è l'art. 3 del Decreto attuativo al Jobs Act, legge 183 del 2014. La nuova Assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino **congiuntamente i seguenti requisiti**:

- siano in **stato di disoccupazione** ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- possano far valere, **nei quattro anni precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione, **almeno tredici settimane di contribuzione**;
- possano far valere **trenta giornate di lavoro** effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, **nei dodici mesi** che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Lo stato di disoccupazione **deve essere involontario**. Sono **esclusi**, pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di **dimissioni o di risoluzione consensuale**. Quindi la Naspi è riconosciuta per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o soggettivo. La Naspi spetta anche in caso di licenziamen-

to per giusta causa.

L'indennità Naspi spetta anche in caso di licenziamento disciplinare. Il Ministero del Lavoro, infatti, nell'interpello n. 13 del 24 aprile 2015 ha incluso tra i casi in cui spetta l'erogazione della Naspi al lavoratore anche i licenziamenti disciplinari (per giusta causa). Le ipotesi di licenziamento disciplinare per il Ministero sono fattispecie della c.d. "disoccupazione involontaria" con conseguente riconoscimento della NASpl".

La nuova Aspi, ossia la NASpl, come abbiamo visto è un sussidio di disoccupazione che non spetta in caso di dimissioni e risoluzione consensuale. Ma ci sono delle eccezioni richiamate dall'Inps nella circolare. La Naspi è infatti riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012.

In caso di dimissioni, la circolare n. 94 del 12 maggio 2015 precisa che la NASpl viene riconosciuta dall'Inps in caso di dimissioni che avvengano:

1. per giusta causa secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla circolare n. 163 del 20 ottobre 2003 qualora motivate:
 - dal mancato pagamento della retribuzione;
 - dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
 - dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
 - dal c.d. mobbing;

- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art.2112 co.4 codice civile);
 - dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile; dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.
2. durante il periodo tutelato di maternità ex art.55 del D.Lgs. n.151 del 2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio).

Per quanto riguarda il calcolo delle **13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione, l'Inps precisa che ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989).

La disposizione relativa alla retribuzione di riferimento non si applica ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli e agli apprendisti per i quali continuano a permanere le regole vigenti.

Per contribuzione utile al diritto si deve intendere anche quella dovuta ma non versata dal datore di lavoro, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c. Quindi se il datore di lavoro non versa i contributi previdenziali il lavoratore, al quale in busta paga è stata comunque trattenuta la

percentuale di contributi a carico lavoratore, spetta la Naspi.

Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto di 13 settimane minimo di contributi nei 4 anni, si considerano utili:

- **i contributi previdenziali**, comprensivi di quota DS e ASpl versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- **i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria** se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- **i periodi di lavoro all'estero** in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione (non sono considerati utili i periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale);
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Oltre allo stato di disoccupazione e alla presenza nell'estratto conto previdenziale del lavoratore di almeno 13 settimane di contributi versati negli ultimi 4 anni precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione, un ulteriore requisito che il lavoratore deve possedere per avere la Naspi sono le **trenta giornate di lavoro** effettivo o equivalente, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Vediamo come si calcolano, secondo quanto precisato dalla circolare Inps n.

94/2015.

Le giornate di lavoro effettivo sono le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria. In particolare esse **sono indicate nel flusso mensile UNIEMENS** - con i quali i datori di lavoro trasmettono i dati retributivi e contributivi - col codice "S". A questo fine gli eventi di seguito elencati, che si verificano o siano in corso nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle **30** giornate:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Esclusivamente al fine del raggiungimento del presente requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo, si precisa quanto segue: I periodi di assenza dal lavoro per maternità obbligatoria, se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro, ove si verificano o siano in corso nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un ampliamento - pari alla durata degli

eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate.

Il calcolo della Naspi. La NASpi è rapportata alla **retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili**, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta nella predetta dichiarazione mensile uni-emens), divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. Nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, si precisa che il valore giornaliero dell'indennità è determinato dividendo l'importo così ottenuto per il divisore 30. Ai fini del calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro mensili, rivalutata annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, l'indennità mensile è **pari al 75 per cento della retribuzione**.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

Il lavoratore che percepisce la Naspi ha diritto nei casi previsti anche all'assegno per il nucleo familiare (ANF), come già accadeva per l'indennità di disoccupazione e l'Aspi.

Importo massimo Naspi 2015 pari a 1.300 euro

mensili. L'indennità mensile della nuova Aspi non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di euro 1300, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Alla NASpl non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, ossia la riduzione dell'importo in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste a carico degli apprendisti. L'indennità della nuova indennità di disoccupazione ex Aspi, ora Naspi, è ridotta progressivamente nella misura del 3 per cento al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Durata della Naspi. L'art. 5 stabilisce che "la NASpl è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni". Ne consegue che la durata massima della nuova indennità di disoccupazione, ex Aspi, sarà pari a due anni (quando il lavoratore ha lavorato per 4 anni consecutivi con 52 settimane di contribuzione accreditate all'anno nei 4 anni precedenti la domanda). Ma questo fino al 2016. L'art. 5 stabilisce infine che "ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione".

L'Inps detta le seguenti modalità operative:

- ai fini del calcolo della durata della prestazione sono presi in considerazione solo i periodi di contribuzione presenti nel quadriennio di osservazione come individuato secondo i

criteri riguardanti il calcolo delle 13 settimane di contribuzione di cui sopra;

- ai fini del non computo dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione sono presi in considerazione, per esserne esclusi, i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito base di calcolo;
- i periodi di contribuzione relativi al rapporto di lavoro successivi all'ultima prestazione di disoccupazione sono sempre utili ai fini della determinazione della durata di una nuova NASpl poiché non hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione.

Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione, anche nei casi in cui dette prestazioni siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata.

La richiesta e la decorrenza. L'art. 6 del D. Lgs. n. 22/2015 stabilisce come avveniva per l'Aspi che per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro il **termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.**

A questo fine si conferma che possono essere utilizzate le consuete modalità di presentazione:

- WEB - direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Inps;
- Enti di Patronato - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- Contact center integrato INPS-INAIL - n.

803164 da rete fissa e 06 164 164 da rete Mobile.

Calcolo termine di 68 giorni. In particolare il termine di sessantotto giorni per la presentazione della domanda decorre dalle date di seguito individuate:

- data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro;

La NASpl spetta a decorrere:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
- dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
- dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o di mancato preavviso di cui sopra, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno

ma, comunque, nei termini di legge;

- dall'ottavo giorno successivo alla data del trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge.

La Naspi in caso di nuovo rapporto di lavoro. Se il lavoratore in corso di percezione della prestazione, inizia una nuova attività lavorativa subordinata, la Naspi si sospende se il rapporto di lavoro non è superiore a 6 mesi e con un reddito inferiore al minimo escluso da imposizione fiscale, ossia 8.144 euro. In caso di superamento di tali limiti la prestazione decade. Il lavoratore in caso di nuovo lavoro autonomo con partita IVA decade dal diritto alla Naspi in caso di superamento di un reddito di 4.800 euro. In alternativa può essere richiesta l'anticipazione della Naspi in unica soluzione quale incentivo all'autoimprenditorialità.

La Politica ha per fine il bene comune

di Lucia Gargiulo

La politica ha per fine il bene comune, e come diceva Paolo VI è la forma più alta ed esigente della carità, per questo occorre che i Politici siano preparati e sempre più vicini ai cittadini. La politica deve rinnovarsi e svecchiarsi. Per fare ciò sia il candidato che i componenti del seggio possono usufruire dei permessi elettorali o di un'eventuale aspettativa. In occasione delle consultazioni elettorali, il lavoratore che adempia funzioni specifiche nell'ambito del collegio elettorale ha diritto ad assentarsi dal lavoro per l'intero periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di spoglio. Le consultazioni elettorali rilevanti ai sensi della normativa che governa la materia sono:

- elezioni europee (Parlamento Europeo);
- elezioni politiche (Camera dei Deputati e Senato della Repubblica);
- elezioni amministrative (comuni, regioni);
- referendum.

Le funzioni che assumono rilievo ai fini del riconoscimento del diritto di astensione dal lavoro sono le seguenti:

- presidente, segretario, scrutatore di seggio;
- rappresentante di lista;
- rappresentante di gruppo di candidati;
- in caso di referendum, rappresentante del

partito, del gruppo politico o del comitato promotore della consultazione referendaria.

Il lavoratore che adempia le funzioni sopra elencate ha diritto ad assentarsi dal proprio luogo di lavoro per l'intera durata delle operazioni (e quindi a partire dalle operazioni di allestimento del seggio elettorale e fino al termine delle operazioni di spoglio).

Tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa. Ciò, comporta, che il lavoratore abbia diritto ad astenersi dalle prestazioni eventualmente richieste dal datore di lavoro, anche qualora esse siano collocate in orario diverso da quello di impegno effettivo al seggio. Quindi, per i giorni di permanenza al seggio il lavoratore ha diritto alla retribuzione normalmente percepita, comprensiva dei trattamenti assicurativi, previdenziali, normativi ed economici ordinari.

La giurisprudenza ha precisato che in caso di svolgimento di operazioni che occupino anche solo una porzione di giornata il diritto ad assentarsi debba valere per l'intero giorno lavorativo (Cass. Sez. Lav., sent. n. 8712 del 17 giugno 2002). Ad esempio, lo spoglio terminato alle ore due del mattino di lunedì, conferisce al lavoratore il diritto ad astenersi per l'intera giornata e di percepire l'intera retribuzione. I giorni di svolgimento delle operazioni di voto coincidenti con giorni

festivi o comunque non lavorativi possono essere compensati con quote giornaliere di retribuzione piena oppure mediante la fruizione di giornate intere di riposo compensativo (da godersi nei giorni immediatamente successivi alla consultazione elettorale e, in ogni caso, da concordarsi con il datore di lavoro). Ai fini del godimento dei diritti sopra riportati, il lavoratore è tenuto a presentare al proprio datore di lavoro la documentazione idonea a giustificare la ragione dell'assenza dal luogo di lavoro.

