

# 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 2017*



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

# Lavoro

## Entrata in vigore la legge sul "lavoro agile"

Publicata in G.U. la Legge 22 maggio 2017, n. 81 jobs act autonomi e smart working

Il disegno di legge sullo Smart working è stato presentato dal Governo come delega nella legge di Stabilità 2016 e per la fine dell'anno potrebbe diventare legge dello Stato. I principi cardine del lavoro agile sono semplici: vengono meno i vincoli legati a luogo e orario lavorativo; il dipendente organizza il lavoro in piena autonomia e flessibilità; acquista maggior importanza la responsabilità personale dei risultati ottenuti.

In Italia lo Smart Working ha un suo predecessore nel telelavoro che, però, presenta alcune differenze significative. Introdotto nel settore privato nel 2004 tramite l'Accordo Interconfederale del 09/06/2004 (ricependo l'Accordo quadro europeo del 2002), il telelavoro prevede delle postazioni remote fisse dalle quali il lavoratore deve svolgere in determinati orari il proprio lavoro. Il telelavoro è stato prevalentemente usato per venire incontro alle esigenze di lavoratori disabili, senza mai riuscire a trasformarsi in uno strumento di flessibilità organizzativa per l'azienda. Lo Smart Working può essere considerato una sua evoluzione, resta il principio del lavoro esterno all'ufficio, ma il lavoro agile presenta maggior flessibilità per quanto riguarda tempi e luoghi.

La legge sullo smart working

La legge sullo Smart Working prevede che datore di lavoro e dipendente sottoscrivano un accordo individuale, sia a tempo determinato che indeterminato, per disciplinare la nuova tipologia di lavoro. Questo accordo deve definire:

- le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- gli strumenti tecnologici utilizzati dal lavoratore;
- i tempi di riposo;

l'esercizio del potere di controllo del datore, nei limiti della disciplina dei controlli a distanza;

- le condotte legate al lavoro esterno all'ufficio che danno luogo a sanzioni disciplinari.

Il pilastro portante dello Smart Working deve essere un rapporto di fiducia tra il datore di lavoro e il dipendente che, sentendosi più libero di organizzare luoghi e tempi di lavoro, può garantire maggior produttività all'azienda. In questo modo a guadagnarci sono tutti: i dipendenti guadagnano tempo, flessibilità ed energie per esempio sprecate per andare e tornare dal luogo di lavoro; il datore di lavoro ci guadagna in termini di spese per la gestione dell'ufficio che perde di centralità, e in produttività dei dipendenti.

Per quanto riguarda i diritti del dipendente, restano validi tutti i diritti "tradizionali" come la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il testo italiano, nel recente passaggio in commissione Lavoro, ha accolto il "diritto alla disconnessione" introdotto nella disciplina francese: si prevede che con un accordo aziendale tra dipendente e datore si stabiliscano le regole per lasciare tempi liberi dalla connessione con l'ufficio.

La legge sullo Smart Working, inoltre, prevede che lo stipendio del dipendente che lavora all'esterno dell'ufficio non possa essere inferiore a quello dei dipendenti che svolgono la stessa mansione all'interno dell'azienda.

Come spesso accade la pratica e le tendenze della società anticipano l'operato del legislatore. Secondo l'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, nel 2015 il 17% delle imprese italiane ha dichiarato di aver avviato progetti di smart working, il 14% si dichiara in una fase "esplorativa" mentre un altro 17% ha già progettato iniziative legate a ruoli specifici all'interno dell'azienda. In pratica quasi il 50% delle grandi aziende italiane sta sperimentando lo smart working, un approccio più "agile" all'organizzazione del



lavoro. Insomma, si parla ancora di percentuali contenute soprattutto per quanto riguarda le piccole aziende, ma l'impressione è che nella società italiana qualcosa stia già cambiando.

## **Lavoro agile, capire cos'è e i suoi vantaggi**

L'email, i dispositivi come smartphone e tablet sono entrati a far parte della nostra quotidianità, dentro e fuori l'ufficio. Il loro avvento ha portato dei cambiamenti soprattutto nel modo di concepire il luogo di lavoro.

Il lavoro agile (*smart working*) non è però solamente telelavoro. La Legge n. 81/2017 fornisce una definizione più ampia, includendo tutte le *modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilite mediante accordo tra le parti* caratterizzato da due aspetti: l'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La legge continua spiegando come la prestazione lavorativa venga eseguita, *in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*

Nasce così una nuova concezione del lavoro subordinato che si adegua alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita-lavoro e all'evoluzione tecnologica. Difatti la norma parla proprio di *strumenti tecnologici* per svolgere l'attività lavorativa che non è ancorata all'ufficio "fisico" ma al suo fine progettuale. Sarà il datore di lavoro ad assegnare e assicurare il buon funzionamento di questi strumenti.

Rispetto al passato, il lavoro agile condivide con il telelavoro l'aspetto della volontarietà delle parti, lasciando all'azienda e al dipendente come strutturare le modalità di esecuzione della sua prestazione. L'accordo scritto dovrà contenere, nello specifico, come si svolgono le attività al di fuori dei locali aziendali e come viene esercitato il potere direttivo. La sua durata potrà essere a tempo determinato o indeterminato, in quest'ultimo caso il preavviso dal recesso dovrà essere di almeno trenta giorni (novanta se il lavoratore è disabile). Il recesso senza preavviso - prima del termine fissato - è ammissibile, per entrambi, alla presenza di un giustificato motivo.

Un altro elemento in comune è l'aspetto delle tutele: il lavoratore "agile" mantiene gli stessi diritti dei suoi colleghi sia sotto l'aspetto retributivo e normativo che sui limiti orari che restano quelli del Decreto Legislativo n.66/2003 e delle disposizioni contenute nei contratti collettivi. Lo stesso accordo dovrà assicurare la disconnessione del lavoratore attraverso delle idonee misure di tipo tecnico e organizzativo che assicurano gli adeguati tempi di riposo. Di fianco alla funzione garantista, l'accordo ne avrà anche una regolatoria per quanto riguarda il potere di controllo del datore di lavoro sulle prestazioni rese fuori dall'ufficio, il quale sarà esercitato sempre nel limite delle disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori (articoli 4 e 7). Come anticipato, grazie al riconoscimento della parità di trattamento, i lavoratori "agili" avranno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività. Inoltre, è ammessa la possibilità di riconoscere al lavoratore il diritto alla formazione continua, nelle sue diverse modalità (formali, non formali ed informali) e alla periodica certificazione delle competenze.

## **Disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno**

Il Consiglio dei ministri ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 141 del 20 giugno 2017, il Decreto Legge 20 giugno 2017, n. 91 con le disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno. Per quanto attiene la materia Lavoro:



## **ARTICOLO 1 – Misura a favore dei giovani imprenditori nel Mezzogiorno, denominata «Resto al Sud»**

La misura è rivolta ai soggetti di età compresa tra i 18 ed i 35 anni che presentino i seguenti requisiti:

1. siano residenti nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia al momento della presentazione della domanda o vi trasferiscano la residenza entro 60 giorni dalla comunicazione del positivo esito dell'istruttoria;
2. non risultino già beneficiari, nell'ultimo triennio, di ulteriori misure a livello nazionale a favore dell'autoimprenditorialità.

