

# INFORMAZIENDA

Evidenza delle principali novità intervenute nel mese per la  
conduzione aziendale informata ed aggiornata

Servizio a cura di

STUDIO CIMINO

*Consulente del Lavoro*

RISERVATO ALLE AZIENDE ASSISTITE

*Lavoro*  
*Fisco*  
*Economia*  
*Giurisprudenza*

*Giugno 2014*



Le informazioni riportate nel presente documento sono state redatte in collaborazione con il  
Centro Studi Nazionale ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

# Lavoro

## Istat: Rilevazione trimestrale della disoccupazione al 13,6%

Nei primi 3 mesi del 2014 il tasso di disoccupazione, in crescita da 11 trimestri, raggiunge il 13,6% (+0,8) il massimo dal 1977. Sono quasi 3 milioni e mezzo i senza lavoro, in aumento di oltre 200mila unità. E tra i giovani è record: il 46% è senza occupazione.

Il tasso di occupazione, pari al 55,4%, diminuisce di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e di 0,3 punti rispetto a dodici mesi prima.

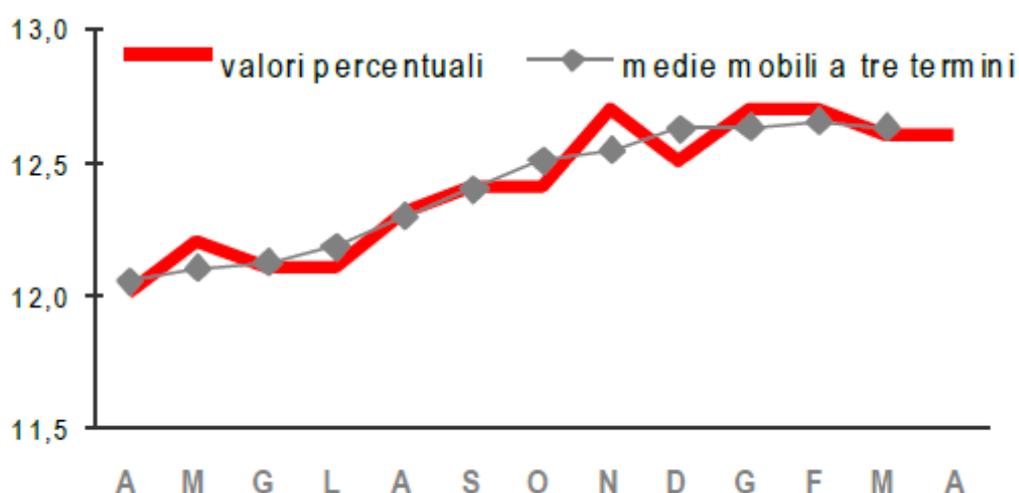
■ Il numero di disoccupati, pari a 3 milioni 216 mila, diminuisce dello 0,4% rispetto al mese precedente (-14 mila) ma aumenta del 4,5% su base annua (+138 mila).

■ Il tasso di disoccupazione è pari al 12,6%, invariato rispetto al mese precedente e in aumento di 0,6 punti percentuali nei dodici mesi.

■ I disoccupati tra i 15 e i 24 anni sono 685 mila. L'incidenza dei disoccupati di 15-24 anni sulla popolazione in questa fascia di età è pari all'11,4%, invariata rispetto al mese precedente e in aumento di 0,8 punti su base annua. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero la quota dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 43,3%, in aumento di 0,4 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 3,8 punti nel confronto tendenziale.

■ Il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni aumenta dello 0,6% rispetto al mese precedente (+81 mila) ma diminuisce dello 0,6% rispetto a dodici mesi prima (-84 mila). Il tasso di inattività si attesta al 36,4%, in aumento di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e in diminuzione di 0,1 punti su base annua.

## TASSO DI DISOCCUPAZIONE. Aprile 2013- aprile 2014, dati destagionalizzati, valori percentuali



## **Governo: è legge il Decreto 34/2014 su apprendistato e contratti a termine**

Definitivamente convertito in Legge 78/2014 il provvedimento che ha riguardato tra l'altro le predette tipologie di rapporto di lavoro. Si riportano due schede di sintesi per i dettagli.

Scheda 1)

### **LE PRINCIPALI NOVITÀ SUL CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

#### **IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**

Viene prevista la possibilità di redigere in forma sintetica il piano formativo individuale, per il quale però permane l'obbligo di forma scritta ai fini della prova.

È confermata la possibilità di redigere il piano formativo sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

#### **CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE**

Il vincolo di stabilizzazione - introdotto con la L.92/2012 - diviene applicabile unicamente ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, per i quali l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma a tempo indeterminato del 20% dei contratti di apprendistato venuti a cessare nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Il computo dei 50 dipendenti deve essere effettuato alla data della nuova assunzione, tenendo conto dei lavoratori part time in proporzione all'orario svolto.

#### **FORMAZIONE E APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE**

Unicamente per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di cui all'art.3 D.lgs.167/2011, viene prevista la possibilità di retribuire il 35% delle ore di formazione.

Viene fatta salva la possibilità, per la contrattazione collettiva, di innalzare tale percentuale minima.

#### **FORMAZIONE E APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE**

Con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere viene confermata la competenza regionale nell'erogazione della formazione di base e trasversale. La stessa viene posta a carico delle Regioni, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, e, solo in via sussidiaria, laddove la singola Regione non disponga dei mezzi risorse sufficienti, potrà essere svolta direttamente dalle imprese e dalle loro associazioni di categoria.

Viene introdotto uno specifico obbligo a carico delle Regioni e delle Province autonome di comunicare - entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di apprendistato - le modalità di fruizione della formazione pubblica.

#### **DISCIPLINA TRANSITORIA**

Le nuove disposizioni si applicano unicamente ai contratti stipulati a decorrere dall'entrata in vigore del provvedimento.



## LE PRINCIPALI NOVITÀ SUL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

### CAUSALE

Per i contratti stipulati a decorrere dal 21 marzo 2014 viene meno l'obbligo di specificare la causale del ricorso, prima prevista unicamente per il primo rapporto di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore. L'acausalità, sempre nel limite massimo di 36 mesi, è prevista anche per la somministrazione a tempo determinato.

### LIMITI DI DURATA

Il contratto acausale - comprensivo di rinnovi e proroghe - non può superare i 36 mesi di durata.

Resta ferma la disposizione di cui all'art. 4 co.4 bis del D.lgs.368/2001, che consente alle parti - raggiunto il limite dei 36 mesi - di stipulare un ulteriore successivo contratto a termine, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL competente e con l'assistenza di un rappresentante delle OO.SS. comparativamente rappresentative a livello nazionale.

Il limite di durata massima è applicabile si applica solo ai contratti a termine, ma non si estende alla somministrazione di lavoro.

### PROROGHE

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato per un massimo di 5 volte, fermo restando il limite massimo di durata. Ai fini della determinazione del numero massimo di proroghe devono essere presi in considerazione tutti i contratti a termine stipulati tra le parti, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per quale è stipulato il contratto a tempo determinato.

### PERCENTUALI DI RICORSO ALL'ISTITUTO

Viene fissato nel 20% del personale assunto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro.