Tale documentazione dovrà essere sottoscritta e vista dalla presidenza e dalla vicepresidenza del seggio elettorale ove il lavoratore ha svolto la propria attività.

Si deve prestare attenzione alla completezza delle informazioni riportate. In particolare, il certificato di chiamata al seggio dovrà esporre la data e ora di inizio delle operazioni, le presenze effettive, nonché la data e ora di chiusura delle operazioni stesse. La Legge non prevede modalità particolari in merito a eventuali comunicazioni preventive del lavoratore al datore di lavoro. In questo caso, alla luce dei principi di correttezza e buona fede, può ritenersi utile una comunicazione preventiva ogni qualvolta l'assenza del lavoratore possa avere conseguenze sull'organizzazione della normale attività produttiva. Sebbene, a norma dell'art. 48 della Costituzione, il diritto di voto sia anche dovere civico, non è, in linea generale, previsto alcun diritto di fruizione di permessi retribuiti riferibili a tale attività.

È evidente, del pari, che comportamenti eventualmente mirati ad ostacolarne o aggravarne l'esercizio sarebbero considerati illegittimi. Il lavoratore che in-

tenda esercitare il proprio diritto di voto durante un giorno lavorativo dovrà pertanto chiedere al datore di lavoro di fruire di permessi eventualmente disponibili per altre ragioni (motivi privati, etc. ...) ovvero di poter fruire di giorni di ferie maturati in costanza di rapporto, al fine di raggiungere il proprio comune di residenza.

Per i lavoratori impiegati nei comparti pubblici è prevista la possibilità di percepire il trattamento di missione ogniqualvolta debbano recarsi fuori dall'ordinaria sede di servizio per esercitare il diritto al voto. I limiti di tempo sono specificamente disciplinati come segue:

- un giorno per distanze comprese tra 350 e 700 chilometri;
- due giorni per distanze superiori a 700 chilometri o per spostamenti da e per le isole.

I lavoratori dei comparti pubblici che intendano avvalersi del suddetto trattamento dovranno dimostrare di aver adempiuto, nel termine di 20 giorni, alle comunicazioni anagrafiche obbligatorie in ogni caso di trasferimento di residenza da altro comune o dall'estero ovvero trasferimento di residenza all'estero.

Resta inteso che ogni lavoratore, pubblico o privato, potrà fruire delle agevolazioni tariffarie vigenti ed applicate dagli Enti gestori del servizio di trasporto pubblico. Non sono previsti specifici permessi per il caso in cui il lavoratore intenda partecipare, in vista delle consultazioni elettorali, ad attività riconducibili alla campagna elettorale.

Per i lavoratori del pubblico impiego, peraltro, ove siano riconosciuti contrattualmente giorni di permessi retribuiti "per motivi personali", la possibilità di svolg-

re attività di supporto alla campagna elettorale è generalmente ammessa (si pensi, a titolo esemplificativo, alla previsione di cui all'art. 15, comma 2, CCNL Comparto Scuola Pubblica del 29.11.2007 ovvero ai permessi di cui all'art. 18 CCNL Comparti Ministeri 16.05.1995). I lavoratori eletti membri del Parlamento europeo o nazionale e delle assemblee regionali hanno diritto di essere collocati in aspettativa (non retribuita) per la durata del mandato (art. 31, Legge 20.5.1970, n.300; Cass.05.10.2006, n.21396). I candidati al Parlamento europeo possono chiedere di essere collocati in aspettativa (non retribuita) fino al giorno della votazione (art. 52, Legge 24.01.1979, n.18). Anche i lavoratori eletti negli Enti locali hanno diritto di essere collocati in aspettativa (non retribuita) per la durata del mandato (art. 31, Legge 20.5.1970, n.300). Per i Sindaci, i Presidenti dei Consigli comunali, i Presidenti dei Consigli circoscrizionali delle aree metropolitane (art.22, c.1, D. Lgs. n.267/2000), i Presidenti delle Comunità montane e delle unioni di comuni, i membri delle giunte di Comuni, il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova (art.81, DLgs. 18.8.2000, n. 267). Lo stesso trattamento debba trovare applicazione a tutti i lavoratori dipendenti eletti negli organi esecutivi degli Enti locali. L'onere per la copertura previdenziale ed assicurativa relativa a periodi di aspettativa è posto a carico dell'Ente locale presso il quale viene esercitato l'incarico per: i Sindaci, o Presidenti di comunità montane, i Presidenti di unioni di comuni e di consorzi tra Enti locali, gli Assessori dei Comuni con più di 10.000 abitanti, i Presidenti dei Consigli comunali in

Comuni con più di 50.000 abitanti, i Presidenti dei Consigli circoscrizionali nei casi in cui il Comune abbia attuato nei loro confronti un effettivo decentramento di funzioni, i Presidenti delle aziende anche consortili (fino alla riforma dei servizi pubblici locali). L'amministrazione locale è tenuta a comunicare al datore di lavoro la quota di accantonamento annuo al T.F.R., entro il limite di un dodicesimo dell'indennità di carica annua. La quota eventualmente residua è posta a carico del lavoratore interessato (art.86, D.Lgs. 18.8.2000, n. 267). I Consiglieri comunali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di Comuni, nonché dei Consigli circoscrizionali dei Comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti (art.79, c.1 e 5, D.Lgs. 18.8. 2000, n. 267), possono beneficiare di permessi retribuiti: per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi Consigli e per il raggiungimento del luogo di riunione. In caso di svolgimento del Consiglio in orario serale, il lavoro non può essere ripreso prima delle ore 8 del giorno successivo; se la riunione del Consiglio si protrae oltre la mezzanotte, il permesso comprende anche l'intera giornata successiva. Competono permessi non retribuiti: fino a 24 ore mensili. I membri delle giunte comunali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei Consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di Comuni e dei Consorzi fra Enti locali, ovvero facenti parte delle Commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle Commissioni comunali previste per Legge, ossia membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli Statuti e dai regolamenti consiliari, spettano

permessi retribuiti: per tutta la durata delle riunioni degli organi di cui fanno parte e per il tempo necessario per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. Spettano dei permessi non retribuiti: fino a 24 ore mensili. Nei Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, i vari componenti prima citati, hanno diritto a 24 ore mensili di permessi

retribuiti, oltre a quanto già descritto precedentemente. Di permessi non retribuiti fino a 24 ore mensili. Mentre con quelli superiore a 30.000 abitanti, fino a 48 ore mensili, di permessi retribuiti oltre a quanto già citato nei punti precedenti. Di permessi non retribuiti: fino a 24 ore mensili.

INSERTO SPECIALE

Una storia, un progetto, un impegno!

di componente femminile Centro Studi "On. V. Mancini"

La componente femminile del Centro Studi ANCL SU On. Mancini Regione Campania, capitanata da Anna Maria Granata, è lieta di sottoporre alla Vs. attenzione la bozza del documento, presentato alla Regione Campania, contenente la proposta illustrata, in occasione dell'Assemblea Stati Generali delle Donne della Campania a cui hanno partecipato rappresentanti dei vari ordini professionali ed esponenti politiche locali. In quella sede abbiamo ritenuto opportuno principalmente esporre la nostra idea, abbozzata per sommi capi, su un tema a cui le donne siamo particolarmente sensibili, la prevenzione. Si tratta ovviamente di un lavoro ancora incompleto, oggetto di studio ed approfondimento da parte nostra al fine di migliorarne l'elaborazione e di curarne tutti gli aspetti che possano convertirlo in un vero e proprio disegno di legge. Il documento sarà parte integrante della raccolta dei vari contributi che saranno presentati alla convention mondiale degli Stati Generali delle Donne che si terrà all' EXPO di Milano a fine settembre 2015.

Grazie ai progressi compiuti dalla ricerca scientifica, alla diagnostica strumentale, alla elevata formazione dei medici e delle varie professioni sanitarie, oggi, si arriva alla diagnosi in modo molto più tempestivo, rispetto al passato. E' anche migliorato il rapporto medico-paziente ed è entrata nella nostra cultura la convinzione che i malati e le loro famiglie non vanno lasciati soli. Non bisogna solo studiare e diffondere le linee-guida per le terapie, ma mettere a disposizione un'informazione che unisce rigore scientifico alle notizie pratiche di cui hanno bisogno i malati e le loro famiglie, dal che cosa fare dopo aver scoperto la malattia alla possibilità di essere guidati attraverso tutti i percorsi per ottenere il diritto alle cure e l'appoggio sociale. Bisogna far sapere loro dove curarsi, come essere esentati dalla spesa, dove trovare il farmaco utile che potrebbe addirittura non essere in commercio. Sia il bambino che l'adulto, non possono essere soltanto "oggetto" di terapie, devono esserne il "soggetto", ed è qui che si afferma con forza la necessità del cambiamento con il diritto all'informazione e il diritto all'autodeterminazione. Diritto ad essere informati personalmente, in base alle competenze e alla maturità raggiunta individualmente. Perché nel vuoto dell'informazione dilaga la paura. Sappiamo che esistono molte obiezioni da parte del mondo adulto, a partire dal timore che il giovane paziente possa opporsi alla terapia o a singoli atti terapeutici. L'esperienza di alcuni esperti ha dimostrato che bimbi e adolescenti si oppongono nella misura in cui curanti e famiglia hanno trascurato il rapporto di collaborazione e

di alleanza. Per un progetto di vita e di salute l'alleanza è cruciale. Oltre ai vari "bracci" operativi per la raccolta di fondi per progetti finalizzati, fitti contatti tra le famiglie, per uscire dalla solitudine che caratterizza la storia di chi si ammala, si deve volgere lo sguardo, verso il malato "lavoratore". Al principio della prevenzione corrisponde l'operatività, nel senso che il lavoratore, deve potersi assentare senza ottenere solo la giustificazione alla sua assenza, ma anche un'adeguata retribuzione. Come è noto tutti i lavoratori, sia pubblici che privati, possono usufruire di una serie di permessi retribuiti per vari motivi, diremo previsti, sia per il soddisfacimento di bisogni personali che altruistici, disciplinati dalla Legge o dalla contrattazione collettiva tra i quali: - permessi per studio, per concorsi ed esami, per cariche elettive, sindacali, per lutto, per grave infermità, per testimonianza, per donazione di sangue, per donazione di midollo osseo, per generici motivi personali- A nostro avviso manca, la previsione di permessi che consentano di sottoporsi alla prevenzione di malattie assai diffuse ai nostri giorni, che uomini e donne, in particolare, sono tenuti a fare. In caso di assenza dal lavoro giustificata da uno dei motivi su esposti il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione per tutta la durata delle ore di permesso, nel caso della donazione, stante l'elevata finalità sociale del gesto, al lavoratore è concesso di assentarsi per l'intera giornata e il datore di lavoro potrà recuperare il costo sostenuto mediante conguaglio, in fase di versamento dei contributi mensili, sulle retribuzioni erogate. Volendo soffermarsi sul concetto di finalità sociale, la prevenzione è il modo più corretto e civile, per limitare l'insorgere o il reiterarsi di forme di malattie tumorali come il cancro, male del secolo, nel qual caso si parla di prevenzione oncologica ma non solo anche di malattie cardiache, cardiovascolari. In campo sanitario la prevenzione è costituita da una serie di azioni volte al mantenimento o al miglioramento dello stato di salute, ad anticipare l'insorgere di una patologia, a curarne gli effetti, a limitarne i danni. Esistono infatti vari livelli di prevenzione:

- primaria, che serve ad evitare e contrastare l'insorgere di una malattia;
- secondaria, legata alla diagnosi precoce di una patologia nascente;
- terziaria, che cura e riduce i danni prodotti da una patologia limitando le complicazioni;

tutti rientranti nel "processo di promozione della salute che consente alle persone di esercitare un maggior controllo sulla propria salute", così come definito nella Carta di Ottawa sottoscritta nel 1999 dagli Stati appartenenti all'Organizzazione Mondiale della Sanità, tra cui l'Italia in quanto paese membro della Regione Europea. Il PNP (Piano Nazionale della Prevenzione) parte integrante del PSI (Piano Sanitario Nazionale) emanato dal Ministero della Salute con decreto, prevede che ogni Regione predisponga e approvi un proprio piano di prevenzione di malattie a forte impatto sociale e fissa dei macro obiettivi da raggiungere all'esito del quinquennio considerato e che saranno oggetto di valutazione dei risultati ottenuti.

La previsione di "permessi per prevenzione" sarebbe quindi oltremodo utile al perseguimento degli obiettivi e delle su esposte finalità.

L'assimilazione poi ai permessi per donazione di sangue sarebbe opportuna nonché coerente in quanto venendo sostenuta dallo Stato non finirebbe col gravare sul costo del lavoro già di per sé molto elevato.

Possiamo affermare che attualmente grazie alla prevenzione si hanno ottime possibilità di guarire e ancor meglio di non contrarre affatto la malattia, se la si affronta senza paure e con un atteggiamento mentale positivo.

Come dice lo psichiatra e psicoterapeuta Raffaele Morelli l'unico modo per stare bene con noi stessi e sapere cosa è meglio per la nostra vita.

Componenti Centro Studi –gruppo lavoro “condizione femminile”

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

Le leggi per le donne

di Isabella Vollerò

A beneficio delle giovani colleghe, un breve excursus sulla legislazione di genere, ed uno spunto di riflessione per le meno giovani sugli obiettivi raggiunti e su quelli tuttora inattuati, cominciando dalle basi ovvero dalle fondamenta su cui reggono i nostri diritti.

1° febbraio 1945 Decreto Legislativo Luogotenenziale N. 23 art. 1

Estensione alle donne del diritto di voto. Le donne votarono per la prima volta, in Italia in occasione delle elezioni amministrative del 1946 e successivamente per il referendum del 02 giugno sulla scelta tra monarchia e/o repubblica dopo un lungo percorso iniziato all'indomani dell'unificazione del 1861 ed anche se i primi movimenti di emancipazione si collocano nei primi anni del '900 fu solo dopo il secondo conflitto mondiale che il Consiglio dei Ministri estese il voto alle donne che avessero compiuto 21 anni di età.

10 marzo 1946 Decreto Legislativo n. 74 Viene sancita l'eleggibilità delle donne che abbiano compiuto i 25 anni di età.

1948 - Costituzione Repubblicana Artt. 3 e 37

La Costituzione repubblicana del 1948 sancisce in via definitiva il principio della parità tra uomo e donna, sia a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza, formale e sostanziale, sia con disposizioni specificatamente riferite alla famiglia, al lavoro ed alle attività pubbliche.

Art. 3) "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali.

Art. 37) "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione..."

Le disposizioni costituzionali innovano profondamente l'ordinamento previgente, che escludeva le donne da qualsiasi attività di rilievo pubblico e differenziava profondamente all'interno della famiglia la posizione della moglie da quella del marito."

2003 – Riforma della Costituzione Art. 51

Il Parlamento approva una modifica costituzionale che punta a riequilibrare la presenza fra donne e uomini nelle assemblee elettive e nei pubblici uffici. All'art. 51 che sancisce il principio della parità formale dei sessi in materia di rappresentanza politica, è stato aggiunto che *“La Repubblica promuove, con appositi provvedimenti, le Pari Opportunità tra donne e uomini”*. Si è creato in tal modo un ombrello costituzionale a tutti i provvedimenti legislativi ed amministrativi con i quali si possono garantire forme di partecipazione paritaria fra donne e uomini, in particolare per quanto attiene alle cariche elettive, al fine di favorire la presenza delle donne nelle istituzioni. La norma costituzionale ha permesso il forte incremento del numero delle candidate e delle elette. Si viene a colmare il deficit legislativo ai fini della rappresentanza femminile, prevedendo il dovere costituzionale di promuovere con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

Le leggi per il lavoro

LEGGE 26 agosto 1950, N. 860

Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri

Prima legge di tutela della lavoratrice madre. Sancisce, tra l'altro, il divieto di licenziare le lavoratrici durante il periodo di gestazione e durante il periodo, pari ad otto settimane dopo il parto, di astensione obbligatoria dal lavoro. Viene, inoltre, ribadito l'obbligo per i datori di lavoro di istituire le "camere di allattamento".

LEGGE 9 gennaio 1963, N. 7

Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio.

Si introduce il principio del divieto di licenziamento a causa di matrimonio per tutte le imprese private, con esclusione di quelle addette ai servizi familiari e domestici. Sono nulle le clausole di qualsiasi genere contenute nei contratti che prevedono il licenziamento in conseguenza del matrimonio, se attuati nel periodo intercorrente dalla richiesta di pubblicazione matrimoniale sino ad un anno dopo la celebrazione delle nozze.

LEGGE 9 febbraio 1963, N. 66

Ammissione della donna ai pubblici uffici e alle professioni

La donna può accedere a tutte le cariche, professioni e impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge. L'arruolamento della donna nelle forze armate e nei corpi speciali è regolato da leggi particolari.

LEGGE 3 luglio 1965, N. 929

Parità di retribuzione a parità di mansioni

Legge di esecuzione della direttiva n. 100 del Bureau International du Travail (BIT), sancisce l'uguaglianza di remunerazione tra manodopera maschile e femminile.

LEGGE 6 dicembre 1971, N.1044

Asili Nido

Piano quinquennale per l'istituzione degli asili-nido comunali con il concorso dello Stato

Lo Stato, riconoscendo che l'assistenza negli asili-nido ai bambini di età fino a tre anni, nel quadro di una politica per la famiglia, costituisce un servizio sociale di interesse pubblico, assegna alle regioni fondi speciali per la concessione di contributi in denaro ai comuni. In particolare la legge punta a realizzare, nel quinquennio 1972-76, la costruzione di almeno 3.800 asili-nido comunali.

LEGGE 30 dicembre 1971, N.1204

Tutela delle lavoratrici madri

Viene introdotto per la prima volta il concetto fondamentale di maternità non solo come valore individuale ma come valore "sociale" cui quindi la società tutta deve farsi carico. Predispose una serie di rimedi assistenziali, economici e normativi che consentano alla donna di continuare a svolgere il proprio lavoro senza compromettere la cura dei figli e le connesse attività familiari.

LEGGE 9 dicembre 1977, N. 903

Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

Viene per la prima volta introdotto il concetto di parità e non solo di tutela delle lavoratrici; viene sancita l'estensione del diritto di assentarsi dal lavoro anche al padre lavoratore, in alternativa alla madre. Per effetto di questa legge si registra un forte incremento dei livelli di occupazione femminile, anche perché si proibisce la ricerca di personale, selezionata per sesso, e si unificano le liste di collocamento fino a quel momento divise per sesso.

LEGGE 29 dicembre 1987, N. 546

Indennità di maternità per le lavoratrici autonome

Vengono riconosciuti anche alle donne lavoratrici autonome i diritti delle lavoratrici dipendenti.

LEGGE 11 dicembre 1990, N. 379

Indennità di maternità per le libere professioniste

I diritti delle lavoratrici dipendenti vengono estesi anche alle libere professioniste.

LEGGE 10 aprile 1991, N. 125

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Lo Stato Italiano con questa legge recepisce i principi del Trattato di Amsterdam.

Si introduce a completamento del concetto di parità tra uomo e donna nel lavoro il concetto di pari opportunità, di azione positiva per rimuovere gli ostacoli e il concetto di discriminazione indiretta. Viene istituito il comitato pari opportunità a livello nazionale e la figura della consigliera di parità. Tale figura viene ulteriormente ribadita e precisata nei suoi compiti dalle modifiche successive (D. L. n° 196 del 23 maggio 2000)

LEGGE 25 febbraio 1992, N. 215

Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Si istituisce un fondo nazionale per lo sviluppo del lavoro autonomo delle donne.

DECRETO LEGISLATIVO 19 settembre 1994, N.626

Sicurezza sul Lavoro

Attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Il decreto, contenendo una serie di disposizioni che prevedono l'organizzazione della funzione di sicurezza in tutti i luoghi di lavoro e l'obbligo della valutazione dei rischi e della individuazione delle misure di prevenzione e protezione, è diventato la normativa fondamentale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

LEGGE 23 dicembre 1998, N. 448 Prestazioni a sostegno del reddito ANF

Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo

Istituisce il diritto ad un assegno ai nuclei familiari e prevede importanti misure a sostegno dei nuclei familiari

LEGGE 29 ottobre 1999, N. 380

Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile

E' permesso anche alle donne l'accesso alla carriera militare, mediante la partecipazione ai concorsi per il reclutamento di ufficiali e sottufficiali in servizio permanente e di militari di truppa in servizio volontario, nelle Forze Armate e nella Guardia di Finanza.