I finanziamenti sono così articolati:

- 35% come contributo a fondo perduto erogato dal soggetto gestore della misura;
- 65% sotto forma di prestito a tasso zero, concesso da istituti di credito in base alle modalità definite dalla convenzione. Il prestito è rimborsato entro 8 anni complessivi dalla concessione del finanziamento, di cui i primi 2 anni di pre-ammortamento, e usufruisce del contributo in conto interessi e della garanzia.

## **ARTICOLO 2 – Misure e interventi finanziari a favore dell'imprenditoria giovanile in agricoltura e di promozione delle filiere del Mezzogiorno**

### **ARTICOLO 5 – Benefici fiscali e semplificazioni per le imprese**

Le nuove imprese e quelle già esistenti, che avviano un programma di attività economiche imprenditoriali o di investimenti di natura incrementale nella ZES, possono usufruire delle seguenti tipologie di agevolazioni:

- procedure semplificate, individuate anche a mezzo di protocolli e convenzioni tra le amministrazioni locali e statali interessate, e regimi procedimentali speciali, recanti accelerazione dei termini procedimentali ed adempimenti semplificati rispetto a procedure e regimi previsti dalla normativa regolamentare ordinariamente applicabile, sulla base di criteri derogatori e modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la coesione territoriale e il Mezzogiorno, se nominato, previa delibera del Consiglio dei ministri;
- accesso alle infrastrutture esistenti e previste nel Piano di sviluppo strategico della ZES di cui all'articolo 4, comma 5, alle condizioni definite dal soggetto per l'amministrazione, ai sensi della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni e integrazioni, nel rispetto della normativa europea e delle norme vigenti in materia di sicurezza, nonché delle disposizioni vigenti in materia di semplificazione previste dagli articoli 18 e 20 del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 169.

### **ARTICOLO 10 – Ulteriori misure in favore dell'occupazione nel Mezzogiorno**

Allo scopo di facilitare la ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), realizza, in raccordo con le regioni interessate nonché con i fondi interprofessionali per la formazione continua, programmi per la riqualificazione e la ricollocazione di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale o settoriale.



## Al via i nuovi voucher per lavori occasionali

Il 10 luglio l'Inps varerà la piattaforma telematica per la gestione dei nuovi voucher per il lavoro accessorio. Ed entro venerdì 30 giugno, emanerà una circolare per illustrare le nuove procedure.

Le nuove regole relative al lavoro occasionale accessorio, che vanno a colmare la lacuna lasciata dai voucher (introdotti dai Jobs Act ed eliminati nel marzo scorso), prevedono l'introduzione del libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale. Per quanto riguarda il libretto famiglia sono ammesse solo le seguenti attività: 1) piccoli lavori domestici, compresi quelli di giardinaggio, pulizia e manutenzione; 2) assistenza domiciliare a bambini e persone anziane o ammalate o affette da disabilità; 3) insegnamento privato supplementare. In entrambi i casi le attività svolte per il medesimo committente devono rispettare il limite delle 280 ore di lavoro nell'anno civile. I compensi devono rispettare i seguenti tre vincoli: 1) il prestatore non può ricevere più di 5.000 euro per anno civile dal complesso dei committenti; 2) il committente non può erogare più di 5.000 euro per anno civile al complesso dei prestatori di cui si avvale; 3) il prestatore non può ricevere più di 2.500 euro per anno civile dallo stesso committente. Al superamento del limite annuale di 280 ore di lavoro e/o del limite annuale di 2.500 euro nel rapporto tra prestatore e singolo committente, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato (tranne quando committente sono le Amministrazioni pubbliche). È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale per le 1) imprese con oltre 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato; 2) imprese attive in edilizia, escavazione, lavorazione lapidei, estrazione in miniere, cave, torbiere; 3) imprese esecutrici di appalti di opere e servizi. Escluse anche le imprese del settore agricolo, salvo pensionati, disoccupati, studenti e percettori di prestazioni integrative del salario. Quanto al settore agricolo, è possibile avvalersi esclusivamente di: 1) pensionati di vecchiaia e invalidità; 2) giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario; 3) disoccupati; 4) percettori di prestazioni integrative del reddito da lavoro, di REI (Reddito di inclusione), o di altre prestazioni di sostegno del reddito. Condizione comune a queste categorie è che nessuno sia stato iscritto l'anno prima negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Il Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento (i cosiddetti "voucher elettronici") del valore nominale di 10 euro l'uno. Il singolo voucher può remunerare non più di un'ora di lavoro e un'ora di lavoro può essere retribuita anche con più di un voucher. La singola ora di lavoro occasionale accessorio, invece, non può essere remunerata meno di 9 euro. Nel settore agricolo il minimo è pari alla retribuzione media oraria stabilita dal contratto collettivo per il lavoro subordinato. In entrambi i casi non è previsto il voucher cartaceo. Infine, riguardo al trattamento tributario, sia la normativa attuale che quella precedente prevede compensi esenti da imposta. In merito al trattamento previdenziale e assicurativo, invece, la contribuzione sociale obbligatoria (inglobata nel voucher) comprendeva contributi pensionistici del 13% alla Gestione separata dell'INPS e assicurativi per gli infortuni sul lavoro del 7% all'INAIL. Ora sono a carico del committente la contribuzione pensionistica del 33% alla Gestione separata dell'INPS, la contribuzione assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali del 3,5% all'INAIL. Nel caso del libretto famiglia, per ogni voucher utilizzato, oltre ai 10 euro di valore nominale, sono a carico del committente 1,65 euro di contribuzione pensionistica alla Gestione separata dell'INPS, 0,25 euro di contribuzione assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali all'INAIL. A differenza che nel Jobs Act, adesso si specifica che, assieme agli infortuni sul lavoro, sono assicurate anche le malattie professionali.



## Boom di licenziamenti: ma a "guadagnarci" sono i lavoratori dipendenti

L'Ufficio studi della CGIA segnala che nell'ultimo anno i licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo nel settore privato hanno registrato una crescita percentuale del 26,5 per cento. Le altre tipologie di licenziamento, invece, non hanno presentato trend di crescita così importanti. Se i licenziamenti totali sono saliti del 3,5 per cento, quelli per giustificato motivo oggettivo sono aumentati del 4,6 per cento e quelli per esodo incentivato, invece, sono addirittura crollati del 19 per cento.

Stante la leggera ripresa economica e l'aumento dell'occupazione in atto, questo orientamento fatica a trovare una giustificazione legata alle normali dinamiche esistenti tra i datori di lavoro e le proprie maestranze.

"Ad averne innescato l'ascesa - denuncia il coordinatore dell'Ufficio studi Paolo Zabeo - è stata una cattiva abitudine che si sta diffondendo tra i dipendenti. Seppur in forte crescita, questo fenomeno presenta delle dimensioni assolute ancora contenute. Nell'ultimo anno, infatti, lo stock ha interessato 74.600 lavoratori. Se, comunque, seguirà questa tendenza, è evidente che nel giro di qualche anno ci ritroveremo con numeri molto importanti". In buona sostanza, cosa è successo?