Restano ferme le diverse disposizioni della contrattazione collettiva.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Dal limite del 20% restano esclusi - per l'utilizzatore - i contratti di somministrazione. Sono inoltre esonerati dal limite massimo del 20% i ricercatori e il personale tecnico assunti con contratto a termine dagli istituti pubblici o privati di ricerca scientifica. Il datore di lavoro che superi - per effetto di contratti stipulati prima del 21 marzo 2014 - la percentuale massima di ricorso, ha tempo fino al 31 dicembre 2014 per rientrare nei limiti, salvo che il contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole.

### SANZIONI IN CASO DI SUPERAMENTO DELLA SOGLIA MASSIMA DI RICORSO

La violazione della percentuale massima di ricorso al tempo determinato è punita con una sanzione amministrativa, da calcolarsi sulla retribuzione del lavoratore "fuori quota" (20% della retribuzione per ogni mese, con frazioni pari almeno a 15 giorni equivalenti a un mese intero se lo sfioramento riguarda un solo lavoratore; 50% in tutti gli altri casi).

La sanzione non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del DL 38/2014, convertito in L.78/2014.

### DIRITTO DI PRECEDENZA E CONGEDO DI MATERNITÀ

Nel computo del periodo utile ai fini della maturazione del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi dalla scadenza del contratto a tempo determinato - spettante ai lavoratori e lavoratrici che abbiano prestato



attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro – rientra anche il periodo di congedo di maternità.

Il congedo di maternità deve essere intervenuto durante l'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro nei confronti del quale si realizza il diritto di precedenza.

Il diritto spetta con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (art.5 co.4 quater D.lgs.368/2001)

#### **DIRITTO DI PRECEDENZA E OBBLIGO DI INFORMAZIONE**

Viene previsto l'obbligo – in capo al datore di lavoro – di richiamare espressamente nel contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza in caso di assunzioni a termine, anche con riferimento al diritto esercitabile dai lavoratori stagionali.

In ogni caso il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

#### **LA DISCIPLINA TRANSITORIA**

Le nuove disposizioni di legge si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.L. 38/2014(21 marzo 2014). Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto prima della conversione in legge

### **Cassa integrazione maggio 2014: -3,9% rispetto a maggio 2013 Domande di disoccupazione: -8,8% rispetto ad aprile 2013**

Nello scorso mese di maggio, il numero di ore di cassa integrazione complessivamente autorizzate è stato di 96,4 milioni, con una diminuzione del 3,9% rispetto allo stesso mese del 2013 (100,4 milioni di ore). Il calo è totalmente imputabile agli interventi di cassa integrazione ordinaria e in deroga.

I dati destagionalizzati, inoltre, evidenziano rispetto ad aprile 2014 una variazione congiunturale pari al -1,7% per il totale degli interventi di cassa integrazione.

Dall'analisi delle singole tipologie di intervento si rileva che le ore di cassa integrazione ordinaria (CIGO) autorizzate a maggio 2014 sono state 22,2 milioni, mentre un anno prima, nel mese di maggio 2013, erano state 35,7 milioni: di conseguenza, la variazione tendenziale è pari a -37,9%.

In particolare, la variazione tendenziale è stata pari a -41,2% nel settore Industria e -28,1% nel settore Edilizia.

Le variazioni congiunturali calcolate sui dati destagionalizzati registrano per il mese di maggio 2014 un decremento pari al -1,5% rispetto al mese precedente.

Il numero di ore di cassa integrazione straordinaria (CIGS) autorizzate a maggio 2014 è stato pari a 62,3 milioni, con un incremento del +31,4% rispetto al maggio 2013, nel corso del quale sono state autorizzate 47,4 milioni di ore.

Passando infine agli interventi in deroga (CIGD), che come noto risentono degli stanziamenti ridotti, sono state 12,0 milioni le ore autorizzate a maggio 2014, con un decremento del -30,5% rispetto al maggio 2013, mese nel quale erano state autorizzate 17,2 milioni di ore.

In questo caso, la destagionalizzazione dei dati mostra una variazione congiunturale pari al -35,8% rispetto al precedente mese di aprile. Prima di passare all'analisi dei dati relativi alla disoccupazione involontaria, si ricorda che dal 1° gennaio 2013 sono entrate in vigore le nuove prestazioni ASpI e mini ASpI. Pertanto, le domande che si riferiscono a licenziamenti avvenuti entro il 31 dicembre 2012 continuano ad essere classificate come disoccupazione ordinaria, mentre per quelli avvenuti dopo il 31 dicembre 2012 le domande sono classificate come ASpI e mini ASpI.

Per quanto riguarda i dati specifici, nel mese di aprile 2014 sono state presentate 91.090 domande di ASpI, 29.048 domande di mini ASpI, 269 domande tra disoccupazione ordinaria e speciale edile e 8.888 domande di mobilità, per un totale di 129.295 domande, il -8,8% in meno rispetto alle 141.729 domande presentate nel mese di aprile 2013.



## **Rapporto annuale delle comunicazioni obbligatorie: un'occasione per fare il punto sulle dimissioni delle lavoratrici**

*Da ConfprofessioniLavoro*

Il Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie pubblicato pochi giorni fa rappresenta l'occasione per elaborare riflessioni e considerazioni più approfondite circa talune dinamiche caratterizzanti il mercato del lavoro italiano. Il documento offre molteplici spunti interessanti, in quanto lo stesso squaderna in modo esauriente cifre e statistiche relativamente al saldo attivazioni/cessazioni del rapporto di lavoro, alla composizione qualitativa e quantitativa della forza lavoro occupata, ricorso alle differenti tipologie dei contratti di lavoro ecc.

In particolare, relativamente all'anno 2013, il Rapporto conferma un concetto che si sta purtroppo consolidando negli ultimi anni: l'occupazione ancora soffre. Nell'anno appena trascorso, a fronte di 9,6 milioni di rapporti di lavoro attivati ci sono stati 9,8 milioni di cessazioni: il maggior numero di avviamenti c'è stato nelle regioni del Nord (3.770.443: 39,2%), quindi in quelle del Mezzogiorno (3.522.618: 36,6%) e infine nel Centro (2.318.079: 24%).

Sul fronte opposto, sempre nell'anno 2013 sono state registrate circa 9,8 milioni di cessazioni. Dopo una fase di espansione del volume dei contratti giunti a termine (+3,7% nel 2011, +0,8% nel 2012), il rapporto spiega che il trend dei rapporti di lavoro cessati fa segnare nell'ultimo anno disponibile un netto decremento pari a - 5,6%.

Ai fini del presente elaborato, grande attenzione deve essere rivolta alla sezione del Rapporto che tratta delle statistiche relative alle dimissioni dei lavoratori, in particolare quelle del genere femminile. In Italia le donne continuano a presentare - anche in periodi di trend positivi - un tasso di dimissioni dal rapporto di lavoro sempre più alto rispetto a quello maschile (14,1 contro 10,9%). Da qui devono partire obbligatoriamente le considerazioni e le riflessioni che l'elaborato si prefigge di formulare rispetto alla controversa disciplina atta a contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco", più volte modificata e rivisitata nel corso degli ultimi anni.