LEGGE 28 dicembre 1999, N. 493

Assicurazione contro gli infortuni per le casalinghe i Norme per la tutela della salute nelle abitazioni e

istituzione dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni domestici

Sono obbligati ad assicurarsi coloro, in età compresa tra i 18 ed i 65 anni, che svolgono in via non occasionale, gratuitamente e senza vincolo di subordinazione, lavoro finalizzato alle cure della propria famiglia e dell'ambiente in cui dimora, ad esclusione di coloro che svolgono altra attività che comporti l'iscrizione a forme obbligatorie di previdenza sociale. Il premio è a carico dello Stato se l'assicurato ha un reddito che non supera i 4.648,11 Euro e se appartiene ad un nucleo familiare il cui reddito complessivo non supera i 9.296,22 Euro. Ulteriori Informazioni:- presso tutte le Sedi INAIL (Numero verde 803888)

LEGGE 8 marzo 2000, N. 53 T.U. Maternità

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi nelle città

La legge mira a promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap. Da un lato la legge destina ad un Fondo per l'occupazione un congruo contributo a favore delle aziende che prevedano azioni positive in favore della flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, dall'altro consente ai genitori di usufruire di particolari forme di flessibilità, tra le quali part-time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata ed in uscita, flessibilità sui turni, orario concentrato, banca delle ore. Nello specifico, l'utilizzo della banca delle ore è una scelta libera del singolo lavoratore che può depositare ogni mese una parte delle ore prestate come lavoro straordinario in un conto individuale, dal quale può attingere secondo le sue esigenze.

DECRETO LEGISLATIVO 23 maggio 2000 n. 196

Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive

Modifica migliorandola la legge n. 125 del 1991 introducendo tra l'altro le Consigliere provinciali di Pari Opportunità aumentandone le competenze. Introduce l'obbligo dei Piani Triennali di Azione Positiva nelle Pubbliche Amministrazioni

FINANZIARIA 2003, ART. 91

Asili nido nei luoghi di lavoro

Al fine di assicurare un'adeguata assistenza familiare alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti con prole, viene istituito un fondo a tasso agevolato per finanziare la realizzazione delle strutture

Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, N. 198

Pari Opportunità

"Codice Delle Pari Opportunità Tra Uomo e Donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005, N. 246"
Decreto Legislativo N. 151 Del 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000. Il codice delle pari opportunità e il testo unico a sostegno della maternità e paternità, racchiudono oggi tutta la normativa italiana che riguarda il rapporto donne e lavoro e i congedi parentali.

2007: Direttiva del 23 maggio 2007

Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Obiettivo della Direttiva è quello di sollecitare la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità nel pubblico impiego, mettendo in atto le misure esistenti a tutela delle donne, come quelle relative alla maternità, ma anche le norme sul congedo parentale e sulla composizione delle commissioni di concorso. Valorizzare la presenza femminile, favorire la carriera delle donne in posizioni apicali e sostenere politiche organizzative tese alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. La dissonanza tra la presenza delle donne nel pubblico impiego (che rappresentano oltre il 50% del personale della P.A.) e il limitato avanzamento professionale è anche una questione di democrazia, un gap che la Direttiva mira a colmare, per garantire una maggiore efficienza e un migliore funzionamento della macchina pubblica, anche in attuazione dei principi costituzionali.

LEGGE N. 188 /2007

Dimissioni Volontarie

Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera. Le disposizioni stabiliscono che le dimissioni volontarie dal lavoro, per essere valide, devono essere presentate su appositi moduli, con numero progressivo e data certa, per essere convalidate dal firmatario presso le DTL. Obiettivo di tali disposizioni è quello di eliminare la prassi, purtroppo non infrequente, delle false dimissioni, cioè delle dimissioni in bianco fatte sottoscrivere al lavoratore o alla lavoratrice nel momento dell'assunzione. La convalida assumeva una funzione antielusiva e rappresentava una forma di garanzia, una tutela aggiuntiva, per le lavoratrici in occasione del matrimonio o della maternità, volta ad aggirare il divieto di licenziamento nelle situazioni considerate a maggiore rischio di abusi. Dopo l'esito fallimentare del primo tentativo di subordinare la validità delle dimissioni all'espletamento di una procedura burocratica, questa legge venne abrogata pochi mesi dopo la sua entrata in vigore dall'art. 39 co. 10 lett. e) del DL n. 112/2008 nel quadro di una generale semplificazione voluta dal

Governo Berlusconi. Con Legge n. 92/12 art 4 commi da 16 a 22, viene individuato un meccanismo diverso, fondato su una sorta di diritto di ripensamento e di revocabilità della volontà di risolvere il rapporto di lavoro, che concede un ulteriore seppur breve periodo di tempo (sette giorni), in cui tale volontà va confermata, decorso il quale le dimissioni si consolidano ed acquistano piena efficacia. Tale prassi, definita di convalida leggera, può svolgersi indifferentemente presso la DTL, il CPI, in sede sindacale, o con la semplice sottoscrizione di una dichiarazione da apporre in calce alla comunicazione obbligatoria mod. Unilav. Vengono invece rafforzate le tutele, attraverso una speciale procedura per i genitori lavoratori che prevede un'istruttoria ed un colloquio presso la DTL, la trasmissione dei dati alla Consigliera di Parità che, a sua volta, invierà al Ministero del Lavoro per fini statistici. L'obbligo di convalida delle dimissioni risale al 1963 con la nullità delle clausole di nubilato, ripreso nel 2006 per il matrimonio, nel 1971 per la maternità dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno del bambino, nel 2001 viene esteso anche ai papà che usufruiscono del congedo per paternità, nel 2012 sino al compimento del terzo anno di vita del figlio. L'argomento è ancora oggetto di rivisitazioni da parte dell'attuale Governo Renzi. Nel quadro del Job Acts, è prevista una ennesima revisione della disciplina che realizzi una stretta sulle dimissioni in bianco con disposizioni che prevedono modalità semplificate per garantire la data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore sulle dimissioni volontarie o sulla risoluzione consensuale del contratto di lavoro, con criteri stringenti, e rendere finalmente impossibile l'odiosa ed illegale pratica delle dimissioni in bianco, che sembra essere piuttosto diffusa nel nostro Paese. (decreto attuativo legge delega n. 183/2014 n. 3 conciliazione tempi vita-lavoro).

Le leggi per i rapporti nella famiglia e la tutela delle donne

LEGGE N. 75/1958

nota ai più come legge Merlin dal cognome della senatrice socialista di nome Lina che presentò la proposta per l'abolizione delle case chiuse sopravvissute al regime fascista contro lo sfruttamento della prostituzione altrui e la sua regolamentazione.

LEGGE 1° dicembre 1970, N. 898

Disciplina dei casi di scioglimento del matrimonio

Meglio conosciuta come legge "sul divorzio", introduce non solo la possibilità di separarsi e successivamente divorziare, ma importanti norme sulla tutela dei minori e sulla tutela del coniuge più debole.

LEGGE 19 maggio 1975, N. 151

Riforma del diritto di famiglia

Attua il principio costituzionale dell'eguaglianza dei coniugi. È la più importante legge che modifica i rapporti

all'interno della famiglia. Da un lato registra trasformazioni che erano già presenti nella società italiana, dall'altro pone fine a norme antiche e particolarmente "odiose" per la donna e per i minori. Viene abolito il concetto di "capofamiglia" unico capo indiscutibile nella famiglia, e si riconoscono i diritti, anche economici per entrambi i coniugi.

LEGGE 29 luglio 1975, N. 405

Istituzione dei consultori familiari

Vengono istituiti con una programmazione regionale i Consultori familiari avente carattere socio-sanitario per la tutela della salute riproduttiva delle donne.

LEGGE 22 maggio 1978, N. 194 Aborto

Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza

Le norme contenute nel testo, erroneamente noto come "legge sull'aborto", aumentano i finanziamenti per i consultori familiari, e disciplinano l'interruzione volontaria della gravidanza, ponendo fine alle pratiche illegali, e normando in maniera precisa e severa il ricorso all'aborto. Contiene anche numerosi interventi rivolti alla prevenzione della pratica abortiva.

LEGGE 5 agosto 1981, N. 442 Delitto D'Onore

Abrogazione della rilevanza penale della causa d'onore e del matrimonio riparatore

L'art. 587 del Codice Penale riguardava l'omicidio come delitto di genere in quanto relativo alla moglie, alla figlia e alla sorella. La donna era dunque l'oggetto, il contenitore dell'onore, mentre l'onore apparteneva al soggetto maschile con cui la donna era in relazione.

LEGGE 15 febbraio 1996, N. 66

Norme contro la violenza sessuale

Riformando il codice "Rocco" si riconosce sostanzialmente che la violenza sessuale non è reato contro la morale, ma contro una persona, con le modifiche importanti che ciò comporta dal punto di vista giudiziario. Vengono inasprite le pene, in special modo contro la violenza ai minori e la violenza di gruppo, casistiche che in quegli anni cominciano ad emergere con frequenza sempre più preoccupante.

LEGGE 5 aprile 2001, N. 154

Misure contro la violenza nelle relazioni familiari

Qualora il coniuge o il convivente abbia tenuto "condotta pregiudizievole", per tutelare l'incolumità della persona

offesa, il giudice può adottare come misura cautelare, l'allontanamento dell'imputato dalla casa familiare o anche il divieto di avvicinarsi a determinati luoghi frequentati abitualmente dalla persona offesa. Il giudice può altresì ingiungere il pagamento periodico di un assegno a favore delle persone conviventi che, per effetto della misura cautelare disposta, rimangano prive di mezzi adeguati di sussistenza.

Decreto-legge 23 febbraio 2009 n. 11 (conv. Legge 23 aprile 2009, n. 38),

"Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori".