Con l'introduzione della riforma Fornero, dal 2013 chi viene licenziato ha diritto all'ASpI (indennità mensile di disoccupazione): una misura di sostegno al reddito con una durata massima di 2 anni che costringe l'imprenditore che ha deciso di lasciare a casa il proprio dipendente al pagamento di una "tassa di licenziamento". Se si verifica questa situazione, infatti, il datore di lavoro deve versare all'Inps una somma pari al 41 per cento del massimale mensile della NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale maturata negli ultimi 3 anni. Per una persona con un'anzianità lavorativa di almeno 3 anni, la tassa a carico dell'azienda può sfiorare i 1.500 euro.

"Se una impresa contribuisce ad aumentare il numero dei disoccupati - dichiara il segretario della CGIA Renato Mason - provoca dei costi sociali che in parte deve sostenere. Negli ultimi tempi, però, la questione ha assunto i contorni di un raggio a carico di moltissime aziende e anche dello Stato, perché un numero sempre più crescente di dipendenti non rispetta la norma e costringe gli imprenditori al licenziamento e, di conseguenza, fa scattare la Nuova ASpI (NASpI\*) in maniera impropria".

Anche nel primo trimestre di quest'anno si registra la medesima tendenza con un incremento considerevole del +14,7 per cento (sullo stesso trimestre del 2016) dei licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Come mai avviene tutto ciò? Per "inerzia" del dipendente che in caso di dimissioni vuole evitare incombenze burocratiche e ottenere la NASpI. Non sono pochi coloro che negli ultimi tempi hanno deciso di non recarsi più al lavoro senza dare alcuna comunicazione al proprio titolare. Essendo stata introdotta nel marzo del 2016 l'obbligatorietà delle dimissioni on-line, se il dipendente "diserta" la presenza in cantiere o in ufficio e non comunica telematicamente la volontà di starsene definitivamente a casa, l'interruzione del rapporto di lavoro la deve "avviare" il datore di lavoro attraverso il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Procedura che, grazie alla legge Fornero, consente al lavoratore "scorretto" di ricevere la NASpI, misura che non gli spetterebbe, invece, nel caso di dimissioni volontarie.





“Questo astuto espediente – conclude Zabeo - sta creando un danno economico non indifferente. Non solo perché costringe il titolare dell’azienda a versare la tassa di licenziamento che, come dicevamo, può arrivare fino a 1.500 euro, ma anche alla collettività che deve farsi carico del costo della NASpI. Se quest’ultima viene erogata per tutti i 2 anni previsti dalla legge Fornero, il costo complessivo per le casse dell’Inps può arrivare fino a 20.000 euro a lavoratore”. In buona sostanza, lo stratagemma si sta diffondendo e a conferma di questa tesi ci aiutano i dati relativi alle dimissioni volontarie rassegnate dai lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato: tra il 2015 e il 2016 la contrazione è stata del 13,5 per cento.



## La consistenza dei rapporti di lavoro

Nei primi quattro mesi del 2017, nel settore privato, si registra un saldo, tra assunzioni e cessazioni, pari a +559.000, superiore a quello del corrispondente periodo sia del 2016 (+390.000) che del 2015 (499.000). Su base annua, il saldo consente di misurare la variazione tendenziale delle posizioni di lavoro. Il saldo annualizzato (vale a dire la differenza tra assunzioni e cessazioni negli ultimi dodici mesi) alla fine del 1° quadrimestre del 2017 risulta positivo e pari a +490.000. Tale risultato cumula la crescita tendenziale dei contratti a tempo indeterminato (+29.000), dei contratti di apprendistato (+47.000) e, soprattutto, dei contratti a tempo determinato (+415.000, inclusi i contratti stagionali e i contratti di somministrazione). Queste tendenze sono in linea con le dinamiche osservate nei mesi precedenti e attestano il proseguimento della fase di ripresa occupazionale. Complessivamente le assunzioni, sempre riferite ai soli datori di lavoro privati, nei mesi di gennaio-aprile 2017 sono risultate 2.129.000, in aumento del 17,5% rispetto a gennaio-aprile 2016. Il maggior contributo è dato dalle assunzioni a tempo determinato (+30,6%) mentre sono diminuite quelle a tempo indeterminato (-4,5%). In particolare sono cresciute le assunzioni a tempo determinato nei comparti del commercio, turismo e ristorazione (+47,5%) e delle attività immobiliari (+43,6%). Negli stessi settori si osserva inoltre una crescita anche delle assunzioni in apprendistato (+ 46,9% nelle attività immobiliari e + 35,8% nel commercio, turismo e ristorazione). Significativa pure la crescita dei contratti di somministrazione (+16,7%). Il forte aumento delle assunzioni a tempo determinato in contratti di lavoro intermittente o a somministrazione di manodopera intervenuto dalla seconda metà di marzo può essere messo in relazione alla chiusura della possibilità di acquistare voucher per remunerare i prestatori di lavoro occasionale. Questo ha portato ad una ulteriore riduzione dell’incidenza dei contratti a tempo indeterminato sul totale delle assunzioni (26,6%) rispetto ai picchi raggiunti nel 2015 quando era in vigore l’esonero contributivo triennale per i contratti a tempo indeterminato. Le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (ivi incluse le prosecuzioni a tempo indeterminato degli apprendisti) sono risultate 122.000, con una riduzione rispetto allo stesso periodo del 2016 (-2,4%). Le cessazioni nel complesso sono state 1.570.000, in aumento rispetto all’anno precedente (+10,5%): a crescere sono soprattutto le cessazioni di rapporti a termine (+17,8%) mentre quelle di rapporti a tempo indeterminato sono leggermente in diminuzione (-1%). Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, il numero complessivo dei licenziamenti risulta pari a 189.000, sostanzialmente stabile rispetto al dato di gennaio-aprile 2016 (-0,6%); così come stabili risultano le dimissioni (+0,4%). Il tasso di licenziamento (calcolato sull’occupazione a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti) è risultato per il primo quadrimestre 2017 pari a 1,8%, sostanzialmente in linea con quello degli anni precedenti (1,8% nel 2016; 1,7% nel 2015).



# Fisco

## Studi di settore addio, arrivano le "pagelle"

Dal 2017 nuovi indici per valutare l'affidabilità fiscale dei contribuenti: chi ottiene punteggi elevati eviterà gli accertamenti e potrà avere rimborsi in tempi più rapidi il provvedimento.