Per molte donne la maternità diventa l'anticamera del licenziamento. Secondo l'Istat, la maternità continua a essere infatti un momento di forte criticità nel percorso lavorativo delle donne, costrette a scegliere tra lavoro e figli. Per oltre la metà delle madri che interrompono il lavoro per la nascita di un figlio, infatti, non si tratta di una libera scelta: circa 800mila - l'8,7 per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato - dichiarano che sono state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere in occasione di una gravidanza.

Il primo tentativo che il Legislatore ha fatto per contrastare la triste consuetudine delle "dimissioni in bianco" (e cioè fatte sottoscrivere in bianco, spesso già all'atto di assunzione, per poi essere utilizzate dal datore di lavoro quando ritenuto opportuno) coincide con la L. n. 188 del 2007.

Quest'ultima imponeva al lavoratore di manifestare per iscritto al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal contratto di lavoro, compilando un apposito modulo. Tale procedura si è poi rilevata di scarsa utilità, in quanto facilmente le dimissioni in bianco potevano essere sostituite da risoluzioni del contratto fittiziamente consensuali. Pertanto con il D.L. n. 112 del 2008 le dimissioni hanno ripreso ad essere disciplinate esclusivamente dalla normativa civilistica. Dopo l'esito fallimentare del precedente tentativo, è intervenuta la Legge n. 92 del 2012 con una nuova disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Dal 18 luglio 2012, l'efficacia delle dimissioni del rapporto di lavoro è subordinata al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- che sia convalidata l'effettiva volontà della lavoratrice o del lavoratore di risolvere il rapporto di lavoro presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego o le altre sedi individuate dai contratti collettivi nazionale, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;



- che sia confermata tale volontà mediante una dichiarazione sottoscritta sulla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro effettuata in via telematica al Centro per l'Impiego, per assicurarne la data certa;

- che sia trascorso un periodo di sette giorni dalla ricezione da parte del lavoratore dell'invito a presentarsi per convalidare o confermare le dimissioni con una delle procedure suindicate, che l'azienda è tenuta a spedire entro trenta giorni, allegando copia della ricevuta della comunicazione al Centro per l'Impiego.

Fino al verificarsi di una di tali condizioni, la lavoratrice o il lavoratore possono revocare le dimissioni o l'assenso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Il Legislatore, inoltre, precisa che la revoca "può" e quindi non deve necessariamente avere forma scritta, anche se evidentemente tale forma è più sicura sul piano probatorio ed evita di dovere far ricorso alla prova per testimoni dell'avvenuta revoca orale. Decorsi trenta giorni dalla data delle dimissioni, se queste non sono convalidate o confermate ed il datore di lavoro non ha provveduto ad inviare alla lavoratrice o al lavoratore l'invito a presentarsi per la convalida o la conferma, esse si considerano prive di effetto.

Tuttavia, a distanza di più di un anno dalla entrata in vigore della suddetta legge, pochi sono stati i risvolti positivi derivanti dalla sua applicazione. Al momento si segnala una nuova proposta di legge al vaglio del Parlamento che, secondo le intenzioni degli autori, dovrebbe porre fine all'abuso delle dimissioni in bianco. In particolare, si stabilisce che la lettera di dimissioni volontarie andrà, d'ora in poi, sottoscritta da parte del lavoratore su moduli specifici, che dovranno rendere disponibili gli uffici territoriali del lavoro, i funzionari comunali e i centri per l'impiego. A essere sottoposti alle nuove specifiche di legge, saranno tutti i contratti, sia quelli di assunzione piena a tempo indeterminato, che quelli a tipologia co.co.co., o, comunque, di tipo precario, che dovrebbe assicurare uno snellimento degli oneri di tipo amministrativo connessi alla risoluzione del contratto. Resta, comunque, fermo il punto secondo cui, se entro sette giorni il lavoratore non si presenterà al posto di lavoro senza una motivazione valida, il rapporto si intenderà concluso per dimissioni volontarie anche senza il ricorso alle dimissioni volontarie. In tal senso, si auspica che con la normativa di prossima approvazione possa essere pronunciata la parola fine sull'annosa questione.

## **Gli incentivi alle assunzioni fanno flop**

Sostanziale flop il bonus per le assunzioni dei giovani tra i 18 e i 29 anni messo in campo l'anno scorso dal Governo Letta per creare tra il 2013 e il 2015 circa 100.000 nuovi posti con lo stanziamento nel periodo di 794 milioni. Secondo i dati Inps a fine giugno le domande confermate erano poco più di 22.000. Numeri non incoraggianti a cui si affiancano quelli diffusi in mattinata da Confesercenti, secondo cui dal 2008, in 6 anni, un pensionato italiano ha perso 1.419 euro di potere d'acquisto, oltre 118 al mese." L'Italia - ha spiegato il presidente Confesercenti Marco Venturi - è il solo Paese in Ue in cui i pensionati pagano in proporzione più tasse di quando erano attivi". "Accade così che il pensionato subisca un maggior prelievo rispetto al dipendente e che tale extra imposta sia più forte tanto più la pensione è bassa: 72 euro per una pensione pari a tre volte il minimo e 131 rispetto alle pensioni d'importo inferiore. Nel resto d'Europa non è così - ha continuato Venturi - anzi, avviene il contrario. In tutti i Paesi, a parità di reddito, un pensionato paga in misura inferiore del dipendente". I nostri pensionati sono i "più tartassati d'Europa", ha spiegato la Confesercenti, confrontando quanto paga un italiano rispetto ai suoi colleghi europei: "su una pensione corrispondente a 1,5 volte il trattamento minimo Inps, un italiano paga in tasse il 9,17% dell'assegno previdenziale, mentre i suoi colleghi di Germania, Francia e Spagna e Regno Unito nulla".



# Fisco

## **Nuove aliquote per la tassazione dei redditi di natura finanziaria In una circolare i chiarimenti delle Entrate**

Con la circolare n. 19/E , l'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti sulle misure previste dagli articoli 3 e 4 del DI n. 66 del 2014, che ha modificato l'aliquota di tassazione dei redditi di natura finanziaria, a partire dal 1° luglio 2014.

Il documento di prassi affronta gli effetti della nuova disciplina in tutti gli ambiti di applicazione fornendo istruzioni ed esempi.

**Conti correnti, depositi bancari e postali, obbligazioni** - L'aliquota di tassazione passa dal 20% al 26% sugli interessi e altri proventi di conti correnti, depositi bancari e postali, maturati dal 1° luglio 2014. La nuova misura è valida anche per i redditi derivanti da obbligazioni, titoli simili e cambiali finanziarie previste dall'articolo 26 del Dpr n. 600 del 1973 e sugli interessi, premi e altri proventi derivanti dalle obbligazioni, indicate nell'articolo 2, comma 1 del Dlgs n. 239 del 1996, maturati a partire dal 1° luglio 2014, indipendentemente dalla data di emissione dei titoli.

**Redditi finanziari** - Inoltre, dal 1° luglio 2014, l'aliquota di tassazione passa al 26% anche per i redditi diversi di natura finanziaria, con esclusione delle plusvalenze relative a partecipazioni qualificate indicate dalla lettera c) dell'articolo 67 del Tuir. Al fine di evitare che l'aumento dell'aliquota incida sui redditi maturati precedentemente al 1° luglio 2014, è prevista la possibilità di affrancare il costo o il valore di acquisto delle attività finanziarie possedute al 30 giugno 2014, con il versamento di un'imposta sostitutiva del 20% sulle plusvalenze latenti.