Legge 21 aprile 2011, n.62

"Modifiche al codice di procedura penale ed alla legge 26 luglio 1975, n. 354, e altre disposizioni a tutela del rapporto tra detenute madri e figli minori".

Legge 12 luglio 2011, n. 120

"Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati".

Legge 12 luglio 2011, n.112

"Istituzione dell'autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza".

2015 Decreto Legge contro il femminicidio e la violenza sulle donne

È in fase di emanazione il provvedimento che garantirà alle donne maggiore protezione, pene più severe aumentate di un terzo se il responsabile è il coniuge o il compagno o in caso di gravidanza o di assistenza ai maltrattamenti da parte di un minore, arresto obbligatorio in flagranza, allontanamento del coniuge violento da casa e dotazione del braccialetto elettronico, querela irrevocabile contro il rischio di nuove intimidazioni, corsia giudiziaria preferenziale, patrocinio legale gratuito, permesso di soggiorno alle vittime straniere per motivi umanitari, diritto all'informazione sull'iter giudiziario del colpevole...

Per raggiungere degli obiettivi penso si debba essere unite, solidali e fortemente intransigenti seppure aperte al compromesso. Solo la consapevolezza e la piena convinzione delle proprie idee, la fermezza dei propri principi e dei valori in cui si crede possono condurre al dialogo e ad accogliere proposte che migliorino la propria visione.

I CASI PRATICI

Attività economica, inquadramento INPS e scelta del CCNL

di Gennaro Salzano

Un'azienda che si trova a svolgere attività economiche differenti tra loro, anche in costanza di un unico inquadramento INPS, può applicare diversi Contratti collettivi. Può apparire normale per chi svolge l'attività di consulenza del lavoro, ma non lo è per l'INPS che, nel 2011, ha imposto ad un'azienda edile l'applicazione del CCNL edilizia anche ai dipendenti che svolgevano lavori elettrici e che erano stati inquadrati con il Contratto dei metalmeccanici.

Ad affermare, invece, la correttezza dell'uso dei due contratti diversi, in relazione a due tipi di lavorazioni distinte ed autonome l'una dall'altra, c'è ora una sentenza del Tribunale di Napoli, Sezione lavoro, la n. 3615/2015.

Il fatto: l'azienda svolge abitualmente attività edile ed è inquadrata come tale all'INPS; può però svolgere anche attività diverse, come da iscrizione alla Camera di Commercio, ed è in possesso della categoria "OG11" per lavori elettrici. Vince un appalto per il rifacimento dell'impianto elettrico di un edificio pubblico ed assume, di conseguenza, operai elettricisti per lo svolgimento dei lavori, inquadrandoli con il CCNL Metalmeccanici, in ossequio al tipo di attività effettivamente svolta. In seguito ad attività ispettiva, l'INPS contesta questo comportamento imponendo il Contratto edile anche agli elettricisti.

L'azienda, in prima istanza, fidando sul buon senso, ricorre in prima istanza allo stesso Istituto della Previdenza Sociale, attivando l'autotutela, data la palese infondatezza della pretesa degli ispettori. Come, pressoché sempre, accade, però, l'Istituto non si pronuncia, per cui occorre andare in contenzioso presso il Tribunale ordinario. Anni di attesa, quindi, per ottenere finalmente ragione.

La sentenza emessa dal Tribunale di Napoli così recita "(...) Ebbene, ritiene questo giudice, che nel caso in esame, parte ricorrente abbia fatto corretta applicazione del disposto di cui all'art. 2070 c.c. La norma in esame, infatti, prevede che l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore. Se l'imprenditore esercita diverse attività aventi carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme di contratti collettivi corrispondenti alle singole attività".

La sentenza trova la sua forza nel fatto che il Giudice, pur riconfermando il peso del principio volontaristico nell'applicazione dei contratti, scaturente dal superamento dell'ordinamento corporativo, così come da Cass. S.U. 2665/1997, in questo caso va ancora oltre e afferma che l'art. 2070 opera pienamente di fronte ad un caso simile in cui, appunto, le due attività svolte

dall'azienda sono di tutta evidenza differenti. L'applicazione dei due contratti, quindi, scaturisce proprio da questo, anche in presenza di "conseguenze in tema di fiscalizzazione degli oneri sociali", così come lo stesso Giudice sottolinea. Il riferimento alla fiscalizzazione è, di tutta evidenza, relativo alla questione della retribuzione virtuale vigente in edilizia. L'attività impiantistica, del tutto autonoma, sebbene connessa, fondava pienamente, nel caso in esame, anche la mancata applicazione della retribuzione virtuale. La sentenza, insomma, appare anche riconciliare l'art.

2070 c.c. con l'introduzione da parte della suprema corte del principio volontaristico (Cass. S.U. 2665/1997, Cass S.U. 5872/2010) affermando così la piena libertà della contrattazione tra le parti, in ossequio al solo art. 36 C.

La vicenda, a tratti surreale, diventa emblematica delle difficoltà di svolgere attività di impresa in un contesto in cui la pubblica amministrazione tende a porsi sempre più come controparte, se non nemica vera e propria, anche di chi osserva in modo scrupoloso le regole.

Riduzione tasso INAIL: OT20 & OT24

di Ussano Stefano

Alle aziende che hanno maturato almeno un biennio di attività, senza che ci siano stati eventi infortunistici e che hanno eseguito interventi mirati al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, si applica l'art. 24 del D.M. 12.12.2000. Possono cioè, a seguito di specifica domanda, ottenere una riduzione del tasso medio di tariffa Inail, a valere sul singolo anno di attuazione degli interventi, in misura fissa percentuale che può andare dal 7% al 30% a seconda delle dimensioni della forza occupazionale dell'azienda come da tabella seguente:

Numero dipendenti annuo	Oscillazione tasso medio
Fino a 10	30%
Da 11 a 50	23%
Da 51 a 100	18%
Da 101 a 200	15%
Da 201 a 500	12%
Oltre i 500	7%

Una volta presentata l'istanza, entro il 28/02/2015, unicamente per il tramite telematico, del modello OT24, l'Inail effettuerà la richiesta d'ufficio del DURC per controllare la regolarità contributiva, ed adotterà il provvedimento di accettazione o di diniego della domanda entro 120 giorni dal ricevimento della stessa.

In caso di ricorsi avverso le decisioni dell'ente, gli stessi devono essere proposti entro il termine di trenta giorni dalla piena conoscenza degli atti impugnati, utilizzando l'apposito servizio online attivo in www.inail.it Ricorsi on line.

La riduzione eventualmente ottenuta, ha effetto per il solo anno in corso alla data di presentazione della domanda e viene applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

Novità 2015 nel modello denuncia OT24

Il diritto allo sconto Inail si ottiene compilando il modello OT24 e raggiungendo il punteggio 100 a seguito della sommatoria dei punteggi assegnati alle singole azioni di intervento migliorativo effettuate dalle aziende. Rispetto al modello predisposto per l'anno scorso, non è più previsto che il punteggio 100 si debba raggiungere con interventi riferibili ad almeno due diverse sezioni del modello. Si evidenzia che, per ogni intervento effettuato, l'Inail indica quale documentazione e quali certificazioni probanti dovranno essere presenti in azienda, in quanto l'Ente ha la facoltà di procedere, in sede d'istruttoria o anche successivamente, alla verifica di quanto dichiarato nel modello stesso. E' quindi buona prassi, per evitare il rischio di vedersi annullare la riduzione del tasso, che ogni azienda ve-

rifichi sempre la presenza della documentazione cartacea a comprova delle dichiarazioni di interventi effettuati conservando tale documentazione per almeno cinque anni.

Il modello, prima composto da tredici sezioni, ora è suddiviso in sole quattro sezioni:

Sezione A) per le aziende:

- che hanno implementato o mantengono un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, certificato BS OHSAS 18001:07 o UNI10617 o UNI/ PdR 2:2013 per il settore edile;
- che hanno realizzato e adottato una nuova buona prassi per migliorare le condizioni di salute e sicurezza, validata dalla Commissione Consuntiva Permanente e pubblicata sul sito internet del ministero oltre alle aziende del settore chimico;
- che hanno attuato l'accordo sottoscritto tra Inail e Federchimica.

Sezione B) per le aziende:

- che hanno realizzato, adottato, implementato e/o mantenuto, modelli di rendicontazione di responsabilità sociale, sia con finalità di attuazione di interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza, sia in ottica di genere maschio/ femmina ad esempio adottando particolari tutele per lavoratrici in caso di gravidanza, sia rivolte a politiche di sostegno delle risorse umane anche nell'ottica di conciliazione dei tempi vita/lavoro ad esempio con tipologie di orario flessibile o

telelavoro o politiche per la gestione delle diversità, ad esempio a sostegno e all'inserimento di persone disabili o minoranze in genere di qualsiasi natura.

- che privilegiano nella selezione dei propri fornitori o nella gestione degli appalti l'adozione di corrette prassi gestionali UNI ISO 26000:2010.

Sezione C) per le aziende

- che hanno agito nell'anno sulla sicurezza e la sorveglianza sanitaria, ad esempio effettuando almeno una volta l'anno la riunione periodica tra azienda, medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- che hanno effettuato almeno una volta nel corso dell'anno la prova di evacuazione dei locali con verifica dell'esito ad esclusione delle aziende obbligate a farlo;
- che hanno adottato procedure per la verifica dell'efficacia della formazione, comprendendo test di verifica, sia al termine di ciascun corso formativo, sia successivamente oltre a premiare le aziende che adottano i cronotachigrafi digitali su mezzi di trasporto per i quali non vi sarebbe l'obbligatorietà.

Sezione D) per le aziende

- che hanno sviluppato interventi di prevenzione di rischi specifici, che vanno dalla prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici, a quelli per la protezione delle vie

respiratorie, o interventi per la protezione dal rischio da lavoro in solitario, la prevenzione del rumore, interventi per la prevenzione di malattie cardiovascolari o oncologiche, o interventi per la prevenzione dell'abuso di sostanze alcoliche o psicotrope o stupefacenti.