I contribuenti interessati non li avevano mai particolarmente amati: già aboliti con una legge dello scorso anno, gli studi di settore vanno definitivamente in soffitta grazie ad un emendamento alla "manovrina" che disciplina in modo dettagliato gli strumenti destinati a sostituire gli studi, ovvero gli indicatori sintetici di affidabilità fiscale (Isa). Per i circa 3 milioni e mezzo di contribuenti coinvolti il cambio di impostazione, che scatterà già per l'anno d'imposta 2017, dovrebbe risultare abbastanza netto. Finora l'amministrazione fiscale cercava di determinare i ricavi attesi per una certa attività economica (in base a parametri quale la sua posizione, il modello organizzativo, la situazione generale e così via) e utilizzando i risultati poteva anche procedere ad accertamenti, presumendo quindi che l'interessato avesse versato meno di quanto dovuto. D'ora in poi invece le stesse procedure di calcolo, in forma più raffinata, dovrebbero servire a dare una sorta di pagella ai contribuenti, con il sottinteso che questi siano interessati a migliorare la propria votazione. Chi ottiene punteggi alti avrà una serie di benefici: esonero dalla necessità di farsi apporre il visto di conformità al momento di farsi compensare i crediti o ottenere rimborsi, esclusione dagli accertamenti basati sulla presunzione semplice, anticipazione di un anno dei termini di decadenza per gli accertamenti. Insomma chi è affidabile sarà "disturbato" meno dal fisco e in generale avrà vita più facile nei rapporti con l'amministrazione. Meccanismi di questo tipo per la verità erano stati introdotti da qualche anno anche per gli studi di settore, ma ora dovrebbero diventare il punto essenziale del nuovo modello. L'idea è passare da una logica punitiva, o comunque di deterrenza, ad una premiale, nell'ambito di un complessivo approccio del fisco orientato alla collaborazione con il contribuente. Concretamente, gli indici si articolano su una scala che va \*\*\* da 1 a 10, proprio come una pagella scolastica: nel dettaglio dovranno essere approvati ogni anno con un decreto del ministero dell'Economia e delle Finanze. Le procedure per gli studi di settore sono gestite da una società pubblica di proprietà del ministero dell'Economia e della Banca d'Italia, la Sose, che ora si occuperà anche degli indici di affidabilità usando una metodologia che nel frattempo è stata migliorata.

In particolare, invece dei soli ricavi con i nuovi indicatori saranno stimati anche il valore aggiunto e il reddito d'impresa, le valutazioni saranno più accurate grazie ad una maggiore mole di informazioni utilizzate, i modelli utilizzati permetteranno di tener conto dell'andamento ciclico dell'economia eliminando quindi la necessità di predisporre appositi correttivi ex post. Quest'ultimo era uno dei punti delicati emersi negli anni della recessione: una crisi eccezionale che abbattendo ricavi e redditi dei contribuenti poteva paradossalmente farli apparire non più in linea e quindi potenzialmente segnalarli come sospetti evasori. Si comincerà dunque quest'anno.

L'Agenzia delle Entrate, che lavora da tempo al progetto ha avviato la sperimentazione dei nuovi indici in otto settori economici: commercio all'ingrosso di macchine utensili, commercio al dettaglio di abbigliamento e calzature, amministrazione di condomini, studi di ingegneria, fabbricazione di calzature, produzione e commercio al dettaglio di prodotti di panetteria, riparazione di auto e moto, servizi di ristorazione commerciale.







## Lettere per la **compliance**, in arrivo altre 100mila

*Riguardano redditi che risultano non dichiarati, in tutto o in parte, nel 2014 - Nel cassetto fiscale debuttano il prospetto precompilato e l'integrativa assistita*

Centomila lettere in arrivo per altrettanti cittadini che, secondo i dati in possesso del Fisco, non hanno dichiarato, nel 2014, dei redditi percepiti l'anno precedente. Non si tratta di avvisi di accertamento, ma di semplici comunicazioni, che viaggiano via posta ordinaria o via pec, con cui l'Agenzia informa che, dall'incrocio delle informazioni presenti nelle proprie banche dati, risultano delle somme non dichiarate, in tutto o in parte. I destinatari delle lettere, tra cui per la prima volta figurano anche titolari di reddito di lavoro autonomo, potranno quindi giustificare l'anomalia o presentare una dichiarazione integrativa e mettersi in regola beneficiando delle sanzioni ridotte previste dal ravvedimento operoso. Con questa nuova tornata di comunicazioni, il Fisco continua a percorrere la strada del dialogo preventivo, con l'obiettivo di evitare che un errore o una dimenticanza possano trasformarsi, senza che il contribuente ne abbia consapevolezza, in un avviso di accertamento vero e proprio, che comporta il pagamento di sanzioni e interessi in misura piena. Novità in arrivo anche sul fronte dell'assistenza: chi riceve una di queste lettere, potrà trovare nel proprio cassetto fiscale la dichiarazione 2014, pronta da integrare sulla base di un prospetto precompilato (disponibile solo per alcuni tipi di reddito) o del prospetto di dettaglio. Potrà quindi fare le correzioni in modalità assistita, inviare l'integrativa e stampare l'F24 per versare gli importi dovuti.

**L'identikit dei destinatari di questa tranche di invii** - Nel dettaglio, le comunicazioni in partenza sono indirizzate a contribuenti persone fisiche e originate da anomalie relative a:

- redditi dei fabbricati, derivanti dalla locazione di immobili, imponibili a tassazione ordinaria o soggetti a cedolare secca;
- redditi di lavoro dipendente e assimilati, compresi gli assegni periodici corrisposti dal coniuge o ex coniuge;
- redditi prodotti in forma associata derivanti dalla partecipazione in società di persone o in associazioni tra artisti e professionisti e redditi derivanti dalla partecipazione in società a responsabilità limitata in trasparenza
- redditi di capitale derivanti dalla partecipazione qualificata in società di capitali;
- redditi derivanti da lavoro autonomo abituale e professionale;
- alcuni tipi di redditi diversi e redditi derivanti da lavoro autonomo abituale e non professionale;
- redditi d'impresa con riferimento alle rate annuali delle plusvalenze/sopravvenienze attive.

**Prospetto precompilato e integrativa assistita, il Fisco aiuta a rimediare** - Novità in arrivo per i contribuenti che ricevono una di queste comunicazioni. Non soltanto nella lettera troveranno indicati, in un dettagliato prospetto informativo, tutti gli elementi che hanno originato l'anomalia segnalata, ma un numero considerevole di contribuenti sarà indirizzato ad accedere a *Fisconline* per correggere la dichiarazione, direttamente online e in maniera assistita. Per la prima volta, infatti, nel cassetto fiscale sarà disponibile il link "scarica dichiarazione da integrare", tramite il quale sarà possibile ottenere il file contenente la dichiarazione originaria presentata per il 2013. New entry nell'ottica di agevolare i cittadini anche il collegamento diretto "scarica il software di compilazione", tramite cui i contribuenti potranno installare automaticamente il pacchetto *UnicoOnLine* necessario per richiamare la dichiarazione relativa al periodo d'imposta 2013, importandola con l'apposita funzionalità, e



integrare la dichiarazione, sulla base dei dati forniti con il prospetto di dettaglio. Per rendere il tutto ancora più semplice, nei casi in cui l'anomalia riscontrata riguarda redditi di lavoro dipendente e assegni periodici (quadro RC), redditi di partecipazione (se non è stato compilato il quadro RH) e altri redditi (se nel quadro RL del modello Unico Persone fisiche o nel quadro D del modello 730 non sono stati dichiarati redditi di capitale), verrà fornito anche il prospetto precompilato del quadro da rettificare o integrare. Una volta predisposta l'integrativa, il contribuente non dovrà far altro che inviarla e stampare l'F24 per il pagamento degli importi dovuti.

**Cam e uffici pronti ad assistere i cittadini** - I cittadini che ricevono una di queste comunicazioni possono chiedere chiarimenti rivolgendosi a uno dei Centri di assistenza multicanale (Cam) dell'Agenzia, che rispondono ai numeri 848.800.444 da telefono fisso e 06.96668907 da cellulare (costo in base al piano tariffario applicato dal gestore), dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 17, selezionando l'opzione "servizi con operatore - comunicazione direzione centrale accertamento". In alternativa, è possibile rivolgersi alla Direzione Provinciale di competenza o ancora a uno degli uffici territoriali della Direzione Provinciale dell'Agenzia delle Entrate.

Tutte le informazioni sulle lettere per la compliance sono disponibili in una nuova sezione dedicata sul sito dell'Agenzia, raggiungibile seguendo il percorso: *Cosa devi fare > Compliance, controlli, contenzioso e strumenti deflativi > Attività per la promozione della compliance.*

## **Legalità: il rating approda nel Registro delle Imprese**

Il Registro delle Imprese si arricchisce di nuove informazioni per mettere a fuoco il profilo di affidabilità delle aziende. Grazie all'intesa tra InfoCamere e Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, a partire dall'autunno prossimo le visure estratte dal Registro delle Imprese delle Camere di Commercio conterranno l'indicazione del rating di legalità rilasciato dall'AGCM alle aziende che ne hanno fatto richiesta e che hanno superato il vaglio dell'Autorità stessa.

Il rating di legalità è uno strumento introdotto nel 2012 volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un riconoscimento - misurato in "stellette" - indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business.

L'acquisizione al Registro delle Imprese delle informazioni sul rating di legalità rientra nel processo di continuo miglioramento di qualità, completezza e trasparenza delle informazioni presenti nelle banche dati gestite dalle Camere di Commercio, perseguito attraverso l'integrazione di informazioni sulle imprese gestite da altre Pubbliche Amministrazioni.

L'elenco completo delle aziende che finora hanno ottenuto il rating di legalità, con il relativo punteggio, è pubblicato sul sito dell'Autorità (<http://www.agcm.it>) e dal prossimo mese di ottobre sarà integrato nelle visure del Registro delle Imprese ([www.registroimprese.it](http://www.registroimprese.it)) rilasciate dalle Camere di Commercio.

### **La mappa delle imprese con le "stellette" della legalità**

Alla fine di aprile 2017, le imprese in possesso delle "stellette" della legalità sono 3460. Per la maggioranza, si tratta di realtà del Nord (55,6%), rispetto al 22% del Centro e al 31,7% del Mezzogiorno (Sud e Isole). Il 62% sono concentrate in cinque regioni, con in testa l'Emilia Romagna (15,3), seguita dalla Lombardia (14,7), dal Veneto (12,1), dalla Puglia (11) e dal Lazio (8,7). Circa il 90% delle imprese che hanno il Rating di legalità è una PMI secondo definizione Europea ovvero con un volume d'affari uguale o inferiore ai 50 milioni di euro e meno di 250 addetti. Tra queste la maggior parte (52,1%) è una piccola impresa occupa meno di 50 addetti e un fatturato non superiore ai 10 milioni di euro. In base al tipo di attività, il 40% delle imprese opera nel settore nell'industria manifatturiera e circa il 20% nel settore notoriamente "sensibile" come quello dell'edilizia. La quota maggiore è costituita da Società a responsabilità limitata (54,7%), seguite dalle Spa (19,5).



## **Cos'è il rating di legalità**

Il riconoscimento viene rilasciato su base volontaria e può essere richiesto per via telematica dalle imprese che hanno sede operativa nel territorio nazionale, che abbiano un fatturato minimo di due milioni di euro nell'ultimo esercizio e che risultano iscritte nel Registro delle Imprese da almeno due anni. Ha un intervallo variabile tra un minimo (corrispondente a una "stelletta") e un massimo (corrispondente a tre "stellette"), attribuito dall'Autorità stessa sulla base delle dichiarazioni delle aziende, verificate grazie a controlli incrociati con i dati in possesso delle pubbliche amministrazioni.

Il rating di legalità ha durata di due anni ed è rinnovabile su richiesta. In caso di perdita di uno dei requisiti base, l'Autorità ne dispone la revoca. Se vengono meno i requisiti per i quali l'azienda ha ottenuto un rating più alto l'Antitrust riduce il numero di stellette. Del rating assegnato dall'AGCM, secondo quanto previsto dalla legge, si tiene conto in sede di concessione di finanziamenti da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché in sede di accesso al credito bancario.

## **Regole per i versamenti Iva**

### *Le risposte ai quesiti su differimenti, rateazioni e compensazioni*

Arrivano i chiarimenti delle Entrate sulle novità introdotte dal decreto fiscale collegato alla Legge di Bilancio 2017 (DI n. 193/2016) in materia di versamenti Iva. Con la risoluzione n. 73/E, infatti, l'Agenzia scioglie i dubbi degli operatori in merito ai soggetti che hanno la possibilità di far slittare il pagamento del saldo Iva al 30 giugno, alla rateazione del debito Iva in caso di versamento differito e alla compensazione con i crediti delle imposte dirette.

**Differimento ad ampio raggio** - Possono versare l'Iva oltre il 16 marzo anche i soggetti con esercizio non coincidente con l'anno solare. Inoltre, è confermata la possibilità di compensare il debito Iva con i crediti delle imposte dirette che emergono dalla dichiarazione annuale dei redditi e di applicare la maggiorazione dello 0,40% soltanto alla parte del debito non compensata. Salva anche l'opportunità di versare il saldo Iva annuale fino al 30 luglio: in questo caso, fino al 30 giugno, occorre maggiorare la somma dovuta dello 0,40% per ogni mese o frazione di mese successivo al 16 marzo; su quest'ultimo importo, per il mese di luglio, bisogna calcolare gli ulteriori interessi dello 0,40%.

**Via libera alla rateazione per chi paga in differita** - Chi si avvale dello slittamento dei termini di versamento può iniziare la rateizzazione a decorrere dal 30 giugno. Il documento di prassi chiarisce, inoltre, che è sempre possibile compensare, anche in caso di rateazione, e che, come previsto in linea generale, l'incremento dello 0,40% deve essere applicato soltanto all'importo effettivamente da versare al netto della compensazione.



# Economia

## La manovra è legge: ok dal Senato alla fiducia con 144 sì

*L'Aula di Palazzo Madama ha convertito in legge senza emendamenti il decreto con la correzione dei conti pubblici da 3,1 miliardi.*

L'Aula del Senato ha approvato la fiducia chiesta dal Governo sul DL con la manovra. I voti a favore sono stati 144, i no 104, un astenuto. Sono risultati presenti 251 senatori e votanti 249. L'asticella della maggioranza era a quota 125. Con questo voto, Palazzo Madama ha dato il disco verde definitivo alla conversione in legge del decreto legge con la correzione dei conti pubblici di 3,1 miliardi sull'indebitamento netto 2017 (3,4 miliardi strutturali pari allo 0,2% del Pil come concordato con la Ue. Numerose e di rilievo anche le novità che hanno arricchito il testo nel passaggio alla Camera, l'unico che ha apportato modifiche al provvedimento. In particolare, Montecitorio ha sancito l'arrivo in Italia della web tax transitoria, giocando d'anticipo in attesa di un accordo internazionale. A scatenare le polemiche, dell'Mdp in particolare, è stata invece l'introduzione, con altri strumenti, dei nuovi voucher per disciplinare il lavoro accessorio dopo la loro abolizione. Ma alla Camera, a sorpresa, sono arrivate anche la cosiddetta norma salva-direttori dei musei presentata dopo la sentenza del Tar che ha bocciato le nomine di cinque direttori stranieri e la misura che ripristina i poteri dell'Anac dopo che con un tratto di penna erano stati cancellati dal nuovo Codice Appalti.

*Cosa prevede la manovra: dalla web tax ai nuovi voucher*

Queste le principali novità del provvedimento approvato con doppio voto di fiducia alla Camera e a Palazzo Madama.

**CORREZIONE DA 3,4 MILIARDI:** il governo corregge il deficit per 3,4 miliardi, lo 0,2% del Pil.

**WEB TAX:** arriva in Italia una web tax transitoria. Si tratta di un meccanismo per un accordo preventivo rafforzato tra le multinazionali del web e il Fisco. Si applica a tutti i gruppi multinazionali con ricavi consolidati superiori a 1 miliardo di euro e che effettuino cessioni di beni e prestazioni di servizi nel territorio dello Stato per un ammontare superiore a 50 milioni di euro.

**VOUCHER:** al posto dei vecchi voucher arrivano i libretti famiglia e il 'contratto di prestazione occasionale' ma con dei paletti: i contratti potranno essere utilizzati dalle imprese fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato con una retribuzione oraria di 9 euro ed entro un tetto unico di 5mila euro complessivi. Per le famiglie arriva un libretto nominativo prefinanziato con buoni da 10 euro.

**ANTICIPO STERILIZZAZIONE CLAUSOLE:** si anticipa la sterilizzazione delle clausole di salvaguardia su Iva e accise previste nel triennio 2018-2020.

**RIMBORSI IVA SPRINT:** riduzione da 90 a 65 giorni dei tempi dei rimborsi evitando il passaggio intermedio attraverso gli agenti della riscossione.

**ALLARGAMENTO SPLIT PAYMENT:** dal 1 luglio lo split payment si applica a tutte le società della pubblica amministrazione e alle società quotate nel Ftse-Mib. Nulla di fatto per l'esclusione dei professionisti.

**ADDIO STUDI SETTORE:** addio agli studi di settore che lasciano il posto agli indici sintetici di affidabilità fiscale. Si prevede un regime premiale crescente in base al grado di compliance delle partite Iva misurato su una scala da 1 a 10.



**SALVA-MUSEI:** dopo la bocciatura da parte del Tar del Lazio delle nomine dei cinque direttori stranieri dei musei arriva una norma che di fatto supera la sentenza. Viene chiarito che i musei non rientrano tra i soggetti di interesse nazionale che non possono avere un dirigente straniero.

**TAGLI AI MINISTERI:** i tagli per circa 500 milioni alla spesa dei ministeri per il 2017.

**TASSA SOGGIORNO:** anche per gli affitti brevi arriva la tassa di soggiorno. La dovranno far pagare ai loro ospiti anche i portali online come Airbnb e Booking. I Comuni potranno anche deliberare un aumento.

**AUMENTO ACCISE SUI TABACCHI:** le tasse sui tabacchi dovranno essere riviste in modo da assicurare un gettito annuo non inferiore a 83 milioni di euro per il 2017 e a 125 milioni a decorrere dal 2018. Sarà un decreto ministeriale a fissare la variazione dell'accisa.

**TASSA AIRBNB:** sugli affitti brevi viene introdotta una cedolare secca con aliquota al 21%. I portali online internazionali, come Airbnb, anche se privi di stabile organizzazione in Italia, dovranno agire come sostituti d'imposta e nominare un rappresentante fiscale per la riscossione. Agli affitti brevi verrà applicata anche la tassa di soggiorno.

**STADI:** nei nuovi stadi o in quelli in ristrutturazione sarà possibile realizzare strutture 'con destinazioni d'uso diverse da quella sportiva purché non residenziale, compresi alloggi per gli atleti e per i dipendenti della società sportiva che li utilizza, nei limiti del 20% della superficie utile.

**ANAS-FS:** la fusione tra Anas ed FS dovrà avvenire con il trasferimento delle quote azionarie entro trenta giorni dal verificarsi delle condizioni previste nel decreto, tra cui il perfezionamento del contratto di programma tra lo Stato e Anas. Il ministro dell'Economia dovrà verificare l'assenza di effetti negativi sui saldi di finanza pubblica 'rilevanti ai fini degli impegni assunti in sede europea'.

**FONDO TERREMOTO:** stanziato 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2017, 2018 e 2019 per il finanziamento degli interventi necessari a seguito degli eventi sismici nelle regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria. Istituito poi un Fondo finalizzato ad accelerare le attività di ricostruzione di 461,5 milioni di euro per l'anno 2017, 687,3 milioni di euro per l'anno 2018 e 669,7 milioni di euro per l'anno 2019.

**DEFINIZIONE AGEVOLATA LITI TRIBUTARIE:** diventa possibile definire con modalità agevolate le controversie tributarie in cui è parte l'Agenzia delle entrate. Basterà pagare gli importi indicati nell'atto impugnato in primo grado e gli interessi da ritardata iscrizione a ruolo, escludendo quindi il pagamento delle sanzioni e degli interessi di mora. Si potranno definire i ricorsi notificati alla controparte entro il 24 aprile 2017.

**ADDIO MONETINE 1-2 CENT:** addio alle monetine da 1 e 2 centesimi. Dal 2018 sarà sospeso il conio da parte dell'Italia, ma quelle in circolazione continueranno comunque ad essere accettate.

**DIETROFRONT SU FLIXIBUS:** ritornano gli stacoli all'attività della società di trasporto low cost che sembravano essere stati superati. Si torna in pratica alle disposizioni previste dal Milleproroghe che prevedevano delle limitazioni all'accesso al mercato.

**MENSE BIO:** arrivano le mense biologiche certificate nelle scuole. Viene istituito un fondo per ridurre i costi a carico degli studenti e realizzare iniziative di informazione e



promozione.

**RIVOLUZIONE EDICOLE:** si anticipano in parte le norme attuative della delega sull'editoria che faticano a decollare. Arriva la semplificazione del processo di apertura di nuovi punti vendita (per cui basta la segnalazione di inizio attiva) e si rimuovono gli ostacoli che non consentono di ampliare le categorie merceologiche che possono essere vendute dai giornalisti. Confermate le sanzioni per chi viola le norme.

**ANTICIPO TAGLIO SLOT MACHINE:** le slot machine saranno ridotte del 34% entro il 2018 e il taglio avverrà in due step: entro la fine del 2017 le macchinette saranno ridotte di circa il 15% (345mila) e il restante 19% (265mila) al 30 aprile 2018. Massimizzazione da 10mila euro ad apparecchio.

**RADDOPPIA TASSA FORTUNA:** raddoppia al 12% la tassa sulla fortuna, il prelievo sulla parte della vincita eccedente i 500 euro, e scatterà dal primo ottobre 2017. Inoltre, sale dal 6% all'8% il prelievo sulle vincite al Lotto mentre il Prelievo erariale unico sulle slot passa dal 17,5 al 19% e quello sulle videolotterie dal 5,5 al 6%.

**PRESTITO PONTE ALITALIA:** il decreto con il prestito ponte per Alitalia entra in manovra. Previsto un finanziamento di 600 milioni di euro della durata di sei mesi.

**RIPRISTINATI POTERI ANAC:** è stato ripristinato il potere dell'Anac, che era stato cancellato dal correttivo sul codice degli appalti, di intervenire prima della magistratura in caso di gravi irregolarità.

**FONDI PROVINCE:** arrivano 175 milioni di euro in più nel 2017 per le province con fondi per la manutenzione delle strade e per l'edilizia scolastica.

**STRETTA FURBETTI BUS:** arriva una stretta per i furbetti che non pagano il biglietto di bus e metropolitane.

**RIMBORSO BIGLIETTO SE BUS IN RITARDO:** arriva il rimborso totale del biglietto se l'autobus ritarda, con eccezione per scioperi, calamità naturali o emergenze imprevedibili.

**STRETTA SULLE COMPENSAZIONI:** scende da 15.000 a 5.000 euro il tetto sotto il quale la compensazione può avvenire senza il visto di conformità. Imprese e professionisti in debito con l'Erario potranno compensare questi importi con i crediti vantati nei confronti della Pa anche per il 2017.

**LIMITI PIU' ELASTICI PER I PIGNORAMENTI:** arrivano limiti più elastici per il pignoramento delle seconde case e degli altri immobili di proprietà del contribuente in debito con lo Stato.



**Per l'Azienda Italia crescita più forte del previsto**



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



*Riviste al rialzo le stime: nel primo trimestre il Pil è aumentato dello 0,4% rispetto al trimestre precedente e dell'1,2% annuo. Il dato tendenziale è il più alto dal quarto trimestre del 2010.*

L'Istat rivede al rialzo le stime di crescita dell'economia italiana: nel primo trimestre del 2017 il Pil è aumentato dello 0,4% rispetto al trimestre precedente e dell'1,2% nei confronti del primo trimestre del 2016. Il dato tendenziale è il più alto dal quarto trimestre del 2010. La stima preliminare diffusa il 16 maggio 2017 scorso aveva rilevato un aumento congiunturale dello 0,2% e un aumento tendenziale dello 0,8%. Si tratta di un dato - ha spiegato l'Istituto - corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato. Il primo trimestre del 2017 ha avuto due giornate lavorative in più sia rispetto al trimestre precedente, sia rispetto al primo trimestre del 2016. La revisione di due decimi di punto - fanno sapere dall'Istat - è rara ma può capitare: le informazioni aggiuntive raccolte, soprattutto grazie alle sorprese al rialzo provenienti dal comparto dei servizi, hanno fornito un quadro più positivo. L'Istituto ha rivisto al rialzo anche il dato del quarto trimestre del 2016: la crescita è passata da +0,2% a +0,3% rispetto al trimestre precedente. La variazione acquisita per il 2017, ossia la crescita annuale che si otterrebbe in presenza di una variazione congiunturale nulla nei restanti trimestri dell'anno, è pari a 0,9%. Rispetto al trimestre precedente, i principali aggregati della domanda nazionale hanno registrato una crescita dello 0,5% dei consumi finali nazionali e un calo dello 0,8% gli investimenti fissi lordi. Le importazioni sono aumentate dell'1,6% e le esportazioni dello 0,7%. La domanda nazionale al netto delle scorte ha contribuito per 0,3 punti percentuali alla crescita del Pil (0,3 i consumi delle famiglie e delle Istituzioni Sociali Private, 0,1 la spesa della Pubblica Amministrazione e -0,1 gli investimenti fissi lordi). Anche la variazione delle scorte ha contribuito positivamente alla variazione del Pil (0,4 punti percentuali), mentre l'apporto della domanda estera netta è stato negativo per 0,2 punti percentuali. Si registrano andamenti congiunturali positivi per il valore aggiunto di agricoltura (+4,2%) e servizi (+0,6%), mentre quello dell'industria risulta negativo (-0,3%).

## **Le 13 zavorre che frenano l'economia italiana,**

L'Ufficio studi di Confartigianato ha messo in luce i tanti, troppi ostacoli che incontra chi fa impresa in Italia. A cominciare da un dato pazzesco: 24,3 miliardi di euro, sono le tasse che paghiamo in più rispetto alla media europea. Un *tax spread*, come l'ha definito il nostro Ufficio studi, che dimostra la portata del peso fiscale scaricato sulle spalle degli italiani. Il cuneo fiscale sul lavoro dipendente ha ormai raggiunto il 47,8%, più di 11 punti percentuali sopra la media OCSE. Paghiamo il gasolio più caro d'Europa e l'energia elettrica tra le più alte di tutto il continente, mentre sul fronte dei rifiuti le cose non vanno molto meglio. Negli ultimi cinque anni, le tariffe per la raccolta dei rifiuti sono aumentate del 18,9%, un dato senza uguali in Europa, a fronte, per giunta, di servizi non sempre efficienti e ben organizzati. L'elenco è ancora lungo, c'è la qualità dei servizi pubblici locali, ci sono i dati sulla contraffazione e il sommerso, sull'efficienza di spesa dei comuni italiani, della burocrazia e dell'assenteismo da malattia nel pubblico impiego. Se per ogni euro investito per giovani e famiglie, l'Italia ne spende 10 per pensioni e sanità degli over65, la strada del digitale sembra ancora lontana e i tempi della giustizia ancora troppo lunghi e costosi per tutti, cittadini e imprenditori. Il credito alle piccole imprese è crollato negli ultimi cinque anni: le pmi *made in Italy* hanno perso 13,6 miliardi di euro di finanziamenti dal sistema bancario. L'ultima delle 13 zavorre è forse quella più fastidiosa per gli imprenditori italiani, con pesanti ripercussioni dirette e indirette su tutto il tessuto produttivo: lo Stato ha ancora debiti con i propri fornitori per 64 miliardi di euro, con i pagamenti che arrivano a 95 giorni di media. Ostacoli, zavorre, chiamateli come preferite, ma sono questi i freni allo sviluppo e alla competitività della piccola impresa italiana.

## *Giurisprudenza*



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

## Le specifiche motivazioni nel licenziamento

Invocare genericamente nel provvedimento di licenziamento la perdurante carenza di lavoro, non è di per sé motivazione specifica e completa tale da consentire al lavoratore l'esatta individuazione delle giustificazioni poste alla base del provvedimento espulsivo. Lo chiarisce la Corte di Cassazione in sentenza 15977 del 26.6.2017. La Corte d'appello accoglieva il gravame proposto da un lavoratore avverso la sentenza di prime cure che aveva respinto la sua domanda diretta ad ottenere la declaratoria di illegittimità, per difetto di motivazione, del licenziamento intimatogli dalla società datrice "causa la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale". La Corte di merito rilevava che l'azienda nulla rispose alla esplicita richiesta, da parte del lavoratore, dei motivi del licenziamento, ex art. 2 L. n. 604\1966, sostenendo che la lettera di licenziamento già conteneva i motivi del recesso, ritenuti invece assolutamente generici.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la società, sostenendo ulteriormente che la lettera di licenziamento già conteneva, in modo specifico ed adeguato, le ragioni del recesso, ponendo il lavoratore in condizioni di impugnarlo, e la società di meglio eventualmente specificare tali ragioni nel corso del giudizio. Ad avviso del Collegio giudicante, la sentenza impugnata ha applicato nella specie il corretto principio secondo cui la motivazione del licenziamento - nel caso in cui il lavoratore licenziato chieda al datore di lavoro la comunicazione dei motivi del recesso - deve essere *sufficientemente specifica e completa*, ossia tale da consentire al lavoratore di individuare con chiarezza e precisione la causa del suo licenziamento sì da poter esercitare un'adeguata difesa svolgendo ed offrendo idonee osservazioni o giustificazioni, dovendosi ritenere equivalente alla materiale omissione della comunicazione dei motivi la comunicazione che, per la sua assoluta genericità, sia totalmente inidonea ad assolvere il fine cui la norma tende, senza nulla aggiungere circa la ragione della scelta di sopprimere specificamente il posto di lavoro cui era addetto il ricorrente.

Del resto la stessa ricorrente deduce che la motivazione del recesso deve essere sufficientemente specifica e completa, *ossia tale da consentire al lavoratore di individuare con chiarezza e precisione la causa del suo licenziamento*, e cioè delle specifiche ragioni organizzative e produttive che hanno comportato la soppressione del suo personale posto di lavoro e non di altri lavoratori. Tale principio è stato più volte affermato dalla stessa Corte:

"In caso di licenziamento individuale giustificato dalla necessità di operare una riduzione del personale, ai fini di poter ritenere legittimo il licenziamento occorre che il datore di lavoro dimostri i motivi che lo hanno indotto al licenziamento e a far ricadere la scelta *sull'unica unità produttiva licenziata*"\* facendo leva anche sui canoni di correttezza e buona fede cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 cod. civ., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse. Nella specie è evidente che "la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale", non assolve minimamente all'obbligo di cui sopra, come correttamente ritenuto dal giudice d'appello, mentre la società ricorrente si limita a ribadire che la generica dizione "causa la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale", pur a fronte della richiesta dei motivi di licenziamento pacificamente formulata dal lavoratore, era sufficiente allo scopo, rendendo irrilevante la richiesta dei motivi ex art. 2, comma 2, L. n. 604\66.

Il ricorso è stato pertanto rigettato.

## Sicurezza: il termine per il pagamento delle sanzioni amministrative è perentorio

Non provvedere al pagamento delle sanzioni amministrative per violazioni in materia di sicurezza sul lavoro entro i termini assegnati, comporta la conseguente azione penale e



relativa condanna: ciò anche se il pagamento è avvenuto solo pochi giorni dopo la scadenza prescritta. La Corte di Cassazione con la recente sentenza (Penale) 16 giugno 2017, n. 30409 conferma la natura perentoria dei suddetti termini. Il Tribunale aveva condannato un datore di lavoro alla pena di € 6.000,00 di ammenda, per le contravvenzioni relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro contestategli ai capi dell'imputazione. Proponeva appello trasmesso a alla Corte di Cassazione, l'imputato, sostenendo che il pagamento con poco ritardo delle rate con l'adempimento delle prescrizioni avrebbe dovuto far ritenere estinto il reato. Secondo la suprema Corte, invece, la sentenza impugnata con motivazione adeguata, immune da vizi di contraddizione o di manifesta illogicità, e con corretta applicazione dei principi giurisprudenziali di Cassazione ha evidenziato come il termine per l'adempimento dei pagamenti è perentorio; il pagamento come ritenuto dallo stesso ricorrente (anche per le rate) è avvenuto con ritardo. La speciale causa di estinzione delle contravvenzioni in materia di prevenzione antinfortunistica non opera se il pagamento della somma determinata a titolo di oblazione amministrativa avviene oltre i trenta giorni fissati dall'art. 21 comma secondo del D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, trattandosi di termine avente natura perentoria e non ordinatoria. Il ricorso è stato dichiarato pertanto inammissibile, confermando la condanna penale

## **L.104/92 – Trasferimento del lavoratore che assiste la persona disabile**

Importante principio ribadito dalla Corte di Cassazione con sentenza nr. 12729/2017 in materia di trasferimento del lavoratore che assiste una persona con handicap. In breve, la suprema Corte ha statuito che pur in presenza del divieto sancito dalla L. 104/1992 che non consente il trasferimento di tale lavoratore senza il suo consenso, una comprovata esigenza aziendale quale può essere la soppressione del posto occupato dal lavoratore, giustifica il legittimo trasferimento.

Il caso era sorto su azione di una lavoratrice che aveva impugnato il provvedimento di trasferimento ad altra sede distante 10 km dalla precedente, assumendo l'illegittimità della disposizione, considerato il suo status di lavoratore che assiste persona disabile convivente. Tanto il tribunale quanto la Corte d'appello, rigettavano la domanda. In particolare, i giudici d'appello avevano ritenuto che non era pertinente quanto osservato circa la mancata considerazione del disagio che lo spostamento comportava per la situazione personale e familiare della ricorrente, poiché il posto occupato dalla ricorrente medesima era stato soppresso e per la propria professionalità l'unico posto vacante era quello individuato nel provvedimento di trasferimento. La lavoratrice insisteva con ricorso per Cassazione.

Le motivazioni della suprema Corte

Si tratta di dirimere quanto la lavoratrice sosteneva nel motivo in cui si deduceva che occorreva tener conto del disagio e personale e familiare che lo spostamento comportava, tenuto conto della propria condizione scaturente dalle garanzie previste dalla L.104/92. L'art. 36, comma 5, della stessa legge stabilisce che "Il lavoratore che assiste la persona con handicap "ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede".

La suprema Corte, con la sentenza n. 25379 del 2012 ha affermato che la disposizione dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati in funzione della tutela della persona disabile, sicché il trasferimento del lavoratore è vietato anche quando la disabilità del familiare, che egli assiste, non si configuri come grave, a meno che il datore di lavoro, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica di quello, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.



Nella statuizione della Corte d'Appello non è stato quindi ravvisato il vizio denunciato dalla ricorrente di non avere tenuto conto della situazione personale della ricorrente, in relazione all'assistenza prestata, atteso che il giudice di secondo grado nel rilevare il venir meno del posto cui la lavoratrice era in precedenza assegnata, riteneva la sussistenza di esigenze aziendali effettive.

Sulla base di tale evidenza, il ricorso è stato rigettato.



**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**



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