**Le deroghe** - Rimane confermata l'aliquota del 12,5% per i titoli pubblici italiani (come titoli del debito pubblico, Boc, Bor, Bop, buoni fruttiferi postali emessi dalla Cassa Depositi e Prestiti) e titoli equiparati, emessi da organismi internazionali, nonché per le obbligazioni emesse da Stati esteri *white list* e da loro enti territoriali. Per questi ultimi, l'aliquota di tassazione passa dal 20% al 12,5%, con riferimento agli interessi e ad altri proventi maturati a partire dal 1° luglio 2014 e alle plusvalenze derivanti dalla loro cessione o rimborso realizzate dalla stessa data.

**Via la ritenuta su redditi da investimenti e attività estere** - Il documento di prassi si sofferma sull'abrogazione della ritenuta del 20%, prevista dal DI n. 66 del 2014, che esplica effetti ai fini dell'esonero dall'obbligo di compilazione del quadro RW da parte dei contribuenti e di segnalazione da parte degli intermediari.

## **Chiarimenti sulle novità della fatturazione elettronica**

*Nuovo obbligo di fatturazione elettronica nei confronti della Pubblica Amministrazione*

*Con l'entrata in vigore del nuovo obbligo, arrivano i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate*

È una fattura elettronica anche quella cartacea trasformata in documento informatico per essere spedita e ricevuta dal destinatario via posta elettronica. Al contrario, non possono essere considerate elettroniche le fatture che, seppur create tramite un software di contabilità, vengono inviate e ricevute in formato cartaceo. Via libera, inoltre, al documento fiscale digitale anche senza un precedente accordo con il destinatario e all'utilizzo dei sistemi tecnologici che si ritengono più idonei a garantire i requisiti di autenticità e integrità della fattura elettronica.



Sono questi alcuni dei chiarimenti forniti con la circolare n. 18/E che, alla luce delle modifiche agli articoli 21 e 39 del DPR n. 633/1972 (introdotte dalla Legge di Stabilità 2013), detta nuove indicazioni per il corretto adempimento dell'obbligo di fatturazione in formato elettronico. Il documento di prassi risponde, inoltre, ai quesiti sottoposti all'Amministrazione in tema di fattura differita e semplificata.

**L'invio e la ricezione fanno la differenza** - La circolare chiarisce che per distinguere le fatture elettroniche da quelle cartacee non è rilevante il formato (elettronico o cartaceo) utilizzato per la sua creazione, bensì la circostanza che la fattura sia in formato elettronico quando viene emessa o messa a disposizione, ricevuta e accettata dal destinatario. Così, ad esempio, non possono essere considerate elettroniche le fatture che, seppure create in formato elettronico tramite un software di contabilità, vengono successivamente inviate e ricevute in formato cartaceo. Al contrario, possono essere considerate fatture elettroniche quelle che, seppur create in formato cartaceo, vengono successivamente trasformate in documenti informatici e inviate e ricevute tramite posta elettronica. Viene, inoltre, espressamente chiarito che la fattura può essere elettronica per chi la emette e analogica per chi la riceve e viceversa. Laddove l'emittente trasmetta o metta a disposizione del ricevente una fattura elettronica, quest'ultimo può non accettare il processo, e la fattura si considererà elettronica in capo al primo, con conseguente obbligo di conservazione elettronica, e analogica in capo al ricevente.

**I tratti distintivi della fattura elettronica** - In relazione all'obbligo, previsto dall'articolo 21 del DPR n. 633/1972, di assicurare l'autenticità dell'origine, l'integrità del contenuto e la leggibilità della fattura elettronica, la circolare precisa che sono tenuti a garantire il rispetto di questi requisiti sia il fornitore/prestatore sia il cessionario/committente, anche adottando modalità indipendenti l'uno dall'altro. La circolare, richiamando quanto previsto dalle Note esplicative alla Direttiva 2010/45/UE, precisa che l'origine di una fattura si considera autentica quando l'identità del fornitore/prestatore o dell'emittente sono certi e che l'integrità del contenuto è garantita anche quando varia il formato della fattura (conversione in altri formati, come ad esempio da MS word a XML), a patto che i dati non siano alterati. Infine, il documento di prassi ricorda che il requisito di leggibilità deve essere garantito per tutto il periodo di archiviazione della fattura attraverso un visualizzatore adeguato e affidabile del formato elettronico.

**Come garantire i requisiti di autenticità e integrità** - Chi emette la fattura elettronica, come previsto dalla nuova formulazione dell'articolo 21 del DPR n. 633/1972, può utilizzare i sistemi tecnologici che ritiene più idonei a garantire i requisiti di autenticità e integrità. La circolare prende in esame a titolo esemplificativo i sistemi di controllo di gestione, la firma elettronica e i sistemi EDI. In particolare, chiarisce che chi sceglie di utilizzare un sistema di controllo di gestione deve assicurarsi che non venga conservata soltanto la fattura ma che, per tutto il ciclo di vita del documento, sia disponibile anche la documentazione che ne garantisce l'autenticità e l'integrità, consentendo cioè che il valore di un componente sia verificabile almeno con una fonte indipendente.

**Invio delle fatture più flessibile** - Il nuovo articolo 21 del DPR n. 633/1972 non richiede più il "previo accordo con il destinatario" per avvalersi della trasmissione elettronica della fattura. È quindi sufficiente l'accettazione da parte del destinatario del mezzo di trasmissione utilizzato. Inoltre, è possibile trasmettere per via elettronica allo stesso destinatario più fatture elettroniche raccolte in un unico lotto, inserendo una sola volta le informazioni comuni (come ad esempio le generalità dell'emittente, la partita Iva, la data di emissione, ecc.), a patto che sia possibile accedervi da ogni fattura. La circolare chiarisce, infine, che, anche nel caso in cui il destinatario non accetti il documento elettronico, l'emittente può comunque procedere all'integrazione del processo di fatturazione con quello di conservazione elettronica, sempre che siano rispettati i requisiti di autenticità, integrità e leggibilità dal momento della sua emissione fino al termine del periodo di conservazione.

**Ok alla fattura differita anche per le prestazioni di servizi** - Gli operatori economici possono emettere fattura differita anche in caso di prestazioni di servizi, e non più solo in presenza di cessione di beni, a patto che nel documento siano indicate nel dettaglio le



operazioni effettuate e che sia disponibile la relativa documentazione commerciale attestante la prestazione eseguita, la data di effettuazione e le parti contraenti.

**La fattura semplificata si fa ancora più snella** - Nella fattura semplificata, prevista per importi non superiori a 100 euro, è possibile, senza precludere l'esercizio del diritto alla detrazione, riportare alternativamente o gli elementi "tradizionali" (ditta, denominazione, nome, cognome, ecc.) o, a seconda dei casi, il codice fiscale, la partita Iva, il numero di identificazione Iva per i soggetti passivi stabiliti in altro Stato Ue.