In sintesi l'azienda deve:

1. essere in attività da almeno due anni;
2. avere zero eventi Infortunistici;
3. aver effettuato o adottato ,interventi migliorativi, in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
4. avere i requisiti per il rilascio del Durc;
5. raggiungere almeno 100 punti nella domanda mod. OT24.

Primo biennio di attività denuncia OT20

Anche nei primi due anni, dalla data di inizio dell'attività, sempre che non ci siano stati eventi infortunistici, può essere applicata una riduzione, del tasso medio di tariffa, in misura fissa del 15%, in

relazione alla situazione dell'azienda per quanto riguarda il rispetto delle norme di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro. La misura dell'oscillazione resta in vigore sino al 31 dicembre dell'anno in cui si completa il predetto biennio.

La riduzione del tasso medio è prevista se il datore di lavoro presenta, tramite il sito Inail nella sessione Servizi Online, in contemporanea all'atto della denuncia dei lavori, una istanza motivata corredata di tutti gli elementi e le notizie richieste all'uopo dall'Inail. Nel caso risulti che l'azienda osserva le normative previste per la prevenzione infortuni e di igiene del lavoro, viene applicata la riduzione del tasso medio a decorrere dalla data di inizio dei lavori, se denunciati nei termini di legge. Comunque, nell'arco del primo biennio, l'azienda può richiedere in qualsiasi momento, la riduzione del tasso, in caso di accoglimento dell'istanza, la riduzione avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello in cui sono state adottate le misure di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro.

Oneri detraibili mod. 730 e Unico

di Luigi Carbonelli

In periodo di dichiarazioni dei redditi è frequente trovarsi ad affrontare problematiche che, sebbene assimilate grazie all'esperienza degli anni passati, richiedono riflessioni e soluzioni interpretative per l'ampiezza dei casi che ci si presentano. Anche quest'anno quindi l'Agenzia delle Entrate, con la circolare 17/E del 24 aprile, ha affrontato quesiti risolutivi di casi pratici, che senz'altro possono aiutarci a compilare correttamente i diversi quadri dichiarativi, con particolare attenzione agli oneri detraibili e deducibili da inserire in dichiarazione.

Per quanto riguarda le spese sanitarie, l'ampio ventaglio di prestazioni sanitarie fa sorgere dubbi sulla effettiva detraibilità di alcune spese che, seppur non frequentissime, possono essere prodotte dal contribuente: può capitare che davanti ad un intervento chirurgico, ad esempio di mastoplastica (additiva o riduttiva), la relativa spesa sia detraibile solo a condizione che l'intervento sia effettuato a scopi di cura della persona (interventi chirurgici ritenuti necessari per un recupero alla normalità sanitaria e funzionale della persona) e non a soli fini estetici.

In particolare la Circolare risponde sulla detraibilità delle spese per massoterapia, riconoscendole come detraibili (anche in assenza di prescrizione medica), se chi le effettua possiede titolo abilitante (nel caso di

specie diploma di massofisioterapista conseguito entro il 19.03.1999), e che tale circostanza sia rilevabile dal documento fiscale. Attenzione poi alle diciture spesso utilizzate con troppa genericità dai professionisti (nel caso di specie si trattava di un odontoiatra): è necessario che, ferma restando la buona fede del contribuente, la descrizione del ciclo di terapie seguite sia tale da far figurare effettivamente prestazioni rivolte alla cura ed alla salute della persona (anche qui attenzione agli interventi esclusivamente estetici).

Caso certamente non frequente, l'Agenzia consente la detraibilità delle spese per la crioconservazione degli ovociti, inseriti in un percorso di procreazione assistita (tra l'altro previsto dalla legge 40/2004), giacché si è considerata tale tecnica come diretta alla cura ed alla prevenzione per la tutela della salute della donna.

Ultimo caso affrontato nella circolare riguarda la detraibilità delle spese di trasporto di un infermo effettuate da una ONLUS. L'Agenzia delle Entrate invita a verificare preventivamente la reale natura della prestazione, giacché la spesa sostenuta potrebbe essere anche indicata come "contributo ad ONLUS", che prevede una diversa detraibilità (o deducibilità), tenendo sempre presente che naturalmente non è possibile inserire la medesima spesa in diverse indicazioni di

oneri sostenuti.

Nella circolare viene anche affrontato il caso delle spese di istruzione per gli I.T.C. (Istituti Tecnici Superiori istituiti nel 2008), che rappresentano Istituti di perfezionamento per gli studenti che hanno conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore, e che si collocano tra le scuole secondarie superiori e gli istituti universitari. Sebbene non contemplati nel comma 1 lett.e) dell'art.15 del TUIR (detraibilità spese di istruzione), l'Agenzia delle Entrate, considerato che tali Istituti offrono corsi che coprono percorsi formativi intermedi tra l'istruzione secondaria superiore ed i corso universitari, ritiene tali spese pienamente detraibili, stabilendo il limite di detrazione negli importi stabiliti su base regionale per tali istituti. Diversamente da quanto appena stabilito, i canoni di locazione per studenti iscritti agli I.T.C. non sono detraibili, essendo la norma, che consente la detrazione dei canoni di locazione, espressamente riservata agli iscritti a corsi universitari (in località distanti almeno 100 km, comunque in diversa provincia).

La circolare continua poi con questioni inerenti le detrazioni per gli oneri di recupero del patrimonio edilizio, con casi che risultano essere fin troppo specifici. Quali che siano gli argomenti trattati, è certo che la

compilazione dei modelli dichiarativi richiede particolare attenzione nell'esamina di tutti i documenti che vengono prodotti dal contribuente, per stabilire, in ossequio alle prescrizioni del TUIR, l'effettiva detraibilità/deducibilità dei costi sostenuti. E la responsabilità di attribuire o meno la detraibilità/deducibilità dei costi appare sempre più rilevante anche nei confronti di chi presta assistenza fiscale, ad esempio con la compilazione del modello 730. Difatti la normativa, prevedendo l'apposizione del visto di conformità, obbliga chi presta Assistenza a conservare copia di tutta la documentazione a base del visto di conformità per quattro anni dal 31 dicembre dell'anno di presentazione del modello (per intenderci i termini per l'accertamento formale delle dichiarazioni come da art.36/ter), sottoponendo chi presta assistenza fiscale alle stesse sanzioni per la mancata conservazione della documentazione prevista per il contribuente. La documentazione può essere conservata in formato elettronico o cartaceo, ma in entrambi i casi le procedure per la copia o la scannerizzazione dei documenti presuppongono un ulteriore onere a carico di chi presta assistenza fiscale, che naturalmente comporta problemi di tempo e conservazione non indifferenti.

Recupero patrimonio edilizio e IVA ridotta dopo la ris. AE del 6/3/15

di Vincenzo Vollono

L'esecuzione degli interventi di recupero del patrimonio edilizio è incentivata, ai fini Iva, attraverso la previsione dell'aliquota ridotta del 10%, che ha un raggio oggettivo più o meno ampio.

Il punto di riferimento normativo per individuare la portata dell'agevolazione è l'articolo 31, primo comma, della legge 5/8/1978, n. 457, che prevede appunto le seguenti tipologie di interventi di recupero del patrimonio edilizio:

- lettera a): manutenzioni ordinarie;
- lettera b): manutenzioni straordinarie;
- lettera c): restauro e risanamento conservativo;
- lettera d): ristrutturazione edilizia;
- lettera e): ristrutturazione urbanistica.

Per una completa valutazione della portata di detta agevolazione occorre, altresì, tenere conto della ridefinizione degli interventi stessi ad opera dell'art. 3 del DPR n. 380/2001, che sostanzialmente, ha integrato la nozione di ristrutturazione edilizia.

A tal uopo il Ministero delle Finanze (oggi Ministero dell'Economia) ha più volte precisato che gli interventi di recupero del patrimonio edilizio esistente sono agevolati, agli effetti IVA, qualora effettuati nel pieno rispetto delle disposizioni urbanistiche e di tutte le condizioni stabilite dalla Legge 457/78 e non soltanto

in base a quanto disposto nell'art. 31 della Legge stessa.

Va subito chiarito che l'agevolazione in specie riguarda la prestazione di servizi complessivamente intesa, per cui si estende anche alle materie prime, ai semilavorati e agli altri beni necessari per i lavori a condizione che tali "beni" non costituiscano una parte "significativa" del valore delle cessioni effettuate nel quadro dell'intervento.

Per i beni che invece costituiscono una parte significativa del detto valore l'aliquota ridotta si applica fino a concorrenza della differenza tra il valore complessivo dell'intervento di recupero e quello dei medesimi beni.

Tali beni, identificati dal decreto 29.12.1999 del Ministero delle Finanze e dalla circolare del Ministero delle Finanze n. 247/E del 29 dicembre 1999, sono:

- ascensori e montacarichi;
- infissi esterni ed interni;
- caldaie;
- videocitofoni;
- apparecchiature di condizionamento e riciclo dell'aria;
- sanitari e rubinetteria da bagno;
- impianti di sicurezza.

Pertanto, per gli interventi di manutenzione ordinaria e

straordinaria, l'aliquota del 10% si applica:

1. sull'intero valore della prestazione se i beni "significativi" (come sopra individuati) non superano il 50% del valore complessivo della prestazione

(Esempio. Valore complessivo delle prestazioni 100. Valore dei beni significativi 30. L'IVA al 10% si applica sull'intero valore della prestazione: 100)

2. se l'importo dei beni significativi supera il 50% del valore complessivo della prestazione l'IVA al 10% si applicherà:

- sia sull'importo della prestazione al netto del valore dei beni significativi *(esempio: 100 valore complessivo della prestazione – 60 valore dei beni significativi = 40 valore netto della prestazione);*
- sia su una quota del valore dei beni significativi pari al valore della prestazione netta come sopra determinata *(cioè su 40);*
- solo sul residuo *(20)* verrà applicata l'aliquota ordinaria.

In conclusione:

- A) valore complessivo della prestazione 100;*
- B) valore dei beni significativi 60;*
- C) valore netto della prestazione (A-B) 100 – 60 = 40;*
- D) quota parte beni significativi uguale al valore netto della prestazione (=C) 40;*
- IVA aliquota ridotta 10% su 80 (C+D);*
- IVA aliquota ordinaria (22%) su 20 (A-C-D);*

Qualora nell'intervento vengano utilizzati beni signifi-

cativi in fattura deve distintamente essere indicato:

- il corrispettivo del servizio al netto del valore di detti beni;
- la parte del valore dei beni stessi cui è applicabile l'aliquota ridotta del 10%;
- l'eventuale parte soggetta ad aliquota ordinaria.

Con la circolare del 7 aprile 2000, n.71/E Ministero delle finanze sono state fornite ulteriori precisazioni sull'applicazione dell'art.1, comma 1 lett. b) della legge 23 dicembre 1999, n.488.

Per quel che concerne la tipologia di interventi agevolati viene precisato che tra gli interventi di manutenzione ordinaria rientrano anche le piccole riparazioni eseguite sul fabbricato e sui relativi impianti tecnologici e le prestazioni di manutenzione obbligatoria per gli impianti elevatori e di riscaldamento.

In ordine alle operazioni agevolate, la circolare precisa che l'agevolazione si applica non solo per i contratti di appalto ma anche per i contratti d'opera o altri accordi negoziali. Non rientrano, invece, nell'agevolazione le prestazioni professionali (es. spese di progettazione e per consulenza e perizie tecniche). Tenuto conto, poi, che l'agevolazione introdotta dal 2000 dall'art.7 della legge 488/99 si applica solo nei confronti dei consumatori finali della prestazione, la circolare n.71/E precisa che il beneficio della riduzione dell'IVA al 10% non si applica alle operazioni che configurano fasi intermedie nella realizzazione dell'intervento, cioè alle cessioni di beni e alle prestazioni di servizi rese nei confronti dell'appaltatore o del prestatore d'opera (es. subappalto).

Dopo varie proroghe annuali, la Legge Finanziaria 2010

(Legge n. 191/2009), all'articolo 2, comma 11, ha finalmente reso a regime l'applicabilità dell'IVA agevolata al 10% sulle prestazioni di servizi relative ad interventi di manutenzione ordinaria e manutenzione straordinaria svolti su immobili residenziali, ossia "a prevalente destinazione abitativa privata" (secondo quanto precisato nella Circolare ministeriale 7.4.2000, n. 71/E, i fabbricati agevolabili sono quelli che hanno più del 50% della superficie sopra terra destinata ad uso abitativo privato).

Per tutti gli altri interventi di recupero edilizio, cioè per gli interventi di restauro, risanamento conservativo e ristrutturazione (cd. interventi di grado superiore) l'IVA al 10% è, invece, il regime naturale e si applica, senza limiti attinenti alla tipologia degli immobili (compreso la cessione di beni, escluse le materie prime e semilavorati, destinati alla realizzazione degli interventi stessi), ai sensi delle disposizioni della tabella A, parte III, allegata al DPR 633/72.

Amara conferma per i piccoli lavori in casa (come la sostituzione degli infissi) è giunta recentemente ad opera di una Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate che ha riaffermato che l'applicazione dell'iva agevolata va applicata con molta circospezione.

Infatti, con la Risoluzione n. 25/E del 6 marzo 2015, emessa a seguito di richiesta di una consulenza giuridica, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che negli interventi di ristrutturazione di abitazioni, l'iva ridotta al 10% va considerata su un importo al netto del valore dei "beni significativi", tra i quali rientrano proprio gli infissi.

Nella risposta resa con la predetta Risoluzione, l'Agenzia delle Entrate ha ribadito che gli infissi sottostanno

ai limiti agevolativi previsti per i "beni significativi" e, pertanto, beneficiano dell'aliquota del 10% solo fino a concorrenza del valore della prestazione, considerato al netto del valore degli stessi beni. Il limite del valore va determinato sottraendo dall'importo complessivo della prestazione, individuato nel corrispettivo dovuto dal committente, il valore dei "beni significativi", mentre sia quello delle materie prime e semilavorate sia degli altri beni necessari per l'esecuzione dei lavori non va determinato autonomamente in quanto confluisce nel valore della manodopera.

Secondo l'Agenzia questo è dovuto dal fatto che il fine dell'agevolazione dell'iva al 10% è quello di favorire le prestazioni di servizi riguardanti la realizzazione di interventi di recupero, indipendentemente dal fatto che l'intervento sia attuato con un contratto d'appalto o con una cessione con posa in opera. Ogni volta che nell'ambito dell'intervento vengono forniti beni di valore significativo, quindi, l'aliquota iva del 10% verrà applicata con le limitazioni previste per questi beni indipendentemente dalle modalità contrattuali utilizzate per realizzare l'intervento. Nel determinare infine il valore dei "beni significativi", si deve tener conto di tutti gli oneri che concorrono alla loro produzione, sia delle materie prime che della manodopera impiegata.

In conclusione, la fornitura degli infissi rileva come fornitura di beni significativi, di cui al D.M. 29 dicembre 1999, sia nel caso in cui le operazioni poste in essere siano riconducibili a un contratto di cessione con posa in opera, sia nel caso in cui siano riconducibili a un contratto di appalto.

In particolare, nella consulenza giuridica posta alla base della Risoluzione n. 25/E del 6 marzo 2015, era-

no stati chiesti chiarimenti circa l'interpretazione del citato art. 7, comma 1, lett. b), della Legge n. 488/1999, e, più precisamente, riguardo ai criteri di determinazione del valore dei **beni significativi** individuati nell'elenco contenuto nel D.M. 29 dicembre 1999, ai fini dell'applicazione dell'aliquota **IVA agevolata**, nel caso di imprese artigiane che, sulla base di contratti di appalto commissionati dagli utenti finali, producono infissi su misura per poi installarli.

Orbene, l'Agenzia ha chiarito, disattendendo la soluzione prospettata dal richiedente la consulenza giuridica (assoggettare ad aliquota ridotta l'intero valore della prestazione, considerando irrilevante il valore del bene significativo), che l'aliquota IVA agevolata si applica alle prestazioni in esame nel rispetto dei su indicati limiti (Ministero delle Finanze, Circolare 07 aprile 2000, n. 71; D.M. 29 dicembre 1999; art. 7, comma 1, lett. b), Legge 23 dicembre 1999, n. 488).

A questo punto penso sia spontaneo domandarsi: come determinare il valore del bene significativo?

La norma di riferimento non prevede metodi di calcolo specifici per determinare il valore dei suddetti beni. Esso va, dunque, determinato in base ai principi generali stabiliti dall'art.13 del DPR 633/1972 : la base imponibile Iva è costituita dall'ammontare dei corrispettivi dovuti al cedente o al prestatore secondo le condizioni contrattuali.

"Come valore dei beni elencati nel decreto ministeriale 29 dicembre 1999 deve quindi essere assunto quello risultante dall'accordo contrattuale stipulato tra le parti nell'esercizio della loro autonomia privata."

In parole povere la Risoluzione de qua sottolinea che, pur nel rispetto dell'autonomia contrattuale della parti, il valore dei beni significativi deve tener conto di tutti gli oneri che concorrono alla produzione dei suddetti beni significativi e, dunque, sia delle materie prime che della manodopera impiegata per la produzione degli stessi.

Nella speranza di aver fugato qualche dubbio in merito.

Studi professionali... la CIG in deroga c'è!

di Riccardo Trimarco

È stata riaperta la possibilità ,per gli studi professionali, di accedere alla cassa integrazione in deroga per mitigare gli effetti della crisi ed evitare riduzione di personale. I giudici del Consiglio di Stato, con ordinanza del 11 marzo 2015, n. 1108, stabiliscono che l'esclusione degli studi professionali, dalla cassa integrazione in deroga è una *"discriminazione operata nei confronti della categoria dei liberi professionisti e del personale che lavora presso di loro"*, tenuto conto dei vincoli comunitari.

Il Consiglio di Stato ha accolto l'appello cautelare proposto da **Confprofessioni**, che riunisce molte sigle sindacali a tutela dei liberi professionisti, tra cui **ANCL**, sospendendo l'esecuzione dell'ordinanza del Tar Lazio del 12 dicembre 2014, che aveva confermato l'esclusione dei dipendenti degli studi professionali dalla Cig in deroga, contenuta nel Decreto Ministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014. I giudici amministrativi hanno infatti condiviso la tesi di Confprofessioni, secondo la quale il decreto interministeriale, nel restringere i beneficiari della cassa in deroga solo agli imprenditori definiti in base all'articolo 2082 del Codice civile, non ha tenuto conto dei vincoli comunitari in materia di definizione di impresa. Motivazione sufficiente al Consiglio di Stato per ribaltare l'ordinanza del Tar Lazio, chiamata ora ad affrontare le questioni

di merito relative al decreto del 1° agosto 2014 e all'esclusione degli studi professionali dalla platea dei beneficiari della Cig in deroga. In attesa che il TAR si pronunci in merito, La Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali, del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha emanato la nota prot. 7518 del 25 marzo 2015, con la quale ordina di dare puntuale esecuzione a quanto disposto dal Consiglio di Stato con ordinanza n. 1108/2015, consentendo agli Studi Professionali, l'accesso alla CIG in deroga.

Requisiti di accesso

Per quanto riguarda i requisiti, la Regione Campania ha predisposto le linee guida per l'anno 2015 che disciplinano l'accesso alla cig in deroga. I trattamenti in deroga di cassa integrazione possono essere autorizzati, in favore dei lavoratori subordinati a tempo determinato e indeterminato, con inclusione degli apprendisti e dei lavoratori somministrati, subordinatamente al possesso di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi, alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione. L'impresa può presentare istanza di concessione o proroga della cig per un periodo massimo di 5 mesi nel corso dell'anno 2015, corrispondente a 865 ore di fruizione pro-capite (173*5).

Le causali che determinano la richiesta di integrazione salariale in deroga sono le seguenti:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- crisi aziendale;
- ristrutturazione o riorganizzazione;

Inoltre, in nessun caso il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa.

Ci si augura che questa "presa di coscienza" da parte dei giudici sulla definizione comunitaria di impresa che supera l'articolo 2082 del codice civile apra, in prospettiva, la strada delle risorse comunitarie anche agli studi professionali.