Inoltre, in fase di registrazione, è possibile riportare soltanto il numero di partita Iva o il codice fiscale del cessionario/committente, se questo è l'unico dato indicato. In più, in modalità semplificata, la fattura rettificativa può essere emessa a prescindere dall'importo certificato. Da ultimo, la circolare conferma che anche la fattura semplificata può sostituire la fattura-ricevuta fiscale.

## **Autotrasportatori, agevolazioni al via**

*Prorogate anche per il 2014 le agevolazioni per gli autotrasportatori. Confermati gli stessi importi del 2013.*

Nel dettaglio:

- le imprese di autotrasporto merci - conto terzi e conto proprio - possono recuperare nel 2014 fino ad un massimo di 300 euro per ciascun veicolo (tramite compensazione in F24) le somme versate nel 2013 come contributo al Servizio Sanitario Nazionale sui premi di assicurazione per la responsabilità civile, per i danni derivanti dalla circolazione dei veicoli a motore adibiti a trasporto merci di massa complessiva a pieno carico non inferiore a 11,5 tonnellate. Anche quest'anno per la compensazione in F24 si utilizza il codice tributo "6793";
- per i trasporti effettuati personalmente dall'imprenditore oltre il Comune in cui ha sede l'impresa (autotrasporto merci per conto di terzi) è prevista una deduzione forfetaria di spese non documentate (articolo 66, comma 5, primo periodo, del TUIR), per il periodo d'imposta 2013, nelle seguenti misure:
  - 56,00 euro per i trasporti all'interno della Regione e delle Regioni confinanti. La deduzione spetta anche per i trasporti personalmente effettuati dall'imprenditore all'interno del Comune in cui ha sede l'impresa, per un importo pari al 35 per cento di quello spettante per i medesimi trasporti nell'ambito della Regione o delle Regioni confinanti;
  - 92,00 euro per i trasporti effettuati oltre tale ambito.

## **CARTELLE EQUITALIA. I decaduti dalla rateazione al 22/6/2013 sono riammessi al beneficio**

Chi ha perso il diritto al godimento della rateazione delle cartelle esattoriali avrà la possibilità di riacquisirlo. Lo stabilisce il D.L. 66/2014, di recente convertito in legge. Il piano non potrà essere superiore a 72 rate. Nel dettaglio, possono rientrare nell'opzione i contribuenti decaduti al 22 giugno 2013. Tale richiesta dovrà essere presentata **entro il 31 luglio 2014**. Il nuovo piano concesso non è prorogabile e, in caso di mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, interviene la decadenza.

L'Agenzia di riscossione dei crediti specifica, inoltre, che per debiti fino a 50mila euro è possibile ottenere la rateizzazione con domanda semplice. Non sarà, quindi, necessario allegare alcuna documentazione che certifichi la situazione di difficoltà economica. Oltre ai 50mila euro, invece, la concessione del beneficio è subordinata alla verifica di difficoltà economica. Esiste anche la possibilità di stabilire un piano con rate d'importo via via crescente, nell'ipotesi che la proprie condizioni economiche in futuro migliorino.



## Economia

### Consumi, nel 2014 con bonus fiscale +3,1 miliardi di spesa

*Sondaggio Confesercenti-SWG: oltre la metà dei beneficiari ha intenzione di spenderlo, 2 su 3 hanno ricevuto 80 euro tondi*

Effetto positivo per il mercato interno dal bonus fiscale stabilito dal Governo Renzi per i lavoratori dipendenti, che potrebbe generare nel solo 2014 un aumento di 3,1 miliardi della spesa delle famiglie. E' questa la stima dell'incremento dei consumi dovuto al bonus, elaborata dall'Ufficio Economico Confesercenti sulla base di un sondaggio Confesercenti-SWG sulla platea dei beneficiari del provvedimento.

Dal sondaggio emerge che il 78% delle persone interessate ha infatti già ricevuto in questi giorni il bonus in busta paga. Di questi, due su tre (il 66%) ha percepito la cifra esatta di 80 euro.

Oltre la metà (il 54%) di coloro che hanno avuto il bonus ha intenzione di spenderlo, sia per il pagamento di debiti pregressi (il 14%) che per l'acquisto di beni e servizi (40%). Una propensione al consumo importante, che però denota la condizione difficile in cui versano le famiglie italiane. Solo il 18%, infatti, ha deciso di mettere da parte la somma: in parte, probabilmente, per l'incertezza sul futuro, ma anche per iniziare a ripristinare il risparmio eroso in questi anni di crisi. Il 28% degli intervistati, invece, ancora non ha scelto come impiegare il bonus.

Tra i circa 4 milioni di italiani che lo useranno per l'acquisto di beni e servizi, il 45% ha deciso di spenderlo interamente, mentre 3 su 10 ne impiegheranno comunque più della metà e il 22% la metà circa. In totale, calcola l'Ufficio Economico Confesercenti, entro la fine del 2014 sul mercato dovrebbero arrivare più di 3,1 miliardi di euro di consumi, generando un incremento dello 0,3% della spesa delle famiglie residenti italiane. Si tratta di poco meno della metà dell'ammontare complessivo del bonus, pari a circa 7 miliardi di euro. Di questi, 1,2 miliardi saranno invece destinati al risparmio, e quasi 1 miliardo di euro verrà utilizzato per ripianare vecchi debiti.

Complessivamente, oltre due terzi (68%) dei beneficiari hanno un giudizio positivo del provvedimento: il 13% accoglie con un 'finalmente' l'arrivo del bonus, mentre il 55% lo ritiene comunque un'iniziativa utile. Per il 32%, però, non è sufficiente a risolvere i problemi.

### Economia "bloccata", cresce il divario tra Nord e Sud

*Sintesi Confcommercio dei principali risultati sulle "Economie Regionali"*

In occasione dell'Assemblea annuale è stato presentato il Rapporto sulle economie regionali realizzato dall'Ufficio Studi Confcommercio. Con il Pil a +0,5% e consumi a +0,1% per il 2014, la ripresa si allontana e si conferma più debole e lenta del previsto (leggero recupero nel 2015 con Pil a +0,9% e consumi a +0,7%). Cresce, sì, la fiducia da una parte, ma consumi e investimenti mostrano l'altra faccia del Paese, quella di un'economia reale ancora drammaticamente ferma "al palo" e che vede ampliarsi sempre più il divario economico-sociale tra il Nord e il Sud; tra il 2007 e il 2013 il prodotto pro capite si è ridotto di oltre 3.100 euro e fino al 2015 non ci sarà alcun significativo recupero; continuano ad aumentare i divari territoriali: con oltre 34.000 euro, Valle d'Aosta, Lombardia e Trentino Alto Adige si confermano le regioni con il Pil pro capite più alto. Campania, Calabria e Sicilia, con circa 17.000 euro, quelle con il Pil pro capite più basso; e per i consumi la musica non cambia: a livello nazionale occorreranno più di 11 anni per tornare ai livelli pre-crisi e al Sud, nel 2015, si