L'Agenzia (per il Lavoro) del Consulente del Lavoro

di Caduto Antonio

Nell'ottica di un allargamento delle competenze in capo alla figura del Consulente del Lavoro si colloca tra le altre l'attività di Ricerca, Selezione e Intermediazione Professionale.

E' possibile avviare la propria Agenzia per il Lavoro, in qualità di delegato della Fondazione Lavoro, e poter svolgere tale attività in ambito nazionale, rendendo un servizio specialistico e settoriale.

Come è noto, l'intermediazione e la selezione del personale, non è più da tempo patrimonio esclusivo del settore pubblico ma è divenuta un'attività alla quale può accedere anche il privato, quale soggetto abilitato all'intermediazione fra la domanda e l'offerta di lavoro e a tutte le attività ad essa collegabili, ai sensi del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, articolo 6 commi 4 e 5, articolo 2 lettere b), c) e d), articolo 4 comma 6.

Ai servizi di consulenza resi alle aziende che rientrano nella normale attività professionale e che vanno dall'inquadramento dei dipendenti, allo studio delle agevolazioni in caso di assunzione, si può aggiungere la ricerca del personale per conto delle aziende clienti, effettuare colloqui di lavoro di orientamento e indagare sul pregresso lavorativo e le esperienze concrete dei candidati.

A questo proposito, suggerirei di stipulare una con-

venzione con uno psicologo/a, al fine di ottenere un supporto scientifico sui colloqui effettuati e fornire un servizio completo offrendo al cliente un report mirato, realizzato dallo psicologo il quale, mediante un colloquio individuale e la somministrazione di test psico-attitudinali, verifichi il possesso delle seguenti caratteristiche nei candidati:

- leadership, valutazione formativa, formazione professionale, comunicazione e rapporti interpersonali, dinamiche di gruppo, motivazione al lavoro, sistema premi-punizioni e sviluppo della carriera.

La nostra funzione, pur rimanendo quella di ricercare candidati da assumere con forme contrattuali agevolate, si estende sino ad indagare sul pregresso professionale, per capire in che modo il candidato abbia svolto le precedenti attività, quali siano state le modalità di cessazione dei rapporti e quali siano le sue esigenze lavorative in relazione alla mansione da ricoprire allo scopo di far emergere requisiti e prerequisiti attitudinali.

Sebbene il vecchio sistema del passaparola sia tuttora praticato e molti sono ancora gli imprenditori che si rivolgono ai loro dipendenti e/o conoscenti quando necessitano di personale da assumere, aumenta parallelamente il numero di imprenditori che si affidano

ad agenzie di selezione ed intermediazione per la ricerca di personale da reclutare.

E' stato oramai assimilato e riconosciuto anche ai livelli di piccola e media impresa, che questa delicatissima fase di approccio debba essere condotta con criteri altamente professionali, secondo procedure prestabilite e protocolli standardizzati, implementati da operatori del settore che abbiano anche una buona conoscenza del territorio e che non possa essere affidata solo all'istinto o al gradimento personale ma debba essere basata su elementi oggettivi.

Altro elemento di dissuasione è il tempo e l'impegno che tale attività richiede e che il datore di lavoro, direttamente o per il tramite di suoi preposti, dovrebbe sottrarre al proprio lavoro. Una buona selezione iniziale saprà fornire al cliente solo i profili ricercati e che abbiano competenze, motivazione e costi predeterminati a monte. Lo spazio dedicato a quest'attività sarà, con il passare del tempo e la professionalità acquisi-

ta, ricompensato dai clienti che delegheranno al Consulente del Lavoro tutto l'iter di selezione e assunzione, la cui gestione ci consentirà di dare anche il nostro piccolo contributo alla diminuzione del fenomeno del lavoro in nero, rivestendo un ruolo di intermediazione tra le aziende e i lavoratori.

Il nostro ruolo professionale, di soggetto terzo, ben distinto da quello del commercialista, con il quale spesso siamo invece confusi, è sicuramente in ascesa. Si va sempre più affermando la nostra figura professionale caratterizzata da una conclamata terzietà dettata dalle nostre specifiche competenze, dalla nostra preparazione sui temi che riguardano il rapporto di lavoro subordinato dalla nascita, all'assunzione e sino alla cessazione volontaria o involontaria, il rapporto previdenziale ed assicurativo con i rispettivi Istituti, il rapporto tributario con il Fisco di cui siamo interlocutori rappresentano una garanzia per coloro che si affidano a noi per gestire le proprie risorse umane.

L'angolo delle FAQ

di Vincenza Russo

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

Quali sono le condizioni di applicabilità del contratto di lavoro intermittente (a chiamata) e quali sono le limitazioni ad esso connesse?

Tale tipologia di contratto è applicabile nei casi in cui si ha la necessità di usufruire di prestazioni occasionali con tempistiche non preventivamente definibili. Tali condizioni sono determinate dalla contrattazione collettiva sia essa di tipo nazionale, territoriale ed aziendale oppure attraverso il Decreto Ministeriale del 23 ottobre 2004. Relativamente alle limitazioni ad esso connesse, invece, diremo che esse sono l'età del lavoratore (il quale non può contrarre questa tipologia di contratto se si trova nella fascia d'età fra i 25 e i 55 anni) e l'obbligo di non superare nell'arco del triennio le 400 giornate lavorative presso lo stesso datore di lavoro (esclusi il turismo, i pubblici esercizi e le attività di spettacolo).

Quali sono i requisiti per l'accesso alla Dis – Coll e le modalità di calcolo dell'indennità?

La Dis – Coll cioè l'assegno di disoccupazione per i collaboratori (misura sperimentale per l'anno 2015) spetta a tutte le tipologie di collaboratori (esclusi gli Amministratori ed i Sindaci) che siano coordinati e continuativi, che siano iscritti esclusivamente alla gestione separata INPS, che siano in un stato di disoccupazione involontaria e che non siano titolare di partita Iva o pensionanti. Ulteriori requisiti per l'accesso a tale indennità sono: tre mesi di contribuzione nel periodo tra il primo gennaio dell'anno solare precedente e il giorno di cessazione del rapporto di lavoro oltre ad un minimo di 1 mese di contribuzione nell'anno solare in cui parte lo stato di disoccupazione.

Relativamente al calcolo dell'indennità diremo che, se il reddito medio mensile non supera i 1195,00€ l'indennità è pari al 75 % dello stesso, se invece lo supera, l'indennità è incrementata del 25% della differenza tra il reddito medio mensile effettivo e i 1195,00€ con un tetto massimo di 1300,00€ il quale si riduce dal quarta mensilità del 3% ogni mese. La durata corrisponde, invece, ad un numero di mesi pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento (1 gennaio dell'anno solare precedente fino alla data dell'evento). Nel caso in cui ci sia l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, entro i cinque giorni l'indennità verrà semplicemente sospesa se, invece, li supera il diritto alla percezione dell'indennità decade. Mentre per i casi di inizio nuova attività autonoma o di impresa individuale con un reddito inferiore ai 4800,00€

annui (lavoro autonomo) e di 8145,00€ annui (redditi assimilati a lavoro dipendente), l'indennità è compatibile con il nuovo lavoro e parzialmente cumulabile con il reddito e comporta una riduzione dell'80% del reddito presunto che, pena decadenza del diritto di percezione all'indennità, deve essere obbligatoriamente comunicato entro un mese dall'inizio dell'attività all'inps.

[Cosa sono i contratti di solidarietà difensivi e in che modo contribuiscono alla riduzione dell'accesso alla cassa integrazione?](#)

Diremo in primis che, la sottoscrizione di questa tipologia di contratti comporta una riduzione delle ore di lavoro per i dipendenti, evitando ove possibile, l'avvio delle procedure di licenziamento del personale in eccesso, nei casi in cui l'azienda si trovi in uno stato di difficoltà temporanea. C'è da dire, inoltre, che a favore di questa tipologia di contratti, la legge delega del jobs act (legge 183/2014, articolo 1, comma 2, punto 3) sancisce che vi è un effettiva necessità di rendere propedeutico lo sfruttamento delle possibilità contrattuali di riduzione delle ore di lavoro al successivo accesso alla cassa integrazione guadagni.

[Quando è possibile il prepensionamento dei dipendenti?](#)

Tale soluzione è possibile nei casi in cui vi sia stato sottoscritto un accordo fra l'azienda (che abbia in media un numero di dipendenti superiore a 15) e le organizzazioni sindacali più rappresentative e dove ai soggetti candidabili ad essa, manchino non più 4 anni per poter accedere, di diritto, al trattamento pensionistico. Fondamentale al fine di validare tal procedura è la sottoscrizione di un ulteriore accordo, questa volta fra i lavoratori coinvolti e l'azienda, dove i primi danno il loro consenso alla cessazione del rapporto di lavoro. Ultima ma fondamentale condizione è che l'azienda si faccia carico dei costi dell'intera operazione e che garantisca la sua solvibilità anche attraverso una fideiussione.

COMPOSIZIONE ANCL REGIONALE CAMPANIA

Granata Anna Maria – Presidente Regionale
Caldarazzo Oreste – Vice Presidente Regionale

CONSIGLIO REGIONALE

Buonocore Maurizio
Cardinale Carlo
Ciriello Filomena
Colucci Gennaro
Del Sorbo Carmine
Esposito Carmine
Granata Antonio
Izzo Alfonso
Piazza Giuseppe

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Lufino Lucio
Giaquinto Giovanni
Milazzo Pasqua

COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI

Sgariglia Nicola – **Presidente**
Buono Claudio
D'Antonio Saverio

ASSEMBLEA DELEGATI REGIONALE

Caduto Antonio
Carbonelli Luigi
Cardinale Roberto
Pierro Francesco
Romeo Alessandro
Trimarco Riccardo
Vollono Vincenzo

CENTRO STUDI "on. V. MANCINI"

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

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

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

[@anclsu_campania](#) – [facebook.com/AnclSU_Regione Campania](https://www.facebook.com/AnclSU_Regione_Campania) – issuu.com/anclsucampania

Direttore : ***Granata Anna Maria***

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

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

Responsabile grafico: *Gargano Rino*