raggiungeranno 12.160 euro pro capite, un livello addirittura inferiore a quello di 20 anni fa (12.195 euro); con poco più di 80mila euro a testa, lo stock di beni strumentali destinati a produrre ricchezza al Sud è inferiore di 1/3 rispetto al Nord-Est (quasi 123mila euro); per quanto riguarda l'export di beni, l'Italia con una quota del 25%, esporta quasi la metà rispetto alla Germania (44%) e quasi un terzo rispetto all'Olanda (70%). A livello regionale, solo il Veneto, l'Emilia Romagna e la Lombardia si avvicinano alla media dell'area euro (35%). Molto inferiore la percentuale del Mezzogiorno (13%), a testimonianza dell'inefficienza delle politiche di industrializzazione attuate dai governi che hanno trascurato il turismo, fonte naturale di export per quelle Regioni; anche le dinamiche occupazionali confermano la perdita di attrattività e competitività del Mezzogiorno rispetto al resto del Paese: mentre il numero di occupati in Italia dal 1995 al 2013 cresce del 3,6%, al Sud cala del 5,2%; altrettanto critico lo stato di salute delle attività commerciali e dei servizi con oltre 12.000 imprese in meno nei primi tre mesi del 2014. L'80% di queste riguardano settori non alimentari e in particolare l'abbigliamento; cambia l'Italia negli ultimi anni dal punto di vista demografico: cresce la popolazione del Nord-Est (+11,3% dal 1995), si spopola il Sud (-0,2%) e, per cercare nuove opportunità di lavoro, ci si sposta dal Sud al Nord e dal Nord Italia verso l'Europa; Dal 2007 si fanno meno figli e oggi il tasso di natalità è il più basso dell'ultimo decennio (9 per mille nel 2012, 9,4 per mille nel 2002).

### **Censis: Cattiva reputazione per l'Italia: -58% di investimenti esteri dall'inizio della crisi**

*Diminuisce la capacità di attrarre capitali stranieri. Occupiamo il 65° posto nel mondo per procedure, tempi e costi necessari per avviare un'impresa, ottenere permessi di costruzione, risolvere una controversia giudiziaria. Ecco la pagella del Belpaese*

**Crollati gli investimenti esteri.** Gli investimenti diretti esteri in Italia sono stati pari a 12,4 miliardi di euro nel 2013. Rispetto al 2007, l'anno prima dell'inizio della crisi, quegli investimenti che potrebbero rilanciare la crescita e favorire l'occupazione sono diminuiti del 58%. I momenti peggiori sono stati il 2008, l'anno della fuga dei capitali, in cui i disinvestimenti hanno superato i nuovi investimenti stranieri, e il 2012, l'anno della crisi del debito pubblico. La crisi ha colpito tutti i Paesi a economia avanzata, ma l'Italia si distingue per la perdita di attrattività verso i capitali stranieri. Nonostante sia ancora oggi la seconda potenza manifatturiera d'Europa e la quinta nel mondo, il nostro Paese detiene solo l'1,6% dello stock mondiale di investimenti esteri, contro il 2,8% della Spagna, il 3,1% della Germania, il 4,8% della Francia, il 5,8% del Regno Unito. La reputazione è oggi un fattore decisivo per favorire la competitività di un Paese. Ma l'Italia ha un deficit reputazionale accumulato negli anni a causa di corruzione diffusa, scandali politici, pervasività della criminalità organizzata, lentezza della giustizia civile, farraginosità di leggi e regolamenti, inefficienza della pubblica amministrazione, infrastrutture carenti.

**Italia in deficit di reputazione.** Sono tutti fattori che fanno salire lo spread tra i nostri «fondamentali» (il made in Italy, le eccellenze manifatturiere, l'italian way of life, le «grandi bellezze» artistiche e paesaggistiche), che restano solidi, e il giudizio complessivo su di noi. L'Italia occupa il 65° posto nella graduatoria mondiale dei fattori determinanti la capacità attrattiva di capitali per un Paese, considerando le procedure, i tempi e i costi necessari per avviare un'impresa, ottenere permessi edilizi, allacciare una utenza elettrica business o risolvere una controversia giudiziaria su un contratto. Siamo ben lontani dalle prime posizioni di Singapore, Hong Kong e Stati Uniti, ma anche da Regno Unito e Germania, posizionati rispettivamente al 10° e al 21° posto. In tutta l'Europa solo Grecia, Romania e Repubblica Ceca presentano condizioni per fare impresa più sfavorevoli delle nostre. Per ottenere tutti i permessi, le licenze e le concessioni di costruzione, in Italia occorrono mediamente 233 giorni, 97 in Germania. Per allacciarsi alla rete elettrica servono 124 giorni in Italia, 17 in Germania.



Per risolvere una disputa relativa a un contratto commerciale il sistema giudiziario italiano impiega in media 1.185 giorni, quello tedesco 394. Secondo la classifica del Reputation Institute di New York, che si basa su 42.000 interviste volte a misurare fiducia, stima, ammirazione, interesse verso una cinquantina di Paesi, nel 2013 l'Italia si colloca in 16ª posizione, ma abbiamo perso 4 posizioni rispetto al 2009, quando eravamo al 12° posto. L'Italia si posiziona in alto per quanto concerne indicatori come lo stile di vita, ma non primeggia per i fattori di sostegno allo sviluppo. Ne discende il forte interesse per il nostro Paese nel turismo e per l'acquisto di beni a elevata valenza simbolica, molto meno come area di destinazione di investimenti.

**La pagella del Belpaese.** Abbiamo molti punti di forza. Siamo un Paese che esporta grazie alla qualità della nostra manifattura. L'Italia è tutt'oggi l'11° esportatore al mondo, con una quota del 2,7% dell'export mondiale. E siamo un Paese che attrae persone. L'Italia è ancora la 5ª destinazione turistica al mondo (dopo Francia, Usa, Cina e Spagna), con più di 77 milioni di stranieri che varcano ogni anno le nostre frontiere (+4,1% tra il 2010 e il 2013). Siamo anche un Paese molto presente nel resto del mondo. Si stimano in circa 60 milioni le persone di origine italiana residenti all'estero (15 milioni solo negli Usa), sono più di 20.000 le imprese a controllo nazionale localizzate oltre confine (con 1,5 milioni di addetti e 420 miliardi di euro di fatturato), sono 25.000 le imprese associate alla rete di 81 Camere di commercio italiane presenti in 55 Paesi, sono 4,3 milioni gli italiani residenti all'estero e il loro numero cresce rapidamente (+132.000 nell'ultimo anno). E siamo un Paese che scambia cultura: 2.673 i ricercatori italiani attualmente operanti all'estero, 23.400 gli studenti italiani inseriti nel programma Erasmus, 62.580 i giovani italiani che studiano in università straniere. E se la disoccupazione giovanile ha raggiunto la quota record del 46% nel primo trimestre 2014, il valore più alto dal 1977, tanto da collocarci agli ultimi posti della graduatoria europea, l'Italia è prima in Europa per numero di giovani «own account workers», ovvero lavoratori in proprio e senza dipendenti: 1,3 milioni sotto i 40 anni nel 2013, circa il 15% degli occupati di questa fascia di età, il doppio della media dell'area dell'euro (7,5%). Ma uno dei più gravi punti di debolezza resta il sistema dell'istruzione. I laureati italiani fra 30 e 34 anni sono ancora il 22,4%, un dato lontanissimo da quello di Gran Bretagna (48%), Francia (44%) e Germania (33%). Performance negative anche nelle competenze degli adulti di età compresa tra i 16 e i 65 anni: l'Italia è ultima per competenze «alfabetiche» (linguistiche ed espressive) rispetto a tutti gli altri 24 Paesi considerati dall'Ocse.

## **Per le pmi in arrivo 1,5 miliardi di tagli sulle bollette**

*Il ministro dello Sviluppo Economico, Federica Guidi, ha spiegato che il cosiddetto decreto 'tagliabollette' assicurerà subito un alleggerimento di 800 milioni, cifra che dovrebbe poi raddoppiare assicurando un taglio del 10% in 12 mesi.*

Il pacchetto di misure per rilanciare la competitività prevede "un recupero di 1,5 miliardi" per le pmi attraverso tagli alla bolletta energetica. Lo ha spiegato il ministro dello Sviluppo Economico, Federica Guidi, nella conferenza stampa convocata per la presentazione del decreto legge varato del Cdm venerdì scorso. Il cosiddetto decreto 'tagliabollette' assicurerà nell'immediato un alleggerimento di 800 milioni, ha spiegato il ministro. Con successivi atti normativi e di indirizzo, ha proseguito, la cifra dovrebbe quasi raddoppiare, arrivando proprio a 1,5 miliardi, cioè ad un taglio del 10%, nell'arco di 12 mesi. "Abbiamo introdotto una misura importante per l'equità e la redistribuzione all'interno della bolletta energetica", misura che, ha spiegato la Guidi, rappresenta un primo passo a cui seguiranno "altri atti amministrativi che saranno emanati nelle prossime settimane". Secondo il ministro l'intervento consentirà di recuperare il 10% della competitività per la fascia delle pmi. Le piccole e medie imprese, ha aggiunto, "sono quelle che hanno sopportato il costo maggiore di energia elettrica. E' molto grave". La manovra messa in campo, ha concluso, "è improntata a criteri di equità e di contrasto alla sperequazione che era presente nel sistema".



# Giurisprudenza

## Sicurezza sul lavoro senza lavoratori subordinati

Ribadito, dalla Corte di Cassazione, il principio secondo il quale la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro opera anche in assenza di lavoratori subordinati. (sentenza 7 maggio 2014, n. 9870) . Il legale rappresentante di una SNC proponeva opposizione, ai sensi dell'art. 22 legge n. 689/81, al provvedimento dell'Azienda Sanitaria con il quale si imponeva di pagare una sanzione amministrativa per avere violato varie prescrizioni attinenti alla prevenzione e alla sicurezza dei luoghi di lavoro e segnatamente gli artt. 267 e 270 del DPR 547/55, nonché l'art. 2 del D.lgs. 493/96 e l'art. 28 del DPR 303/56, chiedendone l'annullamento. Il tribunale rigettava l'istanza con tempestivo ricorso dell'azienda per cassazione, lamentando che al tempo dell'intervento del servizio di prevenzione e di sicurezza non vi era alcun lavoratore dipendente né alcun socio che prestasse la propria attività di lavoro sul luogo degli accertamenti. Di opposto avviso la suprema Corte. Come ha infatti correttamente rilevato la sentenza impugnata, l'apparato normativo relativo alla tutela dei lavoratori e alla sicurezza degli ambienti di lavoro trova applicazione generalizzata a tutti i settori di attività pubblica e privata, tranne alcuni tassativamente esclusi, e si applica non solo ai lavoratori subordinati ma anche a tutti i soggetti ad essi equiparati, ivi compresi i soci di società, anche di fatto. Ed infatti l'art. 2 del D.lvo 626/94 ( come poi peraltro confermato nell'impianto del Dlgs 81) accoglie una nozione ampia di datore di lavoro, non solo quale soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore ma anche e comunque come soggetto che secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa ha la responsabilità della medesima o di una sua unità produttiva. La individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme di prevenzione deve essere quindi valutata con riferimento alle funzioni concretamente esercitate. Parimenti ampia è la portata oggettiva degli obblighi di prevenzione e sicurezza nel senso che le norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro devono essere osservate non solo a tutela dei dipendenti, ma anche delle persone estranee che occasionalmente si trovino sui luoghi di lavoro. Nel caso di specie la società gestiva un'impresa in luogo aperto al pubblico, quale era una sala videogiochi e bar, sicché correttamente la sentenza impugnata ha considerato che soggetti tutelati dalla richiamata normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro devono ritenersi essere anche i terzi che, utilizzando le strutture ed i macchinari, si trovino esposti ai rischi di quello specifico ambiente. Il ricorso è stato quindi rigettato.

## Sfruttamento del lavoro, riduzione in schiavitù, maltrattamenti in famiglia

La recente sentenza della Corte di Cassazione nr.24057/2014 consente di cogliere le differenze tra il reato di riduzione in schiavitù di lavoratori di cui all'art. 600 c.p. a quello più attenuato di maltrattamenti familiari o parafamiliari. Il caso scrutinato , ha riguardato il ricorso avverso la sentenza della Corte d'appello con la quale - in riforma di quella di primo grado - riqualificata la condotta originariamente contestata di riduzione in schiavitù di cui all'art. 600, comma 1 cod. pen. , come maltrattamenti in famiglia ai sensi dell' art. 572 cod. pen., riducendo la pena di otto anni e tre mesi di reclusione inflitta all'imputato in primo grado, rideterminandola nella misura di due anni e revocando le pene accessorie previamente applicate.

Ripercorrendo analiticamente la vicenda di fatto sottesa all'imputazione e valutando la condotta contestata all'appellante di avere tenuto alle proprie dipendenze lavorative alcuni cittadini rumeni in condizioni di estremo degrado materiale, poiché ospitati in locali fatiscenti, in pessime condizioni igienico - sanitarie, con somministrazione scarsa o nulla di cibo e



privazione del compenso, la Corte riteneva tuttavia che dette condizioni non avevano impedito alle persone offese - tutte ascoltate in qualità di testimoni con incidente probatorio - di determinarsi liberamente sulle proprie scelte di vita, sottraendosi alla fine all'iniquo regime lavorativo, senza esserne tuttavia impedito o dissuase dal farlo mediante impiego di minacce e/o violenze.

Riteneva, inoltre, la Corte che la condotta contestata integrasse il diverso e meno grave reato di cui all'art. 572 cod. pen., la cui sussistenza è stata più volte affermata nell'ambito di rapporti lavorativi di natura cd. parafamiliare, caratterizzati da plurimi indici quali l'esistenza di relazioni abituali ed intense tra datore e prestatore di lavoro, consuetudini di vita tra i soggetti, soggezione degli uni nei confronti dell'altro, fiducia riposta dal soggetto passivo in quello attivo, tutti ravvisabili nel caso di specie. Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione l'imputato. Secondo la suprema Corte, nell'escludere correttamente la sussistenza del più grave reato di cui all'art. 600, comma 1 cod. pen., la Corte territoriale ha comunque dato conto delle condizioni di estrema durezza del rapporto lavorativo instauratosi tra l'imputato e un numero limitato di dipendenti di nazionalità romena, accompagnate da situazioni di acuto disagio riferite al vitto, all'alloggio e alle relative condizioni igieniche, caratterizzanti una situazione critica al punto tale da poter addirittura essere apprezzata in termini analoghi alla riduzione in schiavitù. Trattasi all'evidenza di una situazione di gran lunga più grave di quelle, talora ricorrenti nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, in cui la giurisprudenza della Corte ravvisa pacificamente la ricorrenza del reato di maltrattamenti di cui all'art. 572 cod. pen. S'intende, infatti, alludere a quelle situazioni in cui il rapporto tra il datore di lavoro ed il dipendente assume natura cd. parafamiliare, poiché caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, ovvero quando nell'ambito di un rapporto professionale o di lavoro, il soggetto attivo si trovi in una posizione di supremazia, connotata dall'esercizio di un potere direttivo o disciplinare tale da rendere ipotizzabile una condizione di soggezione, anche solo psicologica, del soggetto passivo, che appaia riconducibile ad un rapporto di natura parafamiliare. Trattasi di principi che hanno portato, in tutti i precedenti citati, ad escludere in concreto la sussistenza del reato, ma che trovano piena applicazione nella fattispecie, in cui la vicinanza tra il datore di lavoro e i subordinati era tale da vedere questi ultimi vivere, nelle condizioni precarie anzidette, in un alloggio fornito dal primo ed in cui la dipendenza e la soggezione dei secondi si manifestava al punto che era il ricorrente a fornire il vitto (e sovente a non fornire affatto, stando alle risultanze probatorie) ai dipendenti, trattenendo addirittura i loro documenti d'identità al fine di impedirne l'allontanamento.

La Corte territoriale non ha, dunque, proceduto ad alcuna forzatura interpretativa nel ritenere il rapporto lavorativo anzidetto di natura parafamiliare e le condizioni in cui esso si svolgeva di carattere tale da integrare il reato contestato, fornendo la corretta qualificazione giuridica di una fattispecie rientrante pienamente nell'ambito di applicazione dell'art. 572 cod. pen.

Ricorso quindi inammissibile e come tale rigettato.

## **Reati fiscali: sequestro preventivo anche per i beni della persona giuridica**

Nei casi di avvenuto accertamento di reati fiscali, il sequestro preventivo di beni per equivalente non sarà più circoscritto ai soli beni dell'impresa fisica, bensì anche ai beni della persona giuridica. Con una chiara inversione di marcia, La Corte di Cassazione riscrive le regole per l'applicabilità della norma ablativa (sentenza n. 22922 del 3 giugno 2014). Il tribunale, in origine del caso, rigettava la richiesta dell'indagato per reati in materia tributaria contro il decreto di sequestro preventivo per equivalente finalizzato alla confisca, avente ad oggetto i saldi attivi eventualmente rinvenibili sui rapporti finanziari riferibili allo stesso imputato fino a concorrenza dell'importo di circa Euro 1.700.000. Il Tribunale del Riesame ha motivato il



provvedimento richiamando la giurisprudenza che esclude il sequestro dei beni societari finalizzato alla confisca per equivalente qualora non risulti che la struttura aziendale costituisca un apparato fittizio utilizzato dal reo per commettere gli illeciti. Per l'annullamento dell'ordinanza, l'indagato, tramite il difensore, proponeva ricorso per cassazione duolendosi, in particolare, della ritenuta applicabilità del provvedimento ablativo al patrimonio della persona fisica anziché a quello dell'ente, osservando che secondo una recente giurisprudenza, prima di procedere al sequestro preventivo in pregiudizio del legale rappresentante della società è necessario, vertendosi in materia di reati tributari, verificare l'impossibilità di procedere al sequestro direttamente sui beni dell'ente beneficiario del risparmio di spesa. Rileva che nel caso di specie un tale preventivo accertamento è stato del tutto omesso per cui l'originario decreto di sequestro deve ritenersi nullo. Segnala l'esistenza di contrasti giurisprudenziali e sottopone a critica il diverso orientamento seguito dal Tribunale del Riesame soffermandosi sulla natura giuridica (sanzione punitiva) della confisca per equivalente, del tutto diversa da quella di cui all'art. 240 c.p.. Ha premesso la suprema Corte che nel caso in specie non è in discussione il fumus del reato di omesso versamento continuato di ritenute certificate (art. 81 c.p., e D.Lgs. n. 74 del 2000, art. 10 bis), contestato al ricorrente in qualità di legale rappresentante di una società editrice; il Collegio ha ritenuto a riguardo doversi ormai discostare dalla giurisprudenza sinora prevalente secondo cui il sequestro preventivo, funzionale alla confisca per equivalente, previsto dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, art.19, comma 2, non può essere disposto sui beni immobili appartenenti alla persona giuridica ove si proceda per le violazioni finanziarie commesse dal legale rappresentante della società, atteso che l'art. 24 e ss., del citato D.Lgs., non prevede i reati fiscali tra le fattispecie in grado di giustificare l'adozione del provvedimento, con esclusione dell'ipotesi in cui la struttura aziendale costituisca un apparato fittizio utilizzato dal reo per commettere gli illeciti. Il tema del sequestro finalizzato alla confisca per equivalente nei confronti di beni di una persona giuridica per le violazioni tributarie commesse dal legale rappresentante è stato infatti affrontato dalle sezioni unite che, con la recente sentenza 30.1- 5.3.2014 n. 10561 ha affermato i seguenti principi di diritto:

E' consentito nei confronti di una persona giuridica il sequestro preventivo finalizzato alla confisca di denaro o di altri beni fungibili o di beni direttamente riconducibili al profitto di reato tributario commesso dagli organi della persona giuridica stessa, quando tale profitto (o beni direttamente riconducibili al profitto) sia nella disponibilità di tale persona giuridica.

Non è consentito il sequestro preventivo finalizzato alla confisca per equivalente nei confronti di una persona giuridica qualora non sia stato reperito il profitto di reato tributario compiuto dagli organi della persona giuridica stessa, salvo che la persona giuridica sia uno schermo fittizio.

Non è consentito il sequestro preventivo finalizzato alla confisca per equivalente nei confronti degli organi della persona giuridica per reati tributari da costoro commessi, quando sia possibile il sequestro finalizzato alla confisca di denaro o di altri beni fungibili o di beni direttamente riconducibili al profitto di reato tributario compiuto dagli organi della persona giuridica stessa in capo a costoro o a persona (compresa quella giuridica) non estranea al reato"

La impossibilità del sequestro del profitto di reato può essere anche solo transitoria, senza che sia necessaria la preventiva ricerca generalizzata dei beni costituenti il profitto di reato.

Il mutato panorama giurisprudenziale impone pertanto l'annullamento del provvedimento impugnato con accoglimento del ricorso del legale rappresentante aziendale.





**Editore:**

**Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro  
Sindacato Unitario**

**Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 Roma**

**Tel. 06/5415742 - Fax 06/5415565**

**E-mail: segreteria@anclsu.com**

**Direttore Responsabile:**

**Francesco Longobardi  
Segretario Generale Nazionale Ancl**



tutti i diritti riservati – riproduzione riservata

In caso di estrazione del materiale contenuto nella presente pubblicazione, citare la fonte

*Registrato presso il Tribunale di Roma al n. 442/2009 in data 18/12/2009*



Le informazioni riportate nel presente documento sono state redatte in collaborazione con il  
Centro Studi Nazionale ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro