

ESSERE OTTIMISTI  
OGGI, NON  
SIGNIFICA CREDERE  
SEMPLICEMENTE  
CHE SARÀ POSSIBILE  
USCIRE DALLA CRISI.  
SIGNIFICA PIUTTOSTO  
TRASFORMARE QUESTA  
CRISI IN OPPORTUNITÀ  
DI CAMBIAMENTO,  
NON SOLO IN TERMINI  
DI RIFORME DEL  
SISTEMA, MA ANCHE  
DI RESPONSABILITÀ.  
CHI, COME NOI, NON  
REPUTA IL LAVORO  
COME UN DIRITTO  
ACQUISITO, SA CHE  
SOLO ATTRAVERSO  
L'IMPEGNO E I  
SACRIFICI POSSIAMO  
LASCIARCI LA CRISI ALLE  
SPALLE, SENZA FARLA  
RICADERE SU QUELLE  
DEI NOSTRI FIGLI.

L'OTTIMISMO PREVEDE  
UN DURO LAVORO

Periodico quadrimestrale online

Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
Circonscrizione del Tribunale di Foggia



**Primo Piano**

Protocollo d'intesa INPS-ODCEC Foggia	3	Le reti d'impresa: da tema del marketing a strumento di incentivo allo sviluppo economico <i>di Luigi Gianluca Pio Falco</i>	35
La responsabilità solidale tributaria nei contratti di appalto e subappalto dopo il D.L. n. 83 del 22 giu- gno 2012 (c.d. decreto crescita) <i>di Michele Giampalmo</i>	9	Apprendistato – le difficoltà ancora riscontrate dalle aziende <i>di Mauro Soldera</i>	38
I nuovi ammortizzatori sociali <i>di Angelo Irano</i>	12	III Congresso CNDCEC	41
La spending review <i>di Raffaele Savino</i>	30	Le nuove pensioni <i>di Marcello Amodio</i>	43
IX Edizione Corso di agg. in Diritto del Lavoro <i>di Roberto de Meo</i>	33	Contratto a termine <i>di Giovanni Mastropietro</i>	52
		<b>ODCEC FG - Report attività formative</b> Maggio-Dicembre 2012	57



Editore  
**Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Foggia**

Direttore responsabile  
**Sergio de Nicola**

Direttore editoriale  
**Iolanda Battiante**

Comitato scientifico  
**Presidente: Nunzio Angiola**  
**Componenti: Alessandro Buccino, Roberto de Meo,  
Mario Marciello, Raffaele Nuzzi, Susanna Sorrenti**

Impaginazione grafica  
**Pasquale Russo**

Redazione e amministrazione  
via Torelli, 15/A - 71121 Foggia - tel. 0881 72 56 12  
www.odcefoggia.it - odcfoggia@tiscali.it

Registrazione Tribunale di Foggia n. 4/Po6 R.P. del 01.03.2006  
Ogni articolo pubblicato è stato ceduto a titolo gratuito ed esprime esclusivamente  
il pensiero dell'autore.



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI DI FOGGIA  
CIRCOSCRIZIONE DEL TRIBUNALE DI FOGGIA

PROTOCOLLO D'INTESA  
TRA  
ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS)  
DIREZIONE PROVINCIALE DI FOGGIA

E  
ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI FOGGIA  
CIRCOSCRIZIONE DEL TRIBUNALE DI FOGGIA

11 maggio 2012

Visti i rilevanti e repentini cambiamenti tecnologici e organizzativi che hanno interessato negli ultimi anni l'Istituto nazionale della previdenza sociale (d'ora in poi INPS) e la professione dei dottori Commercialisti e degli Esperti contabili, si pone l'esigenza di rivedere il precedente accordo stipulato in data 1 febbraio 2011, e di rifondare così, intensificandolo, il rapporto collaborativo esistente tra la Direzione Provinciale Inps (d'ora in poi DP) e l'Ordine dei dottori Commercialisti e degli Esperti contabili (d'ora in poi ODCEC) di Foggia.

Tale collaborazione è basata sui seguenti principi:

- reciproco riconoscimento delle rispettive funzioni e dei propri compiti istituzionali;
- volontà di perseguire l'eccellenza della qualità dei servizi offerti ai cittadini, imprese e lavoratori autonomi;
- facilitare il rispetto della legalità e della lotta all'evasione ed elusione contributiva;
- contrasto all'abusivismo professionale.

Tanto premesso, precisato che il presente protocollo d'intesa ha validità per i rapporti tra i dottori Commercialisti e degli Esperti contabili presso la circoscrizione del Tribunale di Foggia e la DP INPS di Foggia, le parti concordano quanto segue:

Articolo 1  
Canali di comunicazione

I canali di comunicazione tra INPS e dottori Commercialisti e degli Esperti contabili sono i seguenti:

- Comunicazione bidirezionale, accessibile dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it), dal link "Cassetto previdenziale - Fascicolo elettronico aziendale", tramite le credenziali rilasciate dall'INPS ai professionisti;
  - Agenda appuntamenti, da "Cassetto previdenziale aziendale";



- Sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), per la ricerca di circolari e messaggi ed il prelievo di modulistica;
- Contact center 803.164, per il supporto tecnico agli utenti Internet;
- Casella di posta elettronica istituzionale nei casi in cui non è possibile utilizzare la procedura dedicata.

#### Articolo 2

Modalità di collaborazione da parte dei dottori Commercialisti e degli Esperti contabili

L'ODCEC di Foggia si impegna a sensibilizzare i propri iscritti:

- all'utilizzo preferenziale dei suddetti canali per tutte le comunicazioni intercorrenti con la DP di Foggia;
- alla presentazione delle richieste di appuntamento esclusivamente attraverso la modalità prevista dall'articolo 1, individuando nel contempo con precisione la problematica da affrontare mediante riferimenti precisi e l'allegazione di file contenenti i documenti necessari all'istruttoria della richiesta;
- a compilare in maniera precisa e completa tutta la modulistica trasmessa all'Istituto, tanto quella relativa alle istanze, quanto quella relativa ai pagamenti (F24);
- a monitorare costantemente il conto aziendale tramite l'applicativo "cassetto previdenziale", anche al fine della risoluzione in via preventiva di anomalie che darebbero luogo all'emissione di DURC negativo.

Nei casi in cui gli Uffici della Sede, tramite la comunicazione bidirezionale segnalino ad un dottore Commercialista e/o Esperto Contabile anomalie da sistemare (es. DM "virtuali", "anomali", "provvisori", ecc.), lo stesso provvederà alla risposta nel tempo più rapido possibile.

#### Articolo 3 Accesso alla Sede

L'accesso agli uffici del back office della Sede di Corso del Mezzogiorno (cioè quelli posti ai piani superiori) è autorizzato solo ai dottori Commercialisti ed Esperti contabili muniti di tesserino professionale nelle giornate di lunedì, mercoledì e venerdì mattina nonché giovedì pomeriggio, durante le ore di apertura al pubblico e muniti di appuntamento preso ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del presente protocollo.



Resta ferma la possibilità di accesso per la semplice consegna di pratiche o documentazione varia, a scadenza presso lo "sportello veloce" nei giorni e negli orari di apertura dello stesso.

L'accesso è consentito anche ai loro delegati esclusivamente per la consegna di documentazione; a tal riguardo, il professionista avrà cura di apporre sul documento di delega anche il proprio timbro.

Nella gestione degli appuntamenti l'INPS si impegna ad applicare le medesime garanzie e regole previste dalla circolare n. 28/2011. In particolare, l'INPS si impegna a verificare l'identità del richiedente e la sua corrispondenza alla delega rilasciata dall'azienda.

Eventuali violazioni al disposto della Legge n. 12/79 e della circolare INPS n. 28/2011 saranno segnalate all'Ordine Professionale per i provvedimenti di competenza.

L'INPS, ricevuta specifica comunicazione da parte dell'Ordine dei dottori Commercialisti e degli Esperti contabili, si impegna inoltre a provvedere alla cancellazione di pin e password personali rilasciati a dottori Commercialisti ed Esperti contabili sospesi dall'esercizio della professione a seguito di procedimento disciplinare.

#### Articolo 4 Modalità di collaborazione da parte delle strutture INPS

L'INPS si impegna a:

- fornire gli indirizzi di posta elettronica istituzionale delle strutture operative sia dell'Area Servizi che dell'Area Flussi;
- fissare gli appuntamenti richiesti nel tempo più rapido possibile;
- qualora l'appuntamento venga fissato oltre 7 giorni dalla richiesta il professionista può inviare una richiesta di anticipazione alla casella di posta elettronica istituzionale specificando le ragioni dell'urgenza (es. cartelle esattoriali con azioni esecutive in corso)
- rispondere alle richieste pervenute telematicamente entro 5 giorni lavorativi;
- creare un canale di comunicazione stabile con l'ordine, per l'invio di informazioni riguardanti gli assetti organizzativi interni, la realizzazione di nuove procedure operative e tutto ciò che comunque possa interessare e migliorare il rapporto fra l'INPS e i dottori Commercialisti ed Esperti contabili.

#### Articolo 5 Tavolo tecnico di confronto e collaborazione in tema di formazione



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI DI FOGGIA  
CIRCOSCRIZIONE DEL TRIBUNALE DI FOGGIA

Le parti si impegnano ad instaurare una stretta collaborazione a fronte delle innovazioni normative e procedurali che impattano sulla reciproca attività, al fine di prevenire fenomeni di criticità che possono ostacolare il miglior funzionamento dei flussi comunicativi.

In tale ottica, alla luce delle continue innovazioni normative e del disvalore rappresentato dal contenzioso in materia contributiva, le parti concordano di attivarsi tempestivamente allor quando vi siano interpretazioni normative difformi.

Le parti concordano di utilizzare, per le finalità di cui ai commi 1 e 2, un tavolo tecnico bilaterale, composto da dirigenti e funzionari dell'istituto e una delegazione di professionisti designata dall'Ordine.

A seguito degli incontri tenutisi in sede di tavolo tecnico, le parti potranno organizzare incontri formativi/informativi allargati agli iscritti all'ordine, oppure elaborare note congiunte con indicazioni operative vincolanti per l'ordine e l'Istituto.

#### Art.6

##### Carattere sperimentale e relativa durata

Il presente accordo ha natura sperimentale e validità dalla sottoscrizione fino al 30 aprile 2013. Lo stesso sarà rivisto, a richiesta di una delle parti, alla predetta scadenza oppure, in caso di positiva sperimentazione, sarà prorogato tacitamente.

Pio Di Domenico  
Direttore prov. INPS Foggia

Marisa Cavaliere  
Presidente ODCEC Foggia

Sempre nell'ottica di un miglioramento della collaborazione tra l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e i suddetti ordini professionali vi inviamo una nota nella quale sono elencate alcune informazioni utili alla semplificazione delle varie attività lavorative:

- Vi ricordiamo di trasmettere attraverso la funzionalità contatti, del cassetto previdenziale aziende, con la massima urgenza la dichiarazione - de minimis - in base alla Circolare n. 128 del 02/11/2012 - Apprendistato. D.L.gs. 15 settembre 2011, n. 167 (T.U. dell'apprendistato). Legge 12 novembre 2011 n. 183, art. 22.

- Si avverte che il mancato o ritardato invio della dichiarazione utile al beneficio dello sgravio contributivo per gli apprendisti, comporterà l'attivazione delle procedure di verifica e controllo ispettivo.

- Le sospensioni e le riattivazioni delle posizioni aziendali in ordine agli obblighi contributivi, debbono essere effettuate tramite il canale telematico, nel più breve tempo possibile onde evitare il mancato aggiornamento del cassetto previdenziale dell'azienda.

- Sistemazione dei DM Virtuali sia Provvisori che Anomali: se entro il secondo mese successivo a quello di competenza (Es. DM10 virtuale di competenza di settembre da definire entro il 30 novembre) non si provvede ad inviare un flusso di variazione idoneo a correggere l'originario dm Virtuale, la procedura in automatico forzerà la quadratura della denuncia aziendale. Si diffida ad effettuare autonome compensazioni su F24 di presunti importi a credito azienda, senza aver preventivamente verificato tale circostanza con l'ufficio accertamento e gestione del credito

Visti i cambiamenti di natura organizzativa dell'Istituto, anche al fine di meglio indirizzare le vostre istanze, vi elenchiamo in calce gli indirizzi di casella istituzionale:

[anagraficaflussi.foggia@inps.it](mailto:anagraficaflussi.foggia@inps.it) :

Iscrizioni, variazioni, cessazioni, inquadramento aziende ed autonomi

Problematiche tecniche relative alla trasmissione denunce Uniemens/Emens

Errori (matricola – codice causale – periodo) effettuati sul modello F24

Modelli SA770- Sistemazione conto aziendale ed individuale

Riscatti – Rendite vitalizie e ricongiunzioni

Contribuzione figurativa

Autorizzazioni e rimborsi versamenti volontari

[assicuratopensionato.foggia@inps.it](mailto:assicuratopensionato.foggia@inps.it):

Liquidazione e gestione delle pensioni

Carta acquisti

Cessione del quinto

Deleghe pensioni

[fondispeciali.foggia@inps.it](mailto:fondispeciali.foggia@inps.it):

Fondi speciali – Convenzioni internazionali

[invalidicivili.foggia@inps.it](mailto:invalidicivili.foggia@inps.it):

Prestazioni connesse all'invalidità civile

[sostegnoreddito.foggia@inps.it](mailto:sostegnoreddito.foggia@inps.it):

Disoccupazione agricola e non – Permessi legge 104/1992

Modello ISEE – Cure Termali – TFR – Crediti diversi – CIG e CIGS in deroga

Mobilità - Contratti di solidarietà - LSU - ACT-

[soggettocontribuente.foggia@inps.it](mailto:soggettocontribuente.foggia@inps.it):

Informazioni aziendali – stato lavorazione pratiche

Attivazione Agenda Appuntamenti  
Dilazioni – Sgravi esattoriali – Rimborsi  
Modelli A1 per distacchi all'estero – DURC – Compensazioni  
Assegnazione e gestione PIN aziende, professionisti, cittadini  
Voucher lavoro occasionale (vendita e rimborsi)

[accertamento.foggia@inps.it](mailto:accertamento.foggia@inps.it)

Note di rettifica – Regularizzazioni aziendali spontanee, da verbale ispettivo e da denuncia del lavoratore.

[gestionecredito.foggia@inps.it](mailto:gestionecredito.foggia@inps.it)

Gestione denunce insolute - diffida e denuncia per delitti di omesso versamento delle quote a carico del lavoratore - Regularizzazione mobilità

[verificaamministrativa.foggia@inps.it](mailto:verificaamministrativa.foggia@inps.it)

Regularizzazione contributiva virtuale in edilizia

Recupero contributo addizionale su integrazioni salariali

Confronto monti retributivi

Tutoraggio grandi aziende

Poseidone – CRAA – 5N – 5Q

[controlloprestazioni.foggia@inps.it](mailto:controlloprestazioni.foggia@inps.it)

Gestione crediti per indebite riscossioni di pensioni e prestazioni a sostegno del reddito

Visite mediche di controllo – Surroghe – Convenzione INPS/INAIL

Indennità di maternità - Autorizzazioni ANF - AF Domestici

Gestione separata ( Indennità di malattia - indennità UNATANTUM co.co.pro)

[informazioniistituzionali.foggia@inps.it](mailto:informazioniistituzionali.foggia@inps.it)

Informazioni istituzionali – Rapporti con il pubblico Patronati e Associazioni di categoria –

Segreteria Comitato Provinciale

**La responsabilità solidale tributaria nei contratti di appalto e subappalto dopo il D.L. n. 83 del 22 giugno 2012 (c.d. decreto crescita).**

*di Michele Giampalmo*

*Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto del pensiero dell'autore e costituiscono mero contributo di dottrina.*

La materia della responsabilità solidale tributaria negli appalti è stata rivisitata dal D.L. n. 83 del 22 giugno 2012 (c.d. decreto crescita) convertito con modifiche dalla L. n. 134 del 7 agosto 2012.

Tale intervento normativo ha modificato l'art. 35 del D.L. n. 223/2006 convertito con modificazioni dalla L. n. 248/2006 (c.d. legge Bersani) riformulandone il comma 28 e aggiungendo i commi 28 bis e 28 ter.

Tutto a distanza di pochissimi mesi dalla precedente novella, già operata dall'art. 2, comma 5bis del D.L. n. 16/2012, convertito dalla legge 26 aprile n. 44/2012.

Oggetto della obbligazione solidale in ambito fiscale sono dunque:

- le ritenute operate sui redditi di lavoro dipendente;
- l'imposta sul valore aggiunto in relazione alle prestazioni inerenti l'appalto (o il subappalto).

Quanto alla individuazione della platea dei soggetti destinatari della norma, nell'ambito dei contratti di appalto e sub appalto di opere, forniture e servizi, essi sono:

- i soggetti contraenti dei contratti di appalto nell'ambito operazioni ed attività rilevanti ai fini IVA (D.P.R. n. 633/72);
- i soggetti passivi IRES (artt. 73 e 74 D.P.R. n. 917/86 TUIR ai quali si rinvia).

Restano invece esclusi (oltre i soggetti privati che non sono tenuti ad adempimenti IVA) gli enti di cui all'art. 3, comma 33 del D.Lgs. n. 163/06 (Codice dei contratti pubblici) vale a dire: le pubbliche amministrazioni dello Stato, gli organismi di diritto pubblico, le associazioni, le unioni, i consorzi costituiti da organismi di diritto pubblico, gli enti pubblici territoriali, le società con

capitale pubblico, anche se non dotate di connotazione pubblicistica, i concessionari di lavori pubblici, anche se non organismi di diritto pubblico.

La novità principale, rispetto alla precedente formulazione, consiste nella esclusione, che si evince dalla lettera della legge, della (co) responsabilità fiscale del committente in capo al quale è tuttavia previsto un gravoso obbligo di controllo (vedesi infra) con riferimento ai predetti adempimenti fiscali.

Sono invece pacificamente tenuti alla corresponsabilità tributaria gli appaltatori ed i subappaltatori (aventi causa).

Elementi di incertezza derivano dalla Circolare n. 40/E in data 08/10/2012, con la quale l'Agenzia dell'Entrate ha affermato che "la disposizione prevede la responsabilità dell'appaltatore e del committente ...".

Ciò detto, non sembra tuttavia superabile il dato letterale della fonte primaria la quale chiaramente non contempla il committente tra i soggetti tenuti alle obbligazioni fiscali sopra indicate (IVA e ritenute sui redditi di lavoro dipendente). Né può affermarsi, senza contraddire gli stessi principi fondamentali in materia di fonti del diritto, che una circolare possa "legiferare" introducendo essa un obbligo non previsto nell'ordinamento giuridico.

Quanto ai limiti relativi alla responsabilità solidale de quo giova raffrontare le previsioni della disciplina precedente rispetto a quella attuale.

La disciplina anteriore prevedeva (anche a carico del committente) la responsabilità solidale oggi prevista tra appaltatore e subappaltatore, con termine di prescrizione fino a due anni successivi alla conclusione dell'appalto e senza limite in ordine all'ammontare del debito tributario solidale.

Oggi il termine non è espressamente indicato dal legislatore, per cui deve ritenersi applicabile il termine di prescrizione previsto nell'ambito della disciplina delle relative obbligazioni tributarie.

Con riferimento al quantum dell'obbligazione solidale nei confronti dell'Erario la disciplina in vigore prevede, quale limite, la misura dell'ammontare del

corrispettivo dovuto dall'appaltatore nei confronti del subappaltatore.

L'uso dell'aggettivo dovuto sembra poter ragionevolmente indicare all'interprete che l'ammontare dell'esposizione per il debito erariale sia quello del corrispettivo di volta in volta residuo, cioè ancora dovuto dall'appaltatore nei confronti degli aventi causa (subappaltatori), e non quello inizialmente previsto per l'intero appalto.

Del resto l'obbligo di controllo della regolarità degli adempimenti fiscali scaduti, da parte del dante causa – appaltatore, attiene a specifiche fasi e scansioni temporali del rapporto contrattuale, ognuna delle quali non può che essere riferita ad un distinto importo.

Altro significativo cambiamento apportato dal D.L. n. 83 del 22 giugno 2012 (c.d. Decreto crescita) attiene alla introduzione di una causa di estinzione della responsabilità solidale dell'appaltatore (esclusione precedentemente non prevista) consistente in una condotta di controllo sulla regolarità degli adempimenti tributari dei subappaltatori. La norma prevede che la corresponsabilità si estingua qualora l'appaltatore provveda, prima del pagamento del corrispettivo dovuto, a verificare che i versamenti scaduti (IVA e ritenute per redditi di lavoro dipendente) siano stati eseguiti dai subappaltatori.

La condotta di verifica richiesta può essere tipizzata nelle due modalità che seguono.

L'appaltatore può acquisire una asseverazione da parte di soggetti qualificati la quale attesti la regolare effettuazione degli adempimenti. Sono abilitati al rilascio di tale asseverazione i soggetti di cui all'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 241/1997 e all'art. 3, comma 3, del regolamento reso con D.P.R. n. 322/1998; vale a dire:

- gli iscritti negli albi dei dottori commercialisti, ragionieri, periti commerciali, consulenti del lavoro;

- gli iscritti alla data del 30 settembre 1993 nei ruoli dei periti ed esperti tenuti dalle Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura per la categoria tributi, in possesso di laurea in giurisprudenza o in economia e commercio o equipollenti o

diploma di ragioneria;

- le associazioni sindacali di categoria tra imprenditori di cui all'art. 32, comma 1, lettere a), b), c), del D.Lgs. n. 241/1997;

- i Centri di assistenza fiscale (CAF) per imprese, lavoratori dipendenti e pensionati;

- gli incaricati con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze.

In alternativa alla asseverazione, la citata circolare n. 40/E in data 08/10/2012 dell'Agenzia dell'Entrate, ha da ultimo previsto, quale modalità di esercizio del controllo sugli adempimenti fiscali dei subappaltatori, avente effetti estintivi della obbligazione solidale, una dichiarazione sostitutiva resa ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 (sulle certificazioni amministrative), dove dovranno essere specificamente indicati:

- il periodo nel quale l'IVA riferita alle operazioni fatturate è stata liquidata;

- il periodo in cui sono state versate le ritenute sui redditi di lavoro dipendente;

- gli estremi del modello F24 con il quale l'imposta sul valore aggiunto e le ritenute sono state versate;

- la dichiarazione relativa alla riferibilità dei versamenti e delle operazioni contabili al contratto di appalto (e subappalto).

La norma ha previsto che l'appaltatore possa sospendere i pagamenti dovuti se non riceve la documentazione afferente gli adempimenti fiscali.

Si tratta di uno strumento di autotutela che rafforza l'obbligazione dell'appaltatore e ne rende più agevole l'adempimento.

Deve osservarsi che non è chiara quale destinazione debba attribuirsi alle somme trattenute in caso di mancanza della documentazione fiscale o di riscontro di inadempimenti. Ciò a differenza di quanto è previsto in materia di appalti pubblici, dove, nel caso di DURC che evidenzia inadempimenti contributivi, la stazione appaltante, debitrice nei confronti dell'appaltatore, è tenuta direttamente ed

in sostituzione dell'obbligato principale, a versare quanto dovuto agli enti, operando una trattenuta dal certificato di pagamento (art. 4, comma 2 D.P.R. n. 207/2010).

Pur non sussistendo una previsione formale, nella fattispecie in esame, considerata la corresponsabilità ex lege in capo all'appaltatore, è ragionevole ritenere sussistente un vincolo, sia pure di fatto, sulle somme citate, vincolo che suggerisce come corretto (ed utile) il versamento degli importi dovuti all'Erario, con successiva "trattenuta" di pari entità sulle somme di cui il subappaltatore risulti ancora creditore.

In ultimo, come già accennato, deve evidenziarsi come il vigente art. 35 del D.L. n. 223/2006 abbia espunto, dal novero dei soggetti corresponsabili delle più volte citate osservanze fiscali, il committente. Tuttavia il legislatore ha comunque previsto, in capo a quest'ultimo, un onere di controllo la cui violazione è sanzionata con una sanzione amministrativa di importo edittale da euro 5.000,00 a euro 200.000,00.

La condotta di controllo "liberatoria" sulla regolarità degli adempimenti tributari dei subappaltatori è la medesima dovuta dall'appaltatore, sopra esaminata, alla quale pertanto si rinvia.

E' importante inoltre considerare che, per effetto del solidarietà tributaria, i verbali di accertamento e in generale gli atti inerenti i controlli riferiti al subappaltatore dovranno essere notificati anche all'appaltatore e al committente.

In conclusione non può non osservarsi come il legislatore abbia predisposto un presidio di controllo privato sulla regolarità dei versamenti tributari nella sequela degli appalti e subappalti; nella ipotesi di omissione della verifica, per l'appaltatore la "sanzione" è nella responsabilità solidale, per il committente è prevista la sanzione amministrativa indicata.

Si assiste in definitiva, come spesso avviene anche in altri settori, a quel fenomeno che potrebbe definirsi di "esternalizzazione a costo zero" di funzioni, in ultima analisi, di pertinenza dello Stato organizzazione.

Laddove, per i motivi più vari, quest'ultimo non è in grado di far fronte e garantire

attribuzioni e servizi suoi propri (come oggettivamente è la funzione di controllo in ambito tributario) lo Stato demanda questi compiti ai soggetti privati che dovrebbero esserne, più normalmente, i soggetti destinatari.

Un fenomeno che dà luogo, oltretutto, ad un inopportuno disordine di ruoli le cui dinamiche meriterebbero una approfondita e distinta trattazione sotto il profilo degli effetti sociali ed economici.

## Area Welfare to Work

### Azione di Sistema di Welfare to Work per le politiche di reimpiego 2012 - 2014

#### I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI (Aggiornato con la legge 28 giugno 2012, n. 92)

##### ASPI – Assicurazione Sociale per l’Impiego

###### Che cosa è l’ASPI

L’ASPI – Assicurazione Sociale per l’Impiego è introdotta dall’art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92. Essa ha la funzione di fornire una indennità mensile di disoccupazione ai lavoratori che abbiano perso involontariamente la propria occupazione e sostituisce, dal 1° gennaio 2013, le indennità di disoccupazione non agricole e, dal 1° gennaio 2017, l’indennità di mobilità.

###### Lavoratori destinatari

Sono destinatari dell’ASPI tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, che abbiano perduto involontariamente il posto di lavoro. Restano, invece, esclusi i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali continuano a trovare applicazione le norme in materia di disoccupazione agricola<sup>1</sup>.

###### Requisiti

L’ASPI spetta in presenza dei seguenti requisiti:  
- stato di disoccupazione, ai sensi dell’art. 1, comma 2, lett.c, del d. lgs. 181/00<sup>2</sup>;  
- almeno 2 anni di assicurazione e almeno 1 anno di contribuzione nel biennio precedente l’inizio del periodo di disoccupazione.

###### Esclusioni

L’ASPI non spetta a quei lavoratori che si trovino in stato di disoccupazione per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Tuttavia, se la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è avvenuta nell’ambito della procedura di licenziamento collettivo per giustificato motivo oggettivo<sup>3</sup> il lavoratore, comunque, ha diritto all’ASPI.

###### La misura

L’ASPI è rapportata alla retribuzione mensile<sup>4</sup> del lavoratore ed è, per l’anno 2013, pari se la retribuzione è pari o inferiore ad € 1.180,00, al 75% di essa;  
se la retribuzione è superiore ad € 1.180,00, al 75% del predetto importo, con un incremento del 25% sulla differenza tra la retribuzione mensile e l’importo di € 1.180,00.

L’ASPI, come sopra calcolata, viene, poi, ridotta del 15% dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo 12 mesi.

Non si applica l’aliquota apprendisti ex art. 26, l. n. 41/86.

L’importo dell’indennità non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente

<sup>1</sup> Art. 7 c. 1. D. 86/88, Art. 25. , l. 457/72, Art. 7. L. 37/77

<sup>2</sup> Ai sensi dell’art. 1, comma 2, lett. C, del d. lgs. 181/00, lo stato di disoccupazione è la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti.

<sup>3</sup> Art. 7, legge n. 604/66, come modificato dall’art. 1, comma 40, della legge n. 92/12.

<sup>4</sup> La retribuzione mensile del lavoratore, ai fini dell’ASPI, si calcola dividendo la retribuzione imponibile, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (13a, 14a), degli ultimi 2 anni precedenti lo stato di disoccupazione per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicando il risultato ottenuto per il numero 4,33.

dall’INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento.

###### I contributi figurativi

La contribuzione figurativa è riconosciuta per l’intero periodo di percezione del trattamento in misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili percepite nei due anni precedenti lo stato di disoccupazione.

I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici.

###### La durata (per gli eventi di disoccupazione fino al 31 dicembre 2015)

L’ASPI è corrisposta dall’INPS

nell’anno 2013, per un periodo non superiore a 8 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni, per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni;

nell’anno 2014, per un periodo non superiore a 8 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni, per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni e inferiore a 55 anni, per un periodo non superiore a 14 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni;

nell’anno 2015, per un periodo non superiore a 10 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni, per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni e inferiore a 55 anni, per un periodo non superiore a 16 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni.

###### La durata (per gli eventi di disoccupazione a decorrere dal 1° gennaio 2016)

L’ASPI è corrisposta dall’INPS

per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 55 anni per un periodo non superiore a 18 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni.

###### La decorrenza

L’ASPI spetta dall’8° giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo alla presentazione della domanda.

###### Gli adempimenti del lavoratore

Il lavoratore in possesso dei requisiti per ottenere l’ASPI deve presentare, esclusivamente in via telematica, l’apposita domanda all’INPS, entro 2 mesi dalla data di spettanza del trattamento (la data di spettanza del trattamento è l’8° giorno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro).

La mancata presentazione della domanda nei termini sopra indicati comporta la decadenza dal trattamento.

###### La compatibilità/cumulabilità con lo svolgimento di una attività lavorativa

In caso di svolgimento di una attività lavorativa con contratto di lavoro subordinato, l’ASPI è sospesa d’ufficio, per un periodo massimo di sei mesi. Al termine del periodo di sospensione di durata inferiore a sei mesi, l’ASPI riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

In caso di svolgimento di una attività lavorativa autonoma che comporti un reddito annuo inferiore al limite utile per la conservazione dello stato di disoccupazione (inferiore a 4.800 euro annui, al netto delle ritenute previdenziali e prima del prelievo fiscale), il lavoratore beneficiario dell’ASPI deve informare l’INPS entro un mese dall’inizio dell’attività dichiarando il reddito presunto annuo che prevede di trarre dall’attività. L’INPS provvederà a ridurre l’indennità spettante nella misura dell’80% dei proventi preventivati, salvo conguaglio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi o, in mancanza, dell’autodichiarazione del lavoratore.

###### La sospensione

L’ASPI è sospesa d’ufficio<sup>5</sup>, per un periodo massimo di 6 mesi, quando lavoratore percettore trovi una nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato.

In caso di sospensione, il periodo di contribuzione legato al nuovo rapporto di lavoro può essere

<sup>5</sup> La sospensione d’ufficio avviene sulla base delle comunicazioni obbligatorie effettuate dai datori di lavoro ai Servizi territorialmente competenti.

fatto valere ai fini di un nuovo trattamento di ASPI o miniASPI.

#### La riduzione

Il lavoratore percettore dell'ASPI che intraprenda una attività autonoma, da cui percepisce un reddito tale da poter conservare lo stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo presunto. Il predetto Istituto provvederà a ridurre l'ASPI per un importo pari all'80% dei proventi presunti, salvo conguaglio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi o, in mancanza, dell'autodichiarazione del lavoratore.

In caso di mancata comunicazione, il lavoratore decade dal diritto alla fruizione dell'ASPI dal momento in cui ha iniziato l'attività con l'obbligo di restituire quanto eventualmente percepito.

#### La decadenza

Il lavoratore decade dal diritto alla fruizione dell'ASPI con l'obbligo di restituire quanto eventualmente abbia continuato a percepire quando

- perde lo stato di disoccupazione;
- intraprende una attività autonoma senza darne comunicazione all'INPS;
- raggiunge i requisiti per il pensionamento;
- acquisisce il diritto all'assegno di invalidità, salvo che il lavoratore non opti per l'ASPI.

Il lavoratore decade dal diritto alla fruizione dell'ASPI, fatti salvi i diritti già maturati, quando

- rifiuta di partecipare o non partecipa regolarmente, senza giustificato motivo, a una iniziativa di politica attiva proposta dai servizi competenti che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;
- non accetti una offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'ASPI che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico

#### Il finanziamento

L'ASPI è finanziata con i seguenti contributi:

a) il **contributo integrativo** per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria già previsto dalla legge 160/75 e pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico del datore di lavoro. Tale contributo è dovuto dai datori di lavoro anche per gli apprendisti artigiani e non artigiani.

b) il **contributo addizionale**, pari all'1,4% della retribuzione dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, a carico del datore di lavoro.

Il contributo addizionale non si applica

- ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali;
- agli apprendisti;
- ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Il contributo addizionale, inoltre, è restituito al datore di lavoro, nei limiti delle ultime 6 mensilità e successivamente al decorso del periodo di prova, in caso di

- trasformazione del contratto a tempo indeterminato;
- assunzione con contratto a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tal caso, però alle mensilità spettanti al datore di lavoro sono decurtate del numero di mensilità ragguagliate al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto con contratto a termine.

c) una **somma pari al 50%** del trattamento mensile di ASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, a carico del datore di lavoro, in tutti i casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo interminato per una causa diversa dalle dimissioni.

Tale somma è dovuta anche in caso di interruzione del rapporto di apprendistato per causa diversa dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore ed anche in caso di recesso, con preavviso, del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Essa, invece, non è dovuta, fino al 31 dicembre 2016, nel caso in cui sia dovuto il contributo previsto dalla legge 223/91 per i trattamenti di mobilità, nonché, per il periodo dal 2013 al 2015, in caso di licenziamenti per cambi di appalto seguiti da assunzioni presso altri datori di lavoro e di interruzione del rapporto di lavoro nel settore edile per completamento delle attività e chiusura

di cantiere.

d) a decorrere dal 1° gennaio 2017, una somma pari al 50% del trattamento mensile di ASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicata per 3 volte, a carico del datore di lavoro, nel caso in cui il licenziamento collettivo non abbia formato oggetto di accordo sindacale.

e) a decorrere dal 1° gennaio 2013 il contributo dovuto ai fondi bilaterali dai soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione è ridotto dal 4% al 2,6%.

#### Graduale riduzione della durata dell'indennità di mobilità fino al 31 dicembre 2016

Come già accennato, l'ASPI andrà a sostituire, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'indennità di mobilità. Nel periodo transitorio, vi sarà, comunque, una graduale riduzione della durata dell'indennità di mobilità, per arrivare ad una sostanziale equiparazione con la durata dell'ASPI e ad una equiparazione dei lavoratori del centro-nord con quelli del mezzogiorno. In dettaglio, per i lavoratori collocati in mobilità nell'anno 2013 l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di

- 12 mesi (24 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che non abbiano compiuto i 40 anni
  - 24 mesi (36 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che abbiano compiuto i quaranta anni
  - 36 mesi (48 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni.
- Per i lavoratori collocati in mobilità nell'anno 2014 l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di

- 12 mesi (18 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che non abbiano compiuto i 40 anni
- 24 mesi (30 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che abbiano compiuto i quaranta anni
- 30 mesi (42 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni.

Per i lavoratori collocati in mobilità nell'anno 2015 l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di

- 12 mesi (12 mesi anche nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che non abbiano compiuto i 40 anni
- 18 mesi (24 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che abbiano compiuto i quaranta anni
- 24 mesi (36 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni.

Per i lavoratori collocati in mobilità nell'anno 2016 l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di

- 12 mesi (12 mesi anche nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che non abbiano compiuto i quaranta anni
- 12 mesi (18 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che abbiano compiuto i quaranta anni
- 18 mesi (24 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni.

#### L'anticipazione per lavoro autonomo, impresa, microimpresa, associazione in cooperativa

In via sperimentale, per gli anni 2013, 2014 e 2015, nel limite di spesa di 20 milioni di euro per ciascun anno, il lavoratore avente diritto all'ASPI può richiedere la liquidazione dell'intero trattamento non ancora percepito per intraprendere una attività di lavoro autonomo ovvero per avviare una impresa o micro impresa ovvero per associarsi in cooperativa. I limiti, le condizioni e le modalità saranno determinate con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia.

#### La mini-ASPI

Sono destinatari della mini-ASPI i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, che abbiano perduto involontariamente<sup>6</sup> il posto di lavoro.

Restano, invece, esclusi i lavoratori dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, delle pubbliche amministrazioni.

La mini-ASPI spetta in presenza dei seguenti requisiti:

- stato di disoccupazione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett.c, del d. lgs. 181/00<sup>7</sup>;

<sup>6</sup> Sono esclusi quei lavoratori che si trovino in stato di disoccupazione per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Si precisa che se la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è avvenuta nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo per giustificato motivo oggettivo prevista dall'art. 7 della l. n. 604/66, come modificato dall'art. 1, comma 40 della legge 92/12, il lavoratore, comunque, ha diritto all'ASPI.

<sup>7</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. C, del d. lgs. 181/00, lo stato di disoccupazione è la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo

- almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, per i quali siano stati versati o dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria.

L'importo della mini-ASPI è rapportata alla retribuzione mensile<sup>8</sup> del lavoratore ed è pari per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.180,00, al 75% di essa;  
per le retribuzioni superiori ad € 1.180,00, al 75% del predetto importo, con un incremento del 25% sulla differenza tra la retribuzione mensile e l'importo di € 1.180,00.

Non si applica l'aliquota apprendisti ex art. 26, l. n. 41/86.

L'importo dell'indennità non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente dall'INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento.

La contribuzione figurativa è riconosciuta per l'intero periodo di percezione del trattamento in misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili percepite nei due anni precedenti lo stato di disoccupazione.

I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici.

La mini-ASPI è corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

La mini-ASPI è sospesa d'ufficio<sup>9</sup>, per un periodo massimo di 5 giorni, quando lavoratore percettore trovi una nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato.

Il lavoratore decade dal diritto alla fruizione della mini-ASPI con l'obbligo di restituire quanto eventualmente abbia continuato a percepire quando perde lo stato di disoccupazione;

intraprende una attività autonoma senza darne comunicazione all'INPS;

raggiunge i requisiti per il pensionamento;

acquisisce il diritto all'assegno di invalidità, salvo che il lavoratore non opti per l'ASPI.

Il lavoratore decade dal diritto alla fruizione della mini-ASPI, fatti salvi i diritti già maturati, quando

- rifiuta di partecipare o non partecipa regolarmente, senza giustificato motivo, a una iniziativa di politica attiva proposta dai servizi competenti che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;

- non accetti una offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo della mini-ASPI che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico

### Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati

#### Decorrenza e limiti

A decorrere dall'anno 2013, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti, in via esclusiva, alla Gestione separata presso l'INPS una indennità. Tale indennità è riconosciuta nei limiti delle risorse stanziare con il d.l. 185/08 conv. in l. 2/09, ovvero, nei limiti di 54 milioni di euro.

#### Requisiti

L'indennità una tantum spetta ai collaboratori coordinati e continuativi che abbiano tutti i seguenti requisiti:

siano iscritti, in via esclusiva, alla Gestione separata presso l'INPS<sup>10</sup>;

abbiano operato, nell'anno precedente, in regime di monocommittenza<sup>11</sup>;

abbiano conseguito, nell'anno precedente, un reddito complessivo lordo non superiore a 20.000

modalità definite con i servizi competenti.

<sup>8</sup> La retribuzione mensile del lavoratore, ai fini della mini-ASPI, si calcola dividendo la retribuzione imponibile, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (13a e 14a) degli ultimi 2 anni precedenti lo stato di disoccupazione per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicando il risultato ottenuto per il numero 4,33.

<sup>9</sup> La sospensione d'ufficio avviene sulla base delle comunicazioni obbligatorie effettuate dai datori di lavoro ai Servizi territorialmente competenti.

<sup>10</sup> I titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono tenuti all'iscrizione ad una apposita Gestione separata, presso l'INPS, finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, ai suddetti soggetti.

<sup>11</sup> Svolgimento di una collaborazione con un unico committente.

euro;

risulti accreditata, nell'anno di riferimento, presso la Gestione separata, almeno una mensilità; abbiano avuto, nell'anno precedente, un periodo ininterrotto di disoccupazione<sup>12</sup> di almeno due mesi;

risultino accreditate, nell'anno precedente, presso la Gestione separata, almeno quattro mensilità (in via transitoria, per gli anni 2013, 2014, 2015, le mensilità sono ridotte a tre).

#### Misura

L'indennità è pari al 5% del minimale annuo di reddito<sup>13</sup> moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. In via transitoria, per gli anni 2013, 2014 e 2015, l'indennità sarà elevata dal 5% al 7%.

#### La liquidazione

L'indennità è liquidata dall'INPS in un'unica soluzione se è di importo inferiore a 1.000 euro, ovvero, in importi mensili pari o inferiori a 1.000 euro se è di importo superiore a 1.000 euro.

#### Graduale aumento dell'aliquota contributiva dei lavoratori iscritti alla Gestione separata

L'aliquota contributiva degli iscritti alla Gestione separata, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, subirà i seguenti graduali aumenti:

anni 2010 – 2011: 26%;

anno 2012: 27%

anno 2013: 28%

anno 2014: 29%

anno 2015: 30%

anno 2016: 31%

anno 2017: 32%

anno 2018: 33%

Per i rimanenti iscritti alla predetta Gestione, l'aliquota contributiva subirà i seguenti graduali aumenti:

anno 2012: 18%

anno 2013: 19%

anno 2014: 20%

anno 2015: 21%

anno 2016: 22%

anno 2017: 23%

anno 2018: 24%

#### CIGS "in deroga" anni 2013-2016

La legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/12 prevede ancora la possibilità, così come previsto dalle varie leggi finanziarie succedutesi negli anni e da ultimo l'art. 33, comma 21 della legge 183/11, che il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, nei limiti delle risorse destinate, a tal fine, nel Fondo sociale per l'occupazione e la formazione<sup>14</sup>, possa concedere "in deroga" alla vigente normativa trattamenti di CIGS per periodi non superiori a 12 mesi, sulla base di specifici accordi governativi.

#### Requisiti

Sono ammessi al trattamento di CIGS "in deroga" quei lavoratori che, alla data della richiesta del trattamento, abbiano conseguito, alle dipendenze dell'azienda, una anzianità aziendale di almeno 90 giorni.

<sup>12</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. C, del d. lgs. 181/00, lo stato di disoccupazione è la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti

<sup>13</sup> Il minimale annuo di retribuzione si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero.

<sup>14</sup> Il Fondo è incrementato, di € 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di € 700 milioni per l'anno 2015, di € 400 milioni per l'anno 2016.

### Proroghe

La legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/12 prevede, inoltre, che il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, nei limiti delle stesse risorse finanziarie, possa, con decreto, prorogare, "in deroga" alla vigente normativa, i trattamenti di CIGS, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a 12 mesi.

Nei casi di proroghe "in deroga", la misura dei trattamenti è ridotta del 10% in caso di prima proroga, del 30% in caso di seconda proroga, del 40% in caso di proroghe successive.

L'integrazione salariale, in caso di proroghe successive alla seconda, può essere erogata solo in caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla Regione.

### Decadenze

Il lavoratore decade dal diritto alla fruizione dell'indennità di cassa integrazione in deroga, fatti salvi i diritti già maturati, quando

- rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione o riqualificazione, che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico, o non lo frequenta regolarmente, senza giustificato motivo.

### Mobilità "in deroga" anni 2013-2016

La legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/12 prevede ancora la possibilità, così come previsto dalle varie leggi finanziarie succedutesi negli anni e da ultimo l'art. 33, comma 21 della legge 183/11, che il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, nei limiti delle risorse destinate, a tal fine, nel Fondo sociale per l'occupazione e la formazione<sup>15</sup>, possa concedere "in deroga" alla vigente normativa trattamenti di mobilità per periodi non superiori a 12 mesi, sulla base di specifici accordi governativi.

### Requisiti

Sono ammessi al trattamento di mobilità "in deroga" quei lavoratori che, alla data della richiesta del trattamento, abbiano conseguito, alle dipendenze dell'azienda, una anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di lavoro effettivo.

### Proroghe

La legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/12 prevede, inoltre, che il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, nei limiti delle stesse risorse finanziarie, possa, con decreto, prorogare, "in deroga" alla vigente normativa, i trattamenti di mobilità, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a 12 mesi.

Nei casi di proroghe "in deroga", la misura dei trattamenti è ridotta del 10% in caso di prima proroga, del 30% in caso di seconda proroga, del 40% in caso di proroghe successive.

L'indennità di mobilità, in caso di proroghe successive alla seconda, può essere erogata solo in caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla Regione.

### Decadenze

Il lavoratore decade dal diritto alla fruizione dell'indennità di mobilità in deroga, fatti salvi i diritti già maturati, quando

- rifiuta di partecipare o non partecipa regolarmente, senza giustificato motivo, a una iniziativa di politica attiva proposta dai servizi competenti che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;

- non accetti una offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico

### La CIGS

La legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/12 prevede che la Cassa integrazione guadagni 15 Il Fondo è incrementato, di € 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di € 700 milioni per l'anno 2015, di € 400 milioni per l'anno 2016.

straordinaria sia estesa, a decorrere dal 1° gennaio 2013, in via definitiva, con una modifica dell'art. 12 della legge 223/91, alle seguenti imprese:

- imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- imprese commerciali con più di 50 dipendenti;
- imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero dei dipendenti;
- imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero dei dipendenti.

Resta ferma la possibilità di fare ricorso alla CIGS per le imprese, comprese le cooperative di produzione e lavoro, che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta, salvo specifiche eccezioni che sono appresso specificate.

In dettaglio, le imprese beneficiarie della CIGS sono le seguenti:

- le imprese industriali con più di 15 dipendenti;

- le imprese artigiane con più di 15 dipendenti, quando la sospensione dei lavoratori è conseguenza di sospensione o contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'impresa committente che esercita l'effluvio gestionale prevalente. Si ha effluvio gestionale prevalente quando, nel biennio precedente la richiesta di CIGS, il fatturato dell'impresa artigiana nei confronti dell'impresa committente abbia superato il 50% del complessivo fatturato dell'impresa artigiana stessa;

- le aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che abbiano in organico almeno 15 dipendenti per i quali vengono versati i contributi CIG, relativamente agli addetti in modo prevalente e continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di una contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'azienda presso cui vengono svolti i servizi di mensa o ristorazione;

- le aziende appaltatrici di servizi di pulizia che abbiano in organico almeno 15 dipendenti per i quali vengono versati i contributi CIG, relativamente agli addetti in modo prevalente e continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di una contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'azienda presso cui vengono svolti i servizi di pulizia;

- le imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e periodici nonché le agenzie di stampa a diffusione nazionale, indipendentemente dal numero dei dipendenti;

- le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, con più di 15 dipendenti;

### Ecceденza di personale e lavoratori anziani

La legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/12 prevede che datori di lavoro che occupino mediamente più di 15 dipendenti ed abbiano una ecceденza di personale possono stipulare accordi, con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori anziani.

L'accordo diviene efficace solo a seguito della validazione da parte dell'INPS.

### Lavoratori destinatari

Possono essere destinatari dell'accordo quei lavoratori che raggiungono, entro i 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, i requisiti minimi per il pensionamento.

### Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve impegnarsi a corrispondere, ai lavoratori oggetto del suddetto accordo, una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che gli spetterebbe e, all'INPS, la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

Il datore di lavoro, inoltre, deve presentare la domanda all'INPS accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità degli obblighi assunti con l'accordo.

A seguito dell'accettazione dell'accordo il datore di lavoro corrisponderà mensilmente, all'INPS,

un importo per la prestazione spettante al lavoratore e per la contribuzione figurativa.

#### Obblighi dell'INPS e tutele

L'INPS corrisponderà la prestazione al lavoratore secondo le modalità previste per il pagamento delle pensioni e provvederà ad accreditare la contribuzione figurativa. In assenza del versamento mensile da parte del datore di lavoro l'Istituto provvederà a notificare al datore di lavoro un avviso di pagamento e, decorsi inutilmente 180 giorni dall'avviso, provvederà all'escussione della fidejussione.

#### Incentivi all'assunzione di lavoratori over 50 e donne

La legge di riforma del mercato del lavoro n. 92/12 ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2013, incentivi all'assunzione di

- lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi,
- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti nelle regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia, Basilicata, Sardegna) e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e) del Reg. CE n. 800/2008 da individuarsi annualmente con decreto del Ministro del lavoro,
- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti

In dettaglio,

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, al datore di lavoro spetta una riduzione dei contributi a suo carico nella misura del 50% per un periodo di 12 mesi;

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato, trasformato in contratto a tempo indeterminato, al datore di lavoro spetta una riduzione dei contributi a suo carico nella misura del 50% per un periodo di 18 mesi, decorrenti dalla data dell'assunzione;

In caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, al datore di lavoro spetta una riduzione dei contributi a suo carico nella misura del 50% per un periodo di 18 mesi, decorrenti dalla data dell'assunzione.

#### Esclusione degli incentivi

Gli incentivi sopra descritti non spettano

- se l'assunzione è effettuata in adempimento di un obbligo preesistente;
- se il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato in somministrazione;
- se l'assunzione o l'utilizzazione con contratto di somministrazione viola il diritto di precedenza di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a tempo determinato;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione, salvo che l'assunzione o l'utilizzazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- con riferimento a quei lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza ovvero risultava con questo in rapporto di collegamento o controllo.

INDENNITÀ DI MOBILITÀ e ASPI		
	Fino al 31 dicembre 2016 Indennità di mobilità ex lege 223/91 e successive modifiche	Dal 1° gennaio 2017 ASPI
<b>Lavoratori destinatari</b>	lavoratori (operai, impiegati, quadri) con contratto a tempo indeterminato, licenziati, a seguito di "procedura di mobilità" da datore di lavoro con più di 15 dipendenti e con una anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivo	tutti i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto a tempo determinato, gli apprendisti e i soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato con almeno 2 anni di assicurazione e almeno 1 anno (52 settimane) di contribuzione nel biennio precedente lo stato di disoccupazione
<b>Durata</b>	<p>Per i lavoratori collocati in mobilità nell'anno 2013 l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi (24 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che non abbiano compiuto i 40 anni</li> <li>- 24 mesi (36 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che abbiano compiuto i quaranta anni</li> <li>- 36 mesi (48 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni.</li> </ul> <p>Per i lavoratori collocati in mobilità nell'anno 2014 l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi (18 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che non abbiano compiuto i 40 anni</li> <li>- 24 mesi (30 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che abbiano compiuto i quaranta anni</li> <li>- 30 mesi (42 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni.</li> </ul> <p>Per i lavoratori collocati in mobilità nell'anno 2015 l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi (anche nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che non abbiano compiuto i 40 anni</li> <li>- 18 mesi (24 mesi nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che abbiano compiuto i quaranta anni</li> <li>- 24 mesi (36 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni.</li> </ul> <p>Per i lavoratori collocati in mobilità nell'anno 2016 l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi (anche nelle aree del Mezzogiorno) per i lavoratori che non abbiano compiuto i 40 anni</li> <li>- 18 mesi (anche nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 55 anni,</li> <li>- per un periodo non superiore a 18 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni.</li> </ul>

<p><b>Misura</b></p>	<p>L'indennità di mobilità è calcolata sulla base del trattamento di CIGS che il lavoratore ha percepito o avrebbe percepito nel periodo immediatamente antecedente la risoluzione del rapporto, nella misura percentuale del 100%, per i primi 12 mesi, e dell'80% dal tredicesimo mese in poi.</p> <p>L'importo dell'indennità di mobilità non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento.</p> <p>Per i primi 12 mesi si applica l'aliquota apprendisti <i>ex art. 26, l. n. 41/86</i></p>	<p>L'ASPI è rapportata alla retribuzione mensile degli ultimi due anni del lavoratore ed è pari, per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.180,00, al 75% di essa, per le retribuzioni superiori ad € 1.180,00, al 75% del predetto importo, con un incremento del 25% sulla differenza tra la retribuzione mensile e l'importo di € 1.180,00.</p> <p>L'ASPI, come sopra calcolata, viene, poi, ridotta del 15% dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo 12 mesi.</p> <p>L'importo dell'indennità non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente dall'INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento.</p> <p>Non si applica l'aliquota apprendisti <i>ex art. 26, l. n. 41/86</i>.</p>
<p><b>Contribuzione figurativa</b></p>	<p>Per tutto il periodo di godimento dell'indennità di mobilità, spettano i contributi figurativi. Essi vanno computati sulla base della retribuzione a cui si aveva diritto al momento della cessazione del rapporto.</p> <p>Per i periodi relativi ai trattamenti di mobilità di durata continuativa superiore all'anno, le retribuzioni accreditate figurativamente sono rivalutate in base agli indici ISTAT di variazione delle retribuzioni contrattuali.</p>	<p>La contribuzione figurativa è riconosciuta per l'intero periodo di percezione del trattamento in misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili percepite nei due anni precedenti lo stato di disoccupazione.</p> <p>I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione.</p>

<p><b>Incentivi all'assunzione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assunzione con <b>contratto a tempo determinato, non superiore a 12 mesi</b>: quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti, per 12 mesi;</li> <li>- <b>trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato part-time</b>: quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti, per ulteriori 12 mesi;</li> <li>- <b>trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato full-time</b>: quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti, per ulteriori 12 mesi e un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per un numero di mesi non superiore a 12 e, per i lavoratori over 50, per un numero di mesi non superiore a 24, ovvero a 36 per le aree del Mezzogiorno;</li> <li>- assunzione con <b>contratto a tempo indeterminato part-time</b>: quota di contribuzione a carico del datore di lavoro, per i primi 18 mesi, pari a quella prevista per gli apprendisti</li> <li>- assunzione con <b>contratto a tempo indeterminato full-time</b>: quota di contribuzione a carico del datore di lavoro, per i primi 18 mesi, pari a quella prevista per gli apprendisti e un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per un numero di mesi non superiore a 12 e, per i lavoratori over 50, per un numero di mesi non superiore a 24, ovvero a 36 per le aree del Mezzogiorno.</li> </ul>	<p>NO</p>
<p><b>Incentivi al lavoro autonomo</b></p>	<p>Corresponsione anticipata dell'intera indennità di mobilità non ancora percepita</p>	<p>NO</p>

ASPI	
<b>Decorrenza</b>	1° gennaio 2013
<b>Destinatari</b>	tutti i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto a tempo determinato, gli apprendisti e i soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato con almeno 2 anni di assicurazione e almeno 1 anno (52 settimane) di contribuzione nel biennio precedente lo stato di disoccupazione
<b>Lavoratori esclusi</b>	- dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni; - operai agricoli a tempo determinato e indeterminato.
<b>Durata</b>	- anno 2013, per un periodo non superiore a 8 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni, per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni; - anno 2014, per un periodo non superiore a 8 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni, per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni e inferiore a 55 anni, per un periodo non superiore a 14 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni; - anno 2015, per un periodo non superiore a 10 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 50 anni, per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 50 anni e inferiore a 55 anni, per un periodo non superiore a 16 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni. - anno 2016, per un periodo non superiore a 12 mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a 55 anni, per un periodo non superiore a 18 mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a 55 anni.
<b>Misura</b>	Per i primi 6 mesi, - per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.180,00, 75% della retribuzione mensile degli ultimi due anni del lavoratore - per le retribuzioni superiori ad € 1.180,00, 75% della retribuzione mensile degli ultimi due anni del lavoratore, con un incremento del 25% sulla differenza tra la retribuzione mensile e l'importo di € 1.180,00. Dopo i primi 6 mesi, una riduzione del 15%. Dopo i primi 12 mesi, un'ulteriore riduzione del 15%. L'importo dell'indennità non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente dall'INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Non si applica l'aliquota apprendisti <i>ex art. 26, l. n. 41/86</i> .
<b>Contribuzione figurativa</b>	La contribuzione figurativa è riconosciuta per l'intero periodo di percezione del trattamento in misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili percepite nei due anni precedenti lo stato di disoccupazione. I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione.
<b>Incentivo al lavoro autonomo (anni 2013, 2014, 2015)</b>	Liquidazione dell'intero trattamento non ancora percepito, al fine di intraprendere una attività di lavoro autonomo ovvero per avviare una impresa o micro impresa  ovvero per associarsi in cooperativa. I limiti, le condizioni e le modalità saranno determinate con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia.
<b>Incentivo all'assunzione</b>	NO

MINI ASPI	
<b>Decorrenza</b>	1° gennaio 2013
<b>Lavoratori destinatari</b>	lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, che abbiano perduto involontariamente il posto di lavoro e che abbiano almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, per i quali siano stati versati o dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria.
<b>Lavoratori esclusi</b>	- dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni; - operai agricoli a tempo determinato e indeterminato.
<b>Durata</b>	un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.
<b>Misura</b>	- per le retribuzioni pari o inferiori ad € 1.180,00, 75% della retribuzione mensile degli ultimi due anni del lavoratore - per le retribuzioni superiori ad € 1.180,00, 75% della retribuzione mensile degli ultimi due anni del lavoratore, con un incremento del 25% sulla differenza tra la retribuzione mensile e l'importo di € 1.180,00. L'importo dell'indennità non può, comunque, superare il limite massimo, fissato annualmente dall'INPS e variabile a seconda della retribuzione di riferimento. Non si applica l'aliquota apprendisti <i>ex art. 26, l. n. 41/86</i> .
<b>Contribuzione figurativa</b>	La contribuzione figurativa è riconosciuta per l'intero periodo di percezione del trattamento in misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili percepite nei due anni precedenti lo stato di disoccupazione. I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione.
<b>Incentivo al lavoro autonomo</b>	NO
<b>Incentivo all'assunzione</b>	NO

INDENNITA' UNA TANTUM CO.CO.PRO	
<b>Decorrenza</b>	1° gennaio 2013
<b>Lavoratori destinatari</b>	collaboratori coordinati e continuativi che abbiano tutti i seguenti requisiti: - siano iscritti, in via esclusiva, alla Gestione separata presso l'INPS; - abbiano operato, nell'anno precedente, in regime di monocommittenza; - abbiano conseguito, nell'anno precedente, un reddito complessivo lordo non superiore a 20.000 euro; - risultati accreditati, nell'anno di riferimento, presso la Gestione separata, almeno una mensilità; - abbiano avuto, nell'anno precedente, un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi; - risultino accreditati, nell'anno precedente, presso la Gestione separata, almeno quattro mensilità. <u>In via transitoria, per gli anni 2013, 2014, 2015, le mensilità sono ridotte a tre.</u>

<b>Durata</b>	In un'unica soluzione se è di importo inferiore a 1.000 euro, ovvero, in importi mensili pari o inferiori a 1.000 euro se è di importo superiore a 1.000 euro.
<b>Misura</b>	L'indennità è pari al 5% del minimale annuo di reddito moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. <u>In via transitoria, per gli anni 2013, 2014 e 2015, l'indennità sarà elevata dal 5% al 7%.</u>
<b>Incentivo al lavoro autonomo</b>	NO
<b>I n c e n t i v o all'assunzione</b>	NO

<b>ESTENSIONE DELLA CIGS</b>	
<b>Decorrenza</b>	1° gennaio 2013
<b>Datori di lavoro beneficiari della CIGS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- imprese industriali con più di 15 dipendenti</li> <li>- imprese artigiane con più di 15 dipendenti, quando la sospensione dei lavoratori è conseguenza di sospensione o contrazione dell'attività dell'impresa committente che esercita l'influsso gestionale prevalente</li> <li>- imprese commerciali con più di 50 dipendenti</li> <li>- aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che abbiano in organico almeno 15 dipendenti per i quali vengono versati i contributi CIG, relativamente agli addetti sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di una contrazione dell'attività dell'azienda presso cui vengono svolti i servizi di mensa o ristorazione</li> <li>- aziende appaltatrici di servizi di pulizia che abbiano in organico almeno 15 dipendenti per i quali vengono versati i contributi CIG, relativamente agli addetti sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di una contrazione dell'attività dell'azienda presso cui vengono svolti i servizi di pulizia</li> <li>- imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e periodici nonché le agenzie di stampa a diffusione nazionale, indipendentemente dal numero dei dipendenti</li> <li>- cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, con più di 15 dipendenti;</li> <li>- imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;</li> <li>- agenzie di viaggio e turismo, compresi operatori turistici, con più di 50 dipendenti;</li> <li>- imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero dei dipendenti;</li> <li>- imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero dei dipendenti.</li> </ul>

<b>CIGS "IN DEROGA" ANNI 2013-2016</b>	
<b>Lavoratori destinatari della Cigs "in deroga"</b>	Dipendenti da aziende non rientranti nella disciplina della CIGS ed anche al di fuori dei limiti temporali posti dalla normativa in materia di CIGS che, alla data della richiesta del trattamento, abbiano conseguito, alle dipendenze dell'azienda, una anzianità aziendale di almeno 90 giorni
<b>Durata</b>	Non più di 12 mesi
<b>Proroghe</b>	Per periodi non superiori a 12 mesi, con riduzione del trattamento nella misura del <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10% in caso di prima proroga;</li> <li>- 30% in caso di seconda proroga;</li> <li>- 40% in caso di proroghe successive.</li> </ul> N.B. L'integrazione salariale, in caso di proroghe successive alla seconda, può essere erogata solo in caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla Regione.
<b>Decadenza</b>	Il lavoratore decade dal diritto alla fruizione dell'indennità di cassa integrazione in deroga, fatti salvi i diritti già maturati, quando <ul style="list-style-type: none"> <li>- rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione o riqualificazione, che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico, o non lo frequenta regolarmente, senza giustificato motivo.</li> </ul>

<b>MOBILITA' "IN DEROGA" ANNI 2013-2016</b>	
<b>Lavoratori destinatari della Cigs "in deroga"</b>	Dipendenti da aziende non rientranti nella disciplina della mobilità ed anche al di fuori dei limiti temporali posti dalla normativa in materia di mobilità che, alla data della richiesta del trattamento, abbiano conseguito, alle dipendenze dell'azienda, una anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di lavoro effettivo
<b>Durata</b>	Non più di 12 mesi
<b>Proroghe</b>	Per periodi non superiori a 12 mesi, con riduzione del trattamento nella misura del <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10% in caso di prima proroga;</li> <li>- 30% in caso di seconda proroga;</li> <li>- 40% in caso di proroghe successive.</li> </ul> N.B. L'indennità di mobilità, in caso di proroghe successive alla seconda, può essere erogata solo in caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla Regione.

<b>Decadenza</b>	<p>Il lavoratore decade dal diritto alla fruizione dell'indennità di mobilità, fatti salvi i diritti già maturati, quando</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rifiuta di partecipare o non partecipa regolarmente, senza giustificato motivo, a una iniziativa di politica attiva proposta dai servizi competenti che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;</li> <li>- non accetta una offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità che si svolga in un luogo distante non più di 50 Km dalla sua residenza o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.</li> </ul>
------------------	---

<b>Durata</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione;</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato, trasformato in contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato.</li> </ul>
<b>Esclusioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assunzione effettuata in adempimento di un obbligo preesistente;</li> <li>- lavoratore avente diritto all'assunzione utilizzato in somministrazione;</li> <li>- assunzione o utilizzazione con contratto di somministrazione in violazione del diritto di precedenza di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a tempo determinato;</li> <li>- datore di lavoro o utilizzatore con in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione, salvo che l'assunzione o l'utilizzazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o siano effettuate presso una diversa unità produttiva;</li> <li>- lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza ovvero risultava con questo in rapporto di collegamento o controllo.</li> </ul>

<b>ACCORDI IN CASO DI ECCEDENZA DI PERSONALE</b>	
<b>Parti dell'accordo</b>	Datori di lavoro con più di 15 dipendenti con eccedenza di personale e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale
<b>Destinatari</b>	Lavoratori che raggiungono, entro i 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, i requisiti minimi per il pensionamento.
<b>Obblighi del datore di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- corresponsione, ai lavoratori oggetto dell'accordo, di una prestazione di importo pari al trattamento di pensione spettante;</li> <li>- corresponsione, all'INPS, della contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.</li> </ul>
<b>Ente erogatore della prestazione</b>	INPS

<b>INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE</b>	
<b>Destinatari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi,</li> <li>- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti nelle regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (Campania, Puglia, Calabria, Sicilia, Basilicata, Sardegna) e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e) del Reg. CE n. 800/2008 da individuarsi annualmente con decreto del Ministro del lavoro,</li> <li>- donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti</li> </ul>
<b>Misura</b>	Riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura del 50%
<b>Requisiti del contratto di assunzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contratto a tempo determinato, anche in somministrazione;</li> <li>- contratto a tempo determinato, trasformato in contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- contratto a tempo indeterminato</li> </ul>



### La spending review

di Raffaele Savino

La natura “sistemica” del problema della spesa pubblica in Italia, il fatto che molte delle debolezze appaiano essere comuni a tutti i settori di intervento pubblico, portano a far ritenere che alla fonte vi sia una inadeguatezza di fondo del sistema di allocazione delle risorse e di formazione del bilancio pubblico. La non sempre piena trasparenza, l’assenza di un legame stretto fra risorse, priorità ed obiettivi, un sistema di allocazione delle risorse disponibili che si basa eccessivamente sull’acquisto storico e non premia merito e risultati, l’assenza di un riesame sistematico della efficacia ed efficienza delle politiche in essere, la bassa flessibilità nell’utilizzo delle risorse a disposizione e una scarsa cultura del render conto delle proprie azioni, rappresentano carenze gravi del nostro sistema di bilancio.

Un significativo passo verso la modernizzazione del sistema di bilancio italiano è stato compiuto con la riforma del sistema di classificazione del bilancio dello stato, con la nuova classificazione si passa da una struttura basata sulle Amministrazioni (chi gestisce le risorse) ad una che pone al

centro le funzioni (cosa viene fatto con le risorse). Il bilancio dello Stato viene suddiviso in 35 missioni (grandi finalità perseguite con la spesa pubblica) che si realizzano concretamente attraverso più programmi di spesa, circa 170 in totale. I programmi, che diventano il nuovo fulcro del sistema di bilancio, rappresentano aggregati omogenei di attività all’interno di ogni Ministero, individuati con riferimento ai risultati da perseguire in termini di impatto dell’azione pubblica sui cittadini e sul territorio. La riclassificazione di bilancio tende a favorire una maggiore trasparenza dei conti pubblici e un consapevole dibattito sulle effettive priorità e necessità; permettere una gestione del bilancio pubblico più flessibile ed orientata ai risultati; offrire alle Amministrazioni l’opportunità di ripensare la propria organizzazione, rivedendo gradualmente strutture, responsabilità, e sistemi di incentivi.

La ristrutturazione della classificazione del bilancio per programmi di spesa offre inoltre un base di partenza essenziale su cui costruire il processo di revisione della o spending review avviato in Italia dal Governo. La spending review, che ha dato buona prova nelle esperienze di altri paesi, nasce essenzialmente dall’esigenza di superare un approccio puramente incrementale nelle decisioni di allocazioni di bilancio, un approccio cioè che si concentra sulle risorse “aggiuntive” e sui nuovi programmi di spesa, trascurando l’analisi della spesa in essere. D’altro lato è evidente in Italia la necessità di intervenire sulla spesa pubblica con modalità diverse da quelle del passato. Molti dei tagli “facili” di spesa sono infatti già stati effettuati, mentre le misure di riduzione orizzontale e

indiscriminata delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni mostrano limiti e difficoltà di attuazione. La spending review offre un insieme di metodologie per riesaminare in modo regolare e sistematico l’insieme dei programmi di spesa in atto, valutarne la loro corrispondenza agli obiettivi originari ed alle nuove priorità nell’azione di Governo, considerare se possa essere migliorata l’efficienza organizzativa e formulare per il miglioramento della qualità dei servizi offerti dallo Stato. Il programma di revisione della spesa pubblica, coordinato dalla Commissione tecnica per la finanza pubblica e condotto in collaborazione con i ministeri interessati, è stato avviato inizialmente per i dicasteri della Giustizia, Infrastrutture, Interni, Istruzione-Università, e Trasporti. Un impulso alla razionalizzazione della spesa è stato dato anche con la direttiva del Presidente del Consiglio che stabilisce le linee guida. Le Amministrazioni dovranno ordinare su una scala di priorità le eventuali proposte di richiesta di aumento delle risorse (per nuovi interventi o per potenziare interventi già in essere) ed affiancare tali iniziative con proposte di risparmi di spesa compensativi.

### Sintesi dei risultati

La revisione della spesa sui cinque ministeri “pilota” ovvero Giustizia, Infrastrutture, Interni, Istruzione – Università, e trasporti ha portato a formulare due osservazioni generali, la prima sull’approccio di analisi della Commissione tecnica per la finanza pubblica Ctfp e la seconda sui contenuti delle proposte avanzate. Un risultato emerso dall’analisi sulla dinamica della spesa pubblica in Italia che riguarda l’efficacia

soltanto di breve periodo delle manovre generalizzate di contenimento della spesa. Il blocco delle assunzioni ha generato subito numerose deroghe che hanno reso più opaco e complicato il quadro nel pubblico impiego e soprattutto ha provocato il ricorso massiccio al lavoro precario: ciò ha ridotto presto il risparmio iniziale ma soprattutto ha creato una forte pressione verso successivi immissioni in ruolo attraverso le sanatorie di fatto rappresentate dai concorsi riservati o dai crediti accumulati; e così si è minato in profondità il principio fondamentale del reclutamento nel pubblico impiego, che prevede come unica via di accesso il merito comparato emergente da un concorso aperto a tutti su basi paritarie. Peggio ancora il blocco stipendiale, che ha originato una spinta a promozioni generalizzate, con intuitivi effetti sulla funzionalità delle strutture. Ciò non implica che i tagli e i blocchi generalizzati siano comunque da evitare. È ben comprensibile che vi siano vincoli cogenti da rispettare ed emergenze che non lasciano altra soluzione. E addirittura si può sostenere la tesi avanzata con forza in Francia dalla Commissione Attali, secondo cui è ingrediente essenziale per il successo delle riforme che esse siano forti e generalizzate, perché il chiamare tutti a subire il cambiamento rassicura non solo sull’equa distribuzione dei sacrifici ma anche sull’elevata probabilità di successo della manovra. La lezione da trarre è diversa: i tagli e i blocchi possono essere opportuni, ma per evitare che abbiano effetti controproducenti e portino nel medio termine a ristabilire o addirittura superare il livello di spesa pubblica, con una qualità deteriorata della Pubblica Amministrazione, occorre che immediatamente si pongano in essere riforme strutturali che consentano di

assorbire fisiologicamente quei tagli e quei blocchi. Dato tale convincimento, la Ctfp ha adottato nel proprio lavoro un approccio da “organizzazione industriale”. Vale a dire, si è proposta di esaminare le strutture organizzative e le norme procedurali di ogni ministero con l’idea di “smontare e rimontare” la macchina pubblica, tentando di individuare come conseguire gli stessi risultati o risultati migliori con strutture più leggere, procedure più semplici, controlli più mirati. Questo approccio, per definizione, produce nell’immediato pochi risparmi: perché ha dei tempi tecnici di realizzazione e perché deve comunque rispettare vincoli pesanti rappresentati dai diritti acquisiti.

Circa il secondo aspetto, concernente i contenuti delle proposte avanzate, si segnala che i problemi incontrati sono risultati per lo più specifici ai vari ministeri. E tuttavia sono emersi alcuni temi comuni, che meritano di essere evidenziati.

1. L’organizzazione periferica dello Stato è spesso troppo frammentata. Anche alla luce

delle nuove possibilità di procedure telematiche, un processo di riduzione (da concordare con gli enti territoriali periferici nel caso dell’istruzione) promette positivi risultati.

2. La produttività degli uffici periferici della stessa Amministrazione appare molto differenziata. Occorre incentivare la mobilità territoriale o almeno il riequilibrio tendenziale della distribuzione del personale attraverso il diversificato recupero del turnover.

3. La politica degli avanzamenti sembra condizionare il quadro organizzativo, anziché esserne condizionata.

4. La cultura della valutazione nella Pubblica Amministrazione appare ancora poco diffusa.

Manca generalmente, e appare comunque priva di effetti sui responsabili amministrativi, la valutazione ex post.

5. Le rilevanti e sistematiche differenze tra stanziamenti iniziali e finali nei ministeri di spesa, legate ai ritardi nei trasferimenti operati dal Ministero dell’economia e delle finanze, riduce la trasparenza del bilancio, crea incertezza gestionale e ostacola, quindi, una efficiente politica di spesa.

6. È necessario disporre di un quadro informativo completo, tempestivo e attendibile tanto sulle evidenze finanziarie quanto sui risultati conseguiti e sulle risorse materiali impiegate nelle azioni delle singole amministrazioni. In particolare vanno superate alcune discordanze attuali tra bilancio dello Stato e Conto annuale in tema di personale e vanno evidenziati i debiti fuori bilancio.

Si ricorda infine che la struttura e le procedure della Pubblica Amministrazione dovranno a breve confrontarsi con due mutamenti importanti del quadro istituzionale. Il primo è legato alla probabile ridefinizione delle competenze tra centro e periferia nell’ambito della riforma federalista, il secondo all’impatto sull’organizzazione dei Centri di responsabilità nei ministeri della nuova griglia di bilancio per missioni e programmi.

### IX Edizione Corso di aggiornamento in Diritto del Lavoro “La Riforma del Lavoro e delle professioni”

*a cura di Roberto de Meo*

La Riforma del Mercato del Lavoro, introdotta con la Legge 92/2012, ha significativamente introdotto non poche innovazioni sia nelle fattispecie contrattuali che nella stessa gestione del rapporto di lavoro. Sotto altri profili, e forse per la sua coincidenza con altri provvedimenti “tecnici”, oltre al piano strettamente normativo sembra abbia modificato il clima che circonda il tema del lavoro, determinando una rinnovata attenzione all’efficienza ed alla produttività. Infatti la legge 92 del 28 Giugno 2012 ha come principale obiettivo il rilancio dell’occupazione in Italia e la creazione di un mercato del lavoro equo e competitivo, che dia maggiori e migliori opportunità di lavoro.

L’intervento normativo può essere diviso in un riordino degli strumenti di flessibilità in entrata e la revisione del quadro normativo flessibilità in uscita. Il testo definitivo, entrato in vigore il 18 luglio 2012, si propone dunque di ridefinire la disciplina del rapporto di lavoro alla luce delle logiche di protezione e di mercato, tentando di favorire l’ingresso nel mondo del lavoro per il tramite di figure contrattuali sempre più stabili e contrastando l’uso improprio degli strumenti di flessibilità ammessi dall’ordinamento. La legge di riforma è orientata verso la creazione di regole flessibili e dinamiche che agevolino i giovani ad entrare stabilmente nel mondo del lavoro, incentivando forme contrattuali in grado di porre fine alla dilagante precarietà dei rapporti di lavoro, e riordinando a tale scopo la disciplina degli istituti a contenuto formativo. La Riforma contiene altresì nuove norme in materia di rimedi applicabili in caso di licenziamento illegittimo accompagnate da modifiche al rito del lavoro. Inoltre un considerevole apporto innovativo è riscontrabile nella disciplina dei contratti di lavoro, con l’intento di procedere ad un riassetto delle differenti tipologie contrattuali di natura subordinata, ma intervenendo, altresì, nella ridefinizione dei parametri di

validità delle forme contrattuali di natura non subordinata, prime fra tutte il contratto a progetto, senza dimenticare gli apporti e le collaborazioni professionali sottoposti al regime della partita I.V.A. Con riferimento alla tematica degli ammortizzatori sociali, si assiste alla previsione di modifiche sostanziali nell’applicazione e nella concessione degli strumenti di sostegno al reddito.



La IX edizione del Corso di aggiornamento in Diritto del Lavoro, articolata in 8 incontri, è stata organizzata dal Dipartimento di Economia dell’Università degli Studi di Foggia, dall’Ordine dei Consulenti del lavoro e dall’Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Foggia in collaborazione con la Provincia di Foggia, l’Ordine degli Avvocati di Foggia, l’Ordine degli Avvocati di Lucera, la Camera Giuslavoristi di Capitanata e l’Associazione Giovani Legali di Foggia e Lucera, AIGA sezione di Foggia, ed ha avuto, inoltre, il patrocinio di: Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, Fondazione Studi Consulenti del lavoro, Fondazione Lavoro Consulenti del lavoro, Comune di Foggia, A.N.C.L. Unione Provinciale di Foggia, Unione Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Foggia, A.I.D.P. Gruppo Puglia e Adecco Italia. Il corso, partito lo scorso 22 novembre e coordinato da Roberto de Meo, Dottore Commercialista ed Esperto di Diritto del lavoro, ha visto la partecipazione attiva di numerosi professionisti e di illustri studiosi del settore ed ha avuto come obiettivo anche un’azione di sinergie tra istituzioni, ordini professionali ed associazioni.

Il corso nato per venire incontro alle esigenze formative superiori di settore, particolarmente

sentite e diffuse in ambito professionale, ha offerto ai numerosi partecipanti un percorso di studio avanzato sui diversi profili dell'ordinamento giuridico. Quest'anno docenti universitari, manager ed esperti del settore hanno relazionato sul tema: "La riforma del Lavoro e delle professioni ed hanno dimostrato che la Capitanata necessita di riforme, di natura strutturale e culturale, per un rilancio dell'economia. Il corso di aggiornamento in Diritto del lavoro è stato un evento dai tanti significati. Infatti le otto tavole rotonde lascia spunti

ed osservazioni, patrimoni di tutti gli operatori del Diritto del lavoro, e vuole divenire o meglio ancora, continuare ad essere, un momento di riflessione dove tutti i protagonisti del mondo del lavoro, delle istituzioni agli ordini professionali, dagli accademici agli studenti, si confrontano per

offrire spunti utili alle politiche attive, con la consapevolezza che il Mezzogiorno del nostro Paese ha risentito e continua a risentire, ancor più delle altre regioni d'Italia, della crisi finanziaria e internazionale e, già da qualche tempo, della più ampia crisi economica-produttiva.

Indubbiamente tra i diversi interventi di politica attiva, emerse durante i vari incontri, accanto alle varie forme di orientamento e accompagnamento al lavoro è sorta l'opinione che la formazione è quello più complessa. Ma la vera rivoluzione copernicana introdotta dall'attuazione delle misure di contrasto alla crisi occupazionale è individuabile proprio nell'integrazione effettiva dei servizi al lavoratore e dei servizi formativi sotto una regia regionale.



### Le reti d'impresa: da tema del marketing a strumento di incentivo allo sviluppo economico

di Luigi Gianluca Pio Falco

Con il contratto di rete di impresa (introdotto dalla legge n. 33/09 e successive modificazioni) si vuol consentire al tessuto imprenditoriale italiano di uscire dal patologico stato di "nanismo" e partecipare alle sfide lanciate sui mercati globalizzati ed interconnessi.

Il legislatore non è nuovo a tali iniziative: un primo tentativo era il bonus fiscale aggregazioni<sup>1</sup>. Il "bonus" era subordinato alla sussistenza di alcuni requisiti sia di natura soggettiva, afferenti la natura giuridica dei soggetti coinvolti; sia oggettiva, tra cui la circostanza che le operazioni agevolate dovevano essere effettuate nel biennio 2007-2008.

A causa dello scarso utilizzo (dovuto ad affacciarsi della crisi economica in Italia), il bonus era stato reiterato nel 2009<sup>2</sup>, con modifica dei requisiti soggettivi: a differenza

<sup>1</sup> Il bonus introdotto (ex articolo 1, commi da 242 a 249, della legge finanziaria per il 2007), a fronte dell'effettuazione di operazioni straordinarie (fusione, scissione o conferimento di azienda), il riconoscimento fiscale dell'avviamento e del maggior valore attribuito ai beni strumentali, materiali e immateriali, fino alla soglia di cinque milioni di euro. La ratio sottostante alla previsione del beneficio fiscale era agevolare le sinergie e potenzialità imprenditoriali, convogliandole in un nuovo soggetto giuridico più "forte" sui mercati.

<sup>2</sup> Il D.L. 10 febbraio 2009, n.5, convertito, con modificazioni nella L. 9 aprile 2009, n. 33 con l'art. 4, ha prorogato tale agevolazione fino alla fine del 2009, introducendo alcune importanti modifiche.

della norma originaria, per le sole operazioni perfezionate nel 2009, era prevista una soglia minima al di sotto della quale l'esistenza di un legame partecipativo non escludeva a priori dalla agevolazione. Pertanto, le imprese coinvolte potevano essere legate da partecipazione non superiore al 20% (solo per le operazioni perfezionate nel 2009); infine, permanevano, l'osservazione dei requisiti di indipendenza ed operatività delle imprese coinvolte, rispetto al biennio precedente<sup>3</sup>.

La norma in oggetto sebbene interessante, ebbe scarso successo sia perché non "rilanciava la cultura d'impresa" sia poiché veniva reiterata all'affacciarsi di una profonda crisi economica. Differente, invece, sembra la sorte del contratto di rete, quale forma di innovazione organizzativa nell'accesso al mercato: "sono 327 i contratti sottoscritti ed oltre 2mila le imprese impegnate in contratti di reti impresa<sup>4</sup>".

La rete d'impresa – concettualmente attinta alle reti di marketing - produce implicazioni nelle strategie aziendali, ponendo ad azienda, policy makers e professionisti, le questioni riguardanti i vari profili della vita di impresa: dal diritto societario, a quello della concorrenza, dal diritto tributario a quello della finanza pubblica e configurabilità degli aiuti di Stato.

Mediante il contratto di rete le imprese partecipanti perseguono 3 importanti finalità<sup>5</sup>: avviare collaborazioni su obiettivi condivisi (ricerca, know-how, internazionalizzazione); riconoscimento e valutazione, da parte di stake holders (pubblici e privati), della rete quale strumento di business. Infine, mantenimento dell'autonomia imprenditoriale dei soggetti coinvolti, in quanto con contratto di rete non nasce un nuovo soggetto giuridico tout court.

Con il contratto di rete "più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e competitività sul mercato ed a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a

<sup>3</sup> G.REBECCA, Il bonus aggregazioni, rapporti tra soci. L'indipendenza, in Riv. "il Fisco" n. 34/2009 Fasc. I, pag. 5623 e segg.

<sup>4</sup> A .BONOMI, Con le reti d'impresa si fa sviluppo in "Il Sole24 Ore" n. 132 di 14/05/2012

<sup>5</sup> A. BONOMI, op. cit.

collaborare in forme ed ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica, ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa<sup>6</sup>. Alla base del contratto di rete vi è il programma comune, "oggetto" della collaborazione tra imprenditori indipendenti e che si concretizza nella manifestazione di volontà racchiusa in un atto pubblico<sup>7</sup>. Con la riforma del 2010<sup>8</sup>, è sorta la possibilità di avvicinare il contratto di rete all'istituto del consorzio, dotando la "la rete" di un fondo patrimoniale con cui le imprese partecipanti possono collaborare per il compimento del programma comune. La differenza tra i due istituti giuridici riguarda il modello complessivo dei due contratti: il consorzio è un contratto nel quale l'organizzazione comune è l'elemento qualificante della sua stessa nozione, come il fondo consortile lo è della sua disciplina normativa. Dunque, la stipula del contratto di consorzio segna la nascita di un nuovo soggetto di diritto. Il contratto di rete lascia piena autonomia alle parti di dotare la stessa rete di una organizzazione e di un fondo patrimoniale comuni. Il fondo della rete è dunque, dotato di un'autonomia patrimoniale funzionale al programma della rete<sup>9</sup>. Gli imprenditori in rete, dunque,

6 Testo in così modificato nel comma 4-ter dell'art. 3 del D.l. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33.

7 ATTI DEL CONVEGNO "RETI D'IMPRESA, DIRITTI E MERCATI", AULA CONFERENZE FACOLTÀ ECONOMIA, UNIVERSITÀ DI TRENTO, 16/05/2012 Intervento del Dott Bianco (Ufficio studi Reti impresa presso UniCredit Banca S.p.a.): "unitamente ad atto pubblico, depositato presso il registro imprese, gli imprenditori redigono un regolamento (che non viene pubblicizzato), nel quale disciplinano ogni aspetto saliente della compagine di rete: dalle norme partecipazione delle imprese, alla modalità di assunzione delle decisioni; dalla governance alla possibilità di modificare il programma. Siffatto documento, unito ad contratto di rete rappresenta la base per attribuire un rating creditizio e una linea di credito (di tipo chirografario) alla rete stessa(...)".

8 D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 30 luglio 2010, n. 122.: "Il contratto può anche prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, per nome e conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso"

9 MOSCO G.D. "Frammenti ricostruttivi sul contratto di rete", in Giurisprudenza Commerciale, Fasc.I, Giuffrè,

potrebbero utilizzare la costituzione del fondo patrimoniale, istituito secondo le modalità del patrimonio destinato ad uno specifico affare artt. 2447-bis e segg. c.c., strumentale al programma di rete, per sottrarre beni dell'azienda alle ragioni dei creditori. Come ha notato la dottrina, al contratto di rete - dotato di fondo patrimoniale - si applicano le norme di richiamo all'art. 2614, 2615, 2 comma<sup>10</sup>, ma non il dettato dell'art. 2615, 1 comma del Codice Civile. Ne deriva dunque, non una riduzione della tutela dei creditori, ma una sua intensificazione.

Risolto il nodo della responsabilità patrimoniale, al professionista si pone un ulteriore interrogativo, ma la rete così disciplinata, può configurare un violazione del diritto alla concorrenza, quindi conflitto con l'art. 2 delle leggen. 287/90 e l'art. 101 TFUE<sup>11</sup>? Appare evidente che tale condotta possa risultare adatta a produrre effetti anticoncorrenziali (rete tra imprese che operano ad esempio nei settori dei trasporti), poiché incidendo direttamente sulle normali dinamiche competitive, ha l'effetto di alterare la logica del mercato e della concorrenza. Una soluzione deriva dalla esperienza: affinché l'istituto del contratto di rete possa essere ritenuto compatibile con i principi e le leggi in materia di antitrust, è necessario, che il programma di rete, risulti effettivamente finalizzato ad accrescere realmente la capacità innovativa e la competitività. L'efficienza economica è possibile riducendo la duplicazione di attività di ricerca<sup>12</sup> e sviluppo,

2010, p. 839 e ss.

10 MOSCO G.D. op. cit. "Questa si applica se nel contratto di rete è stato istituito un organo comune che guida e controlla l'attività delle rete stessa".

11 Sia in merito al possesso dei requisiti soggettivi, i contratti di rete coinvolgono due o più imprese; quanto a quelli oggettivi, le reti costituiscono una forma di coordinamento delle condotte commerciali delle imprese aderenti, anche mediante lo scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale o tecnologica.

12 Secondo F. CAFAGGI, Introduzione, in Il Contratto di rete, Commentario, a cura di F. CAFAGGI, Bologna, 2009, p.31, per il quale "non tutte le attività comuni possono generare una rete ma solo quelle con obiettivi strategici. Dunque il contratto di rete può essere impiegato solo per la realizzazione di tali obiettivi. Altri strumenti andranno usati per forme di collaborazione non strategica". La valutazione dovrà essere condotta casisticamente alla luce del vantaggio che consegue ad ogni impresa aderente; la partecipazione ad un singolo appalto di grande rilevanza, infatti, può far acquisire alla

dotandosi di un piano di programmazione nonché di un efficiente controllo di gestione. La soluzione ottimale, ovviamente varia da caso a caso alla luce delle dimensioni delle imprese interessate, nonché dalla possibilità che vi sia l'ingresso di nuove imprese partecipanti. Dunque, sul piano pratico, per le imprese in rete, occorre individuare (in fase costitutiva), l'oggetto della cooperazione (il programma di rete) in modo preciso e ben definito, nonché valutare continuamente (in itinere ed ad ogni ingresso di nuove imprese) se la portata delle cooperazioni (in senso verticale o orizzontale rispetto alla filiera di settore) consentano il permanere della dialettica della concorrenza di mercato. Risolto l'interrogativo in materia di antitrust, rimane da sciogliere la questione contabile-tributaria, qual è il trattamento tributario delle operazioni economiche gestite nell'ambito della rete? Esistono delle agevolazioni? Le reti d'impresa sono contratti di collaborazione "aperti" ai soggetti che abbiano la qualifica di imprenditori, è secondaria la tipologia di autonomia patrimoniale (perfetta o imperfetta) o le dimensioni del soggetto appartenete alla rete stessa. In un sistema tributario basato sulla fiscalità per "soggetti giuridici", la rete di impresa non è titolare di una partita iva, quindi non è imputabile di una soggettività tributaria. Nonostante la mancanza di passività impositiva, alla rete viene concesso un regime tributario agevolato. Infatti, il legislatore per rendere appetibile lo strumento, ha concesso alle imprese in rete un "bonus in sospensione d'imposta", fruibile dal 2010 al 2012, per gli utili d'esercizio accantonati ad apposita riserva (distinta dalle altre riserve di patrimonio netto) e destinati al fondo patrimoniale comune per realizzare gli investimenti previsti dal programma comune di rete, previa asseverazione del programma di rete da parte degli organismi abilitati<sup>13</sup>. L'asseverazione, oltre che verificare gli elementi ed i requisiti previsti dal comma 4 ter, art. 3 d.l. nr 5 2009, costituisce la condizione necessaria e sufficiente per la dimostrazione dei requisiti richiesti ai fini fiscali dell'agevolazione.

Dunque, non concorre al reddito di impresa l'agevolazione concessa fino al limite di

singola imprese "quell'esperienza" che può essere poi spesa nella partecipazione ad altri appalti: in tal modo la singola impresa ha guadagnato in competitività.

13 Ai fini dell'asseverazione del programma di rete si rimanda al Decreto Del Ministero dell'economia e Finanze del 25 febbraio 2011.

1.000.000 Euro per ciascuna impresa (anche se appartenente a più reti) ed per periodo imposta in cui si è ammessi all'agevolazione. La rete individuate le proprie necessità per il compimento del programma comune potrà effettuare spese per investimenti strumentali, nonché le spese per l'utilizzo di personale. Ciascuna impresa in rete dovrà dimostrare, con documenti amministrativi e contabili, i costi sostenuti per il compimento del programma di rete asseverato<sup>14</sup>. Dunque, alla fine di ogni periodo d'imposta viene determinato il "risparmio d'imposta" per ciascun imprenditore: 27,5% (alla variazione in diminuzione del reddito d'impresa) per i soggetti Ires;

- la differenza tra Irpef (lorda e netta di variazioni fiscali) di impresa per imprenditori individuali.

Si può concludere che la "fortuna" del contratto di rete sia stato, da una parte, l'attingere al modello aziendale di reti (marketing), dall'altra, la "formalizzazione" legislativa (su taluni profili "schematica") della normativa del contratto di rete. Tuttavia, la "sintesi complessiva" è stata apprezzata dalle imprese e professionisti, che stanno adottando il modello di reti per far business. Il legislatore, inoltre, ha compreso che il successo di uno strumento di sostegno all'economia, oltre che arrivare al momento "giusto", deve adattarsi alle dinamiche imprenditoriali: per cui poco sarebbe stato poco "attraente" strutturare un corpus di norme puntuali per la rete d'impresa, dotate di stringenti requisiti di difficile applicabilità; altresì, si è dimostrato necessario un coordinamento unitario dello strumento che coinvolga tutti i profili della vita di una impresa (diritto societario, diritto tributario, diritto della concorrenza, fasi "patologiche" delle imprese) e che renda immediatamente applicabile "l'innovazione" normativa all'iniziativa imprenditoriale, unitamente alla erogazione di pubbliche risorse (Esempio, contributi<sup>15</sup> in "conto impianti").

14 Ai fini dell'asseverazione del programma di rete si rimanda al Decreto Del Ministero dell'economia e Finanze del 25 febbraio 2011. Circolare n 15/E 2011 Agenzia delle Entrate.

15 E' un esempio BURP n. 57 del 19/04/2012 REGIONE PUGLIA Programma Operativo FESR 2007-2013 Obiettivo Convergenza ASSE I - Linea di Intervento 1.1 - Azione 1.1.2 "Investiamo nel vostro futuro" - Aiuti ai servizi di consulenza per l'innovazione tecnologica delle PMI.



## APPRENDISTATO – LE DIFFICOLTA' ANCORA RICONTRATE DALLE AZIENDE

di Mauro Soldera

In occasione di un recente seminario svoltosi a Roma sul tema dell'apprendistato (nella sua versione "professionalizzante"), istituzioni e aziende hanno avuto modo di confrontarsi "a viso aperto" sulle circostanze che ancora condizionano la diffusione dello strumento.

La partecipazione delle istituzioni è stata di assoluto rilievo con l'importante presenza dei senatori Maurizio Castro e Tiziano Treu, del direttore generale del Ministero del lavoro d.ssa Grazia Strano, nonché, ed in particolare, del Ministro del Lavoro Elsa Fornero, presente per un lungo momento del seminario.

Sappiamo che, dal punto di vista normativo, l'istituto è stato recentemente riformato con un intervento specifico (il Testo Unico apprendistato entrato in vigore alla fine del 2011) con una significativa semplificazione del suo impianto di regole.

La Riforma Fornero ha mantenuto l'impianto del Testo Unico, con alcune modifiche che hanno riguardato principalmente (i) l'obbligo legale di conferma in servizio di una quota percentuale degli apprendisti assunti nei tre anni precedenti, come condizione per poter successivamente stipulare nuovi contratti di apprendistato (30% per i primi 3 anni

dall'entrata in vigore della norma – 18 luglio 2012 – 50% a regime); (ii) l'allargamento del possibile ricorso a contratti di apprendistato rispetto alla forza lavoro complessiva dell'azienda (in un rapporto di 3 a 2, anziché di 1 a 1).

Il successivo "Decreto Sviluppo" (agosto 2012) è poi intervenuto nuovamente per consentire la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo indeterminato senza condizioni d'ingresso, nel caso l'assunzione "sottostante" da parte dell'agenzia per il lavoro, avvenga tramite uno o più contratti di apprendistato.

Il quadro normativo può dirsi a questo punto completo; o, quantomeno, non si prevedono a breve ulteriori interventi.

Come ricordato nel contesto del seminario, le recenti norme sull'apprendistato hanno rappresentato una delle rare occasioni in cui si sia manifestata e concretizzata una pressoché completa convergenza e condivisione di esigenze, intenzioni e posizioni tra le diverse parti attrici del nostro contesto giuslavoristico.

Tutti concordano sul fatto che l'apprendistato professionalizzante debba essere il veicolo principale per l'accesso delle nuove generazioni al mondo del lavoro, per agevolare ed "indirizzare" il momento fondamentale rappresentato dal passaggio dalla scuola al lavoro, nel tentativo di smussare il gradino spesso elevato che separa le due esperienze di vita. Aggredire ed erodere in modo significativo lo scoglio dell'oltre 30% di disoccupazione giovanile è priorità condivisa ed indiscussa: la via dell'apprendistato – come declinato dall'ultima normativa – è soluzione altamente partecipata.

La questione, quindi, è perché di fronte a tanta comunione di intenti, il ricorso allo strumento si fermi solo al 12-13% rispetto alla totalità dei possibili contratti di accesso al lavoro (secondo i dati riferiti dal Ministero). Basti pensare che in Germania il dato è addirittura al 70%.

E questo è il tema da smarcare se – come giustamente e in più occasioni sottolineato dal Ministro e dai Senatori Castro e Treu – si vuole finalmente passare dalle norme ai fatti, dalle parole "di troppi convegni e dibattiti"

all'agire concreto, con lo scopo di affrontare le singole resistenze e garantire all'istituto il ruolo che gli spetta.

Su questo punto il contributo delle numerose aziende presenti – molte a carattere multinazionale –, coinvolte con lo scopo predeterminato di portare la propria esperienza concreta rispetto all'utilizzo, o al non utilizzo, dell'apprendistato si è rivelato fondamentale e molto apprezzato dal Ministro.

Quali dunque in sintesi le difficoltà evidenziate dalle aziende come gravame per il ricorso al contratto di apprendistato?

Partirei da uno spunto positivo e condiviso: la normativa attuale, almeno nel suo complesso, finalmente scioglie i molteplici e solidi nodi contenuti nella disciplina precedente (riconducibile alla Riforma Biagi del 2003 – anch'essa più volte modificata prima di essere sostituita col Testo Unico).

Qualche incertezza applicativa rimane, fondamentalmente riconducibile al funzionamento dell'obbligo di conferma in servizio di cui si è detto, in particolare rispetto alla sua "capacità" di influenzare l'apertura oggi di nuovi contratti di apprendistato, in relazione a comportamenti adottati nei 3 anni precedenti, quando non esisteva nessun vincolo normativo del genere. Sul punto il Ministero ha annunciato la prossima diffusione di una risposta ad interpello che dovrebbe fornire spunti di chiarimento.

Se, dunque, la normativa attuale offre significativi spunti di semplificazione, le difficoltà così spesso sperimentate in passato dalle aziende per stipulare contratti di apprendistato, motivano ancora nell'oggi parte della diffidenza verso l'istituto; creatasi "l'abitudine" a non fare riferimento a questo tipo di contratto perché ingestibile, mancherebbe oggi, in altre parole, una conoscenza e coscienza diffusa tra gli operatori sul fatto che il contesto delle regole è realmente cambiato, con una semplificazione significativa.

Su questo punto un contributo significativo dovrebbe arrivare innanzitutto dalle parti sociali ed in primo luogo nel contesto della redazione dei contratti collettivi nazionali. A

distanza di un anno dall'entrata in vigore del Testo Unico che, rispetto all'apprendistato professionalizzante, attribuisce alla contrattazione collettiva il ruolo centrale per la declinazione delle norme capaci di dare contenuto e operatività allo strumento – secondo le caratteristiche dei diversi comparti, territori e aziende –, la sfida non pare essere stata raccolta secondo la sua reale importanza. Ciò sia come fattore di stimolo, di conoscenza e di incentivazione al ricorso, sia propriamente come impianto di regole utili alla sua facile e concreta attivazione. Mentre proprio l'apprendistato (fortemente condiviso nei suoi principi) potrebbe rappresentare il terreno su cui sperimentare un nuovo modo di svolgere le relazioni industriali; capace di superare il semplice scambio lavoro/denaro verso la regolamentazione condivisa ed innovativa di forme più salde e progettuali di collaborazione all'interno dell'azienda. In questo contesto, l'investimento cui sono chiamate le parti nell'ambito di un contratto di apprendistato (formazione /apprendimento) rappresenta il miglior paradigma.

Altrettanto, secondo il riscontro proveniente dalle aziende, non sarebbero veicoli di conoscenza e facilitazione neanche i consulenti di cui le aziende si servono per avere spunti e soluzioni nella gestione della propria forza lavoro; in primo luogo con riferimento al rapporto – significativo – che oggi esiste tra le piccole imprese ed il tessuto territoriale dei consulenti del lavoro.

Questa considerazione si allarga poi su un piano generale, assolto che la stipulazione di un contratto di apprendistato richiede (ancor oggi dopo le semplificazioni portate dal Testo Unico) alcuni adempimenti burocratici per la cui soddisfazione sono necessarie competenze difficilmente presenti nell'organizzazione di una piccola e media impresa (se non anche grande). Il riferimento riguarda in primo luogo la redazione del Piano Formativo Individuale, che costituisce elemento imprescindibile ed essenziale per dare completezza al contratto di apprendistato in sé, ma anche – nella sostanza – per "indirizzare" il percorso dell'apprendista all'interno dell'azienda.

Dunque, un ulteriore elemento di freno alla diffusione dell'istituto sarebbe riscontrabile nella scarsa diffusione di figure consulenziali in grado di assistere le aziende nella

impostazione e redazione del contratto nel suo momento genetico.

Il pensiero che sorge con conseguenza immediata è che un ruolo a riguardo potrebbe (o dovrebbe) essere svolto dalle strutture pubbliche incaricate di prestare servizi nel mercato del lavoro (i centri per l'impiego ad esempio). Di fatto, tali strutture non rappresentano oggi un punto di riferimento per le aziende. Mentre gli operatori privati solo con le nuove norme hanno avuto chiaro via libera ad operare sul terreno dell'apprendistato.

Ma l'apprendistato non sconta una diffidenza solo rispetto al lato delle aziende; altrettanto succede rispetto ai lavoratori nonché rispetto a soggetti "esterni" al rapporto di lavoro.

I primi (sia direttamente, sia nel contesto familiare) spesso percepiscono una proposta di apprendistato come sminuente rispetto alle conoscenze ed al "titolo" acquisito in un percorso universitario (o anche in precedenti esperienze lavorative) e comunque precarizzante, nonostante la qualifica di contratto a tempo indeterminato.

I secondi (con particolare riferimento a soggetti erogatori di prestiti individuali e a proprietari di immobili) negano ai giovani apprendisti la concessione di mutui e la disponibilità alla conclusione del contratto d'affitto, perché in possesso di un contratto "poco sicuro" e poco qualificato.

Chiaramente, il secondo aspetto alimenta e consolida il primo, rendendo ancora più evidente quel fenomeno che chiamerei di "flessibilità asimmetrica", che la nostra società sta sperimentando da 15 anni a questa parte: si chiede ai lavoratori l'adattamento verso forme di lavoro più flessibili, mentre il contesto sociale che li circonda "rifiuta" la loro flessibilità. Ancora più evidente – se non ai limiti del paradossale nei casi concreti portati ad esempio dalle aziende – perché, al di là della qualifica di contratto a tempo indeterminato, il contratto di apprendistato ha natura ben lontana da ogni possibile concetto di precarietà.

Comune a tutti i partecipanti, in conclusione, la considerazione circa la mancanza di un adeguato e consolidato flusso di

comunicazione e collaborazione tra i (molteplici) soggetti che in varie fasi ed a vario titolo possono e devono partecipare al positivo sostegno dell'apprendistato; alcuni erano presenti all'incontro (aziende - anche se "in forma singola" - alte istituzioni), altri già richiamati nel testo (operatori pubblici e privati nel mercato del lavoro, consulenti aziendali, parti sociali), altri non ancora citati; ed il riferimento in questo caso va alle Regioni, attese a portare il loro contributo indispensabile al confronto in tema di competenze, per colmare quel vuoto che reca il nome di Repertorio delle competenze e che, nella solita Germania, è patrimonio da oltre 50 anni.

### “PREPARARE IL DOMANI. CRESCITA, SVILUPPO, EUROPA”

#### A BARI IL 3° CONGRESSO NAZIONALE DEI COMMERCIALISTI ITALIANI

Si è tenuto a Bari nel nuovo padiglione della Fiera del Levante il 25, 26 e 27 ottobre 2012 il 3° Congresso Nazionale dei Commercialisti Italiani.

I temi trattati al centro del 3° Congresso nazionale dei commercialisti italiani, sono stati Economia, fisco, politica, professioni. “Preparare il domani. Crescita, sviluppo, Europa” il titolo dell'evento, presentato nel capoluogo pugliese.

Tre giornate di dibattiti, sei tavole rotonde e un faccia a faccia finale tra il presidente della categoria, Claudio Siciliotti e il leader di Confindustria, Giorgio Squinzi. Tanti gli esponenti di primo piano del Governo, dei partiti e delle istituzioni invitati all'assise per confrontarsi con i commercialisti su temi quali i possibili scenari politici successivi alle elezioni politiche del 2013, le professioni intellettuali dopo la riforma che le ha recentemente interessate, la lotta all'evasione, i controlli societari, il rapporto tra etica e business più un focus su Economia e territorio dedicato alla Puglia, la regione ospitante.

Aspetti dell'attualità economica, politica e fiscale sui quali la categoria ha ribadito l'importanza del contributo che può giungere dal proprio pensiero tecnico.

“Il terzo Congresso dei commercialisti – ha spiegato Siciliotti – cade in passaggio delicatissimo per l'Italia, ancora non del tutto al sicuro rispetto alla eventualità di una prospettiva greca e con un quadro politico magmatico, privo di certezze e di punti di riferimento, a soli pochi mesi ormai dalle elezioni politiche. A tutto campo con governo, istituzioni e politica per ascoltare e per avanzare le analisi e le proposte dei commercialisti italiani, riaffermando l'importanza del nostro pensiero tecnico. Il titolo del Congresso, “Preparare il domani” significa per noi che per pensare al futuro c'è bisogno di studio e approfondimento, di progetti seri. L'Italia è stanca di proposte prive di una visione del Paese dei prossimi decenni. La nostra professione, che in questi anni ha strenuamente difeso il suo ruolo dagli effetti della crisi e dagli attacchi di chi vorrebbe ridurne l'influenza, ha molto da dire e da dare al Paese”.

L'Ordine dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili conta oltre 114.000 iscritti, organizzati in 143 Ordini territoriali. Le donne sono quasi il 30%, mentre gli under 40 raggiungono il 25% degli iscritti. Venticinquemila sono i giovani praticanti.





### LE NUOVE PENSIONI

*di Marcello Amodio*

La riforma della previdenza è il primo tassello di una riforma più completa che riguarderà anche il mercato del lavoro e gli ammortizzatori sociali.

Nella G.U. n. 300 del 27 dicembre 2011 è stata pubblicata la legge 22 dicembre 2011 n. 214 conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 “Disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici” che ha introdotto importanti novità e rilevanti modifiche in materia previdenziale.

Scopo della riforma è quello di garantire il rispetto degli impegni internazionali e con l’Unione Europea, dei vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria e a rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo, in conformità dei seguenti principi e criteri:

- 1) L’affermazione del metodo contributivo come criterio di calcolo delle pensioni, in un’ottica di equità finanziaria, intragenerazionale e intergenerazionale;
- 2) la previsione di un percorso predefinito di convergenza del trattamento previsto per uomini e donne;
- 3) l’abbattimento delle posizioni di privilegio;

- 4) le clausole derogative soltanto per le fasce più deboli;
- 5) la flessibilità nell’età di pensionamento, che consente maggiori possibilità di scelta nell’anticipare o posticipare il ritiro dal mercato del lavoro, a fronte di una sua valorizzazione;
- 6) la semplificazione e la trasparenza dei meccanismi di funzionamento del sistema, con l’abolizione delle finestre e di altri meccanismi che non rientrino esplicitamente nel modello contributivo.

Le nuove disposizioni ridisegnano completamente, a partire dal 1/1/2012, le pensioni di anzianità e apportano significative modifiche alla pensione di vecchiaia incidendo in particolare sull’innalzamento dell’età pensionabile per le donne del settore privato. Si tratta di una vera e propria riscrittura di queste prestazioni che, per coloro che maturano i requisiti dal 2012, sono denominate pensione di vecchiaia e pensione anticipata in sostituzione della pensione di anzianità.

Per la pensione di anzianità sparisce il c.d. sistema delle quote e resta per il futuro il solo canale della massima anzianità contributiva che però passa – nel 2012 – dagli attuali 40 anni a 42 anni e 1 mese per gli uomini e a 41 anni e 1 mese per le donne con l’ulteriore appesantimento dovuto alla penalizzazione qualora l’accesso al pensionamento si consegua prima dei 62 anni di età.

Per quanto riguarda la pensione di vecchiaia oltre alle modifiche inerenti l’elevazione dell’età pensionabile si interviene parificando il requisito minimo di contribuzione – pari a 20 anni finora diversificato tra soggetti del sistema retributivo/misto e soggetti del sistema contributivo.

### ABOLIZIONE DELLE FINESTRE

Un’altra novità prevista dalla manovra Monti è l’abolizione delle finestre d’accesso alla pensione. Questa misura è stata assunta per compensare, almeno in parte, l’innalzamento dei requisiti per il diritto alla pensione introdotto dalla nuova legge di riforma.

A partire dal 1° gennaio 2012 ( per chi

maturerà i requisiti alla pensione dall'1/1/2012) non si dovrà più attendere più il differimento dei 12/18 mesi (dipendenti/autonomi) per ottenere la prestazione ma la pensione decorrerà dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione dei requisiti, ferma restando la cessazione del rapporto di lavoro.

Le finestre mobili continueranno invece ad applicarsi per coloro che andranno in pensione con la vecchia disciplina:

- A) soggetti che hanno maturato il diritto alla pensione entro il 31/12/2011 (salvaguardati);
- B) lavoratrici che accedono alla pensione di anzianità secondo il c.d. "regime sperimentale delle donne" con il calcolo contributivo;
- C) soggetti c.d. derogati che continuano ad applicare i requisiti di età e/o contribuzione previsti dalla previgente disciplina se rientranti nel limite massimo numerico sulla base delle risorse finanziarie annualmente stanziati;
- D) soggetti addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti;
- E) soggetti che accedono al trattamento pensionistico in regime di totalizzazione.

#### A) SALVAGUARDATI

La manovra prevede espressamente una norma di salvaguardia per tutti i lav.ri che possono far valere entro la data del 31/12/2011 i requisiti di età e contribuzione previsti dalla vecchia disciplina per il diritto alla pensione di vecchiaia/anzianità. Occorre esclusivamente aver riguardo alla maturazione entro il 31/12/2011 dei requisiti di età e contribuzione richiesti per il diritto a pensione ai sensi della previgente normativa indipendentemente dal fatto che la decorrenza della pensione sia stabilita in data successiva al 31/12/2011. Non ha alcuna importanza né aver cessato il rapporto di lavoro dipendente e né la presentazione della domanda entro la medesima data del 31/12/2011. Il lav.ri in possesso al 2011 dei requisiti per il diritto sia alla pensione di anzianità che alla pensione di vecchiaia delle varie forme

pensionistiche a pensione, può chiedere all'ente previdenziale di appartenenza il rilascio della relativa certificazione. E' peraltro importante sottolineare che sul piano giuridico la certificazione del diritto alla pensione non ha un valore assoluto di certezza dei diritti acquisiti. Nell'ambito di queste norme i salvaguardia, la certificazione del diritto a pensione rilasciata al lav.ri assolve esclusivamente una funzione di informazione "dichiarativa" e non ha pertanto valore costitutivo del diritto.

#### B) REGIME SPECIALE DELLE DONNE

Lavoratrici che accedono alla pensione di anzianità secondo il c.d. "regime speciale delle donne" optando ex lege 243 del 2004 per il calcolo interamente contributivo (35 anni di ctr. e 57/58 anni di età dipendenti/autonome in via sperimentale fino al 2015).

C) **DEROGHE** a favore di alcuni soggetti interessati nel limite max numerico e sulla base di risorse stanziati annualmente

- 1) Lav.ri collocati in mobilità ai sensi degli art. 4 e 5 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e successive m.i., sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 4 dicembre 2011 e che maturano i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità ai sensi dell'art. 7 commi 1 e 2 legge n. 223/1991;
- 2) Lav.ri collocati in mobilità lunga ai sensi dell'art. 7 commi 6 e 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e successive m.i. per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011;
- 3) Lav.ri che, alla data del 4 dicembre 2011, sono titolari di prestazioni a carico dei fondi di solidarietà di settore di cui all'art. 2 comma 28 della legge 23 dicembre 1996 n. 662, nonché ai lav.ri per i quali sia stato previsto da accordi collettivi stipulati entro la medesima data il diritto di accesso ai predetti fondi di solidarietà (in questo caso i lav.ri restano a carico dei Fondi medesimi fino al compimento di almeno 60 anni di età, ancorché maturino prima del compimento della predetta data i requisiti per l'accesso al

pensionamento);

- 4) lav.ri che, antecedentemente alla data del 4 dicembre 2011, siano stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione;
- 5) lav.ri che alla data del 4 dicembre 2011 hanno in corso l'istituto dell'esonero dal servizio di cui all'art. 72 comma 1 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112 ;
- 6) lav.ri che alla data del 31 ottobre 2011 risultano essere in congedo per assistere figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 42 comma 5 del testo unico di cui al D. Leg.vo n. 151 del 2001, i quali maturino, entro 24 mesi dalla data di inizio del predetto congedo, il requisito contributivo per l'accesso al pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica;
- 7) lav.ri il cui rapporto di lavoro si sia risolto entro il 31 dicembre 2011, in ragione di accordi individuali sottoscritti (artt. 410,411 e 412 ter del c.p.c.) o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a condizione che ricorrano i seguenti elementi: la data di cessazione del rapporto di lavoro risulti da elementi certi e oggettivi, quali le comunicazioni obbligatorie agli ispettorati del lavoro o ad altri soggetti equipollenti, indicati nel medesimo decreto ministeriale...

#### D) LAVORATORI USURANTI

Un discorso a parte merita la situazione dei "lav.ri impegnati in attività usuranti" di cui al D. Leg.vo 67 del 2011 che maturano i requisiti all'1.1.2012. Per questi lav.ri il decreto ha previsto una specifica disciplina pensionistica per l'accesso alla pensione prima del compimento dell'età pensionabile prevista per la pensione di vecchiaia. I lav.ri ai quali sarà riconosciuto il beneficio di cui al decreto leg.vo 67/2011 potranno continuare ad avvalersi del sistema delle quote ed applicando il regime del differimento. Occorre però evidenziare che dall'1.1.2012 fino al 31.12.2012 ai fini del raggiungimento della quota la combinazione (età e contributi)

è la seguente a seconda che sia (anticipo pieno) lavori usuranti anni 60 + ctr.36 = 96, anticipo ridotto lavori notturni cat. B lavori usuranti anni 61 + ctr. 36 = 97, anticipo ridotto lavori notturni cat. C lavori usuranti anni 62 + ctr. 36 = 98. L'innalzamento dei requisiti disposto per i lav.ri usuranti diventa ancor più pesante per categoria dei lavori notturni con numero di notti annue inferiori a 78. Il requisito viene ulteriormente innalzato 1 anno/2 anni rispettivamente per i lavoratori notturni da 72 a 77 e da 64 a 71.

#### E) PENSIONI IN TOTALIZZAZIONE

La legge 214/2011 amplia la possibilità di avvalersi della totalizzazione di cui al Decreto Leg.vo 42/2006 per cumulare periodi contributivi versati in diverse forme/gestioni pensionistiche al fine del perfezionamento del diritto ad un'unica pensione. Viene infatti eliminato il vincolo che impediva l'utilizzo di questi contributi per ottenere la pensione di vecchiaia e di anzianità in regime di totalizzazione quando i periodi contributivi presenti in una singola gestione pensionistica risultavano inferiori a tre anni.

A seguito di modifica, sarà possibile cumulare e/o sommare periodi assicurativi non coincidenti indipendentemente dall'anzianità contributiva posseduta in ciascuna gestione assicurativa. La facoltà di cumulo dei periodi assicurativi è concessa ai lav.ri i cui trattamenti pensionistici sono liquidati esclusivamente secondo il sistema contributivo iscritti all'AGO per l'invalidità, vecchiaia e superstiti e delle forme sostitutive ed esclusive della stessa, delle gestioni speciali dei lav.ri autonomi, della gestione separata, nonché ai regimi dei liberi professionisti disciplinati dal D. Leg.vo 103/1996 ed alle Casse disciplinate dal D. Leg.vo n. 509/1994, qualora quest'ultime abbiano optato per l'adozione del sistema contributivo in base all'art. 3 della legge n.335/1995. Le pensioni che possono essere conseguite secondo il sistema della totalizzazione sono:

- 1) Vecchiaia
- 2) anzianità con 40 anni di anzianità contributiva
- 3) pensione di inabilità

- 4) pensione indiretta ai superstiti = la domanda di pensione di reversibilità da pensione diretta liquidata con la totalizzazione va presentata dai familiari superstiti all'INPS, ente che effettua il pagamento.

## NOVITA' PER IL CALCOLO DELLE PENSIONI

### METODO RETRIBUTIVO

Si applica ai lavoratori con almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995. Secondo tale sistema, la pensione è rapportata alla media delle retribuzioni degli ultimi anni lavorativi. Si basa su tre elementi:

- l'anzianità contributiva, è data dal totale dei contributi fino ad un massimo di 40 anni che il lavoratore può far valere al momento del pensionamento e che risultano accreditati sul suo conto assicurativo, siano essi obbligatori, volontari, figurativi, riscattati o ricongiunti;
- la retribuzione/reddito pensionabile, è data dalla media delle retribuzioni o redditi percepiti negli ultimi anni di attività lavorativa, opportunamente rivalutate sulla base degli indici ISTAT fissati ogni anno;
- l'aliquota di rendimento è pari al 2% annuo della retribuzione /reddito percepiti entro il limite stabilito annualmente per poi decrescere per fasce di importo superiore. Ciò vuol dire che se la retribuzione pensionabile non supera tale limite, con 35 anni di anzianità contributiva la pensione è pari al 70% della retribuzione, con 40 anni è pari all'80%.
- L'importo della pensione con il sistema retributivo si compone di due quote:
- Quota A determinata sulla base dell'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1992 e sulla media delle retribuzioni degli ultimi 5 anni, o meglio, delle 260 settimane di contribuzione immediatamente precedenti la data del pensionamento per i lav.ri dipendenti, e dei 10 anni (520 sett. Di contribuzione)

immediatamente precedenti la data di pensionamento per i lavoratori autonomi;

- Quota B determinata sulla base dell'anzianità contributiva maturata dal 1 dicembre 1993 alla data di decorrenza della pensione e sulla media delle retribuzioni/redditi degli ultimi 10 anni per i lav.ri dipendenti e degli ultimi 15 anni per gli autonomi.

Per i lav.ri dipendenti con almeno 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 1995 la pensione è costituita dalla somma di due quote: A + B (sistema retributivo).

La pensione è calcolata in percentuale sulla retribuzione (o sul reddito per i lav.ri autonomi) pensionabile di un determinato periodo e attribuendo ad ogni anno di contribuzione, nel massimo di 40 anni, la percentuale del 2%. Tuttavia, tale percentuale non viene applicata su tutta la retribuzione o il reddito pensionabile ma oltre un determinato "tetto pensionabile" la resa del 2% si riduce.

Per l'anno 2011 il tetto annuo è di € 42.957,00

Calcolo retributivo:  $RMS (quota A+B) \times ANZ. CONTRIB. \times coeff. Fisso 0,00153846$

### METODO MISTO

La legge n. 335/1995, nel modificare il sistema di calcolo delle pensioni da retributivo a contributivo, ha salvaguardato, almeno in parte, coloro che, pur non avendo raggiunto la soglia dei 18 anni di contributi al 31/12/1995, potevano comunque far valere contributi versati prima del 1996.

In pratica per questi lav.ri le quote di pensione sono tre: una quota A per i contributi versati dall'inizio dell'assicurazione e fino al 31 dicembre 1992; una quota B per i contributi versati dal 1 gennaio 1993 al 31 dicembre 1995 ed, infine, una quota C per la contribuzione versata dal 1 gennaio 1996 in poi.

N.B. E' consentito esercitare l'opzione verso il sistema contributivo per chi non ha i 18 anni al 31.12.1995 ed almeno 15 anni di versamenti di cui 5 anni dopo il 1 gennaio 1996. L'opzione una volta esercitata diventa irreversibile.

### METODO CONTRIBUTIVO

Come accennato, le regole per il pensionamento di vecchiaia cambiano completamente per i lav.ri dipendenti ed autonomi che hanno iniziato l'attività lavorativa dopo il 31 dicembre 1995 e che andranno in pensione con le regole del sistema contributivo, basato non più sulle retribuzioni degli ultimi anni di attività ma sull'ammontare complessivo dei versamenti. Ai fini del calcolo occorre:

- Individuare la retribuzione annua dei lavoratori dipendenti o i redditi conseguiti dai lav.ri autonomi o parasubordinati;
- calcolare i contributi di ogni anno sulla base dell'aliquota di computo di riferimento (ad es. 33% per i dipendenti o 20% per i commercianti ed artigiani);
- determinare il montante individuale che si ottiene sommando i contributi di ciascun anno opportunamente rivalutati sulla base del tasso annuo di capitalizzazione derivante dalla variazione media quinquennale del PIL determinata dall'ISTAT;
- applicare al montante contributivo il coefficiente di trasformazione, che varia in funzione dell'età del lavoratore, al momento della pensione.

Calcolo contributivo: La misura della pensione è data dal montante contributivo complessivo rivalutato moltiplicato per il coefficiente di trasformazione relativo all'età del soggetto, diviso per 13 mensilità.

Calcolo contributivo:  $\text{montante contributivo (rivalutato annualmente dal 2° anno in poi)} \times \text{coefficiente di trasformazione (relativo all'età del soggetto)} / 13 \text{ mensilità.}$

L'età anagrafica del soggetto è un elemento utile alla determinazione della misura di tutte le pensioni. Nel calcolo contributivo i coefficienti di trasformazione vanno dall'età di 57 anni a 65 anni. Nel prospetto si riportano i valori esistenti nel 1995 e quelli modificati e a decorrere dal 1 gennaio 2010.

Età	Valori coefficienti	
	2010	1995
57 anni	4,42%	4,72%
58 anni	4,54%	4,86%
59 anni	4,66%	5,01%
60 anni	4,80%	5,16%
61 anni	4,94%	5,33%
61 anni	4,94%	5,33%
62 anni	5,09%	5,51%
63 anni	5,26%	5,71%
64 anni	5,43%	5,91%
65 anni	5,62%	6,14%

Il coefficiente di trasformazione è sempre quello dei 57 anni anche quando il soggetto non ha compiuto detta età.

### NUOVI CRITERI DI CALCOLO DAL 2012

Per chi è nel retributivo

- metodo retributivo fino al 2011 (1° pro quota)
- Metodo contributivo dal 2012 (2° pro quota)

Per chi è nel misto: non cambia nulla

Per chi è nel contributivo: non cambia nulla.

N.B. E' consentito esercitare l'opzione verso il sistema contributivo per chi non ha i 18 anni al 31.12.1995 ed almeno 15 anni di versamenti di cui 5 anni dopo il 1 gennaio 1996. L'opzione una volta esercitata diventa irreversibile.

### ASPETTATIVA DI VITA

La legge n. 111 del 2011 prevede dal 2013 l'aumento dell'età anagrafica, con riferimento all'incremento della speranza di vita. L'adeguamento avverrà con cadenza triennale in base ai dati forniti dall'ISTAT. Riguarderà le seguenti prestazioni pensionistiche:

- pensione di vecchiaia liquidata nei

sistemi retributivo/misto/contributivo.

- Pensione di vecchiaia per le donne nel pubblico impiego;
- Assegno sociale.
- L'incremento della speranza di vita avverrà con adeguamento a cadenza triennale fino al 2019, poi biennale.
- 2° adeguamento: 1 gennaio 2016
- 3° adeguamento: 1 gennaio 2019
- 4° adeguamento e successivi con cadenza biennale: 1° gennaio 2021, 1° gennaio 2023, etc...
- Come saranno gli incrementi ? Circa l'ipotesi di quali saranno questi incrementi ( sono ipotesi perché il dato certo fornito dall'ISTAT sull'incremento della speranza di vita sarà disponibile al 31 dicembre di ogni anno) si ipotizza, per ogni triennio, un incremento di  $\frac{3}{4}$  mesi, con questa cadenza:
- 3 mesi in più nel triennio 2013/2015;
- 4 mesi in più, per ciascun triennio, dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre del 2030;
- 3 mesi in più, per ciascun triennio dal 1° gennaio del 2031 in poi.

#### PENSIONE DI VECCHIAIA E I REQUISITI ANAGRAFICI

Vengono ridefiniti i requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia. Per i lav.ri e le lav.ci la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché nella gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 della legge 8 agosto 1995 n. 335 dal 1° gennaio 2012 la pensione di vecchiaia si potrà conseguire grazie alla presenza dei seguenti requisiti anagrafici minimi:

- 1) lavoratrici dipendenti di tutti i settori e lavoratrici del settore pubblico: 66 anni;
- 2) lavoratrici dipendenti del settore privato: 62 anni;

- 3) lavoratrici autonome 63 anni e 6 mesi;
- 4) lavoratori autonomi: 66 anni

Si va in pensione di vecchiaia oltre il limite anagrafico previsto, il proseguimento dell'attività lavorativa è incentivato fino all'età di 70 anni (ci saranno nuovi coefficienti)).

Per quanto riguarda la pensione di vecchiaia, i nuovi requisiti minimi di età anagrafica per il pensionamento vengono ridefiniti, secondo il legislatore, anche al fine di rendere uniforme l'età per il conseguimento della pensione tra uomini e donne, lav.ri del settore pubblico e di quello privato, dipendenti, autonomi e subordinati. A regime l'equiparazione dell'età di pensionamento di vecchiaia è prevista per il 2018 ( viene confermato il meccanismo di adeguamento dell'età di pensionamento per tutti, in relazione all'incremento della speranza di vita previsto dalla legge n. 122/2010). L'età anagrafica per il pensionamento di vecchiaia per le lavoratrici dipendenti iscritte all'AGO ed alle forme sostitutive viene fissata, nel 2012, a 62 anni ed incrementerà progressivamente di 18 mesi ogni 2 anni fino a raggiungere 66 anni a decorrere dal 1 gennaio 2018. Inoltre dal 2019 saranno biennali e non più triennali gli adeguamenti della speranza di vita, previsti dall'art. 12 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010). Per effetto dell'adeguamento agli incrementi alla speranza di vita i valori raggiungeranno circa 70 anni di età intorno al 2050. Inoltre a decorrere dal 1 gennaio 2012, per i lav.ri dipendenti ed autonomi del settore privato, iscritti all'AGO, ai fondi esclusivi e sostitutivi, nonché alla gestione separata e per le lavoratrici ed i lav.ri dipendenti del settore pubblico, l'età per il pensionamento di vecchiaia viene stabilita a 66 anni. Per le lavo.ci autonome e per quelle iscritte alla gestione separata nel 2012, l'età per il pensionamento di vecchiaia è fissata a 63 anni e 6 mesi; aumenterà di un anno nel 2014, di un ulteriore anno nel 2016 ed infine, per raggiungere i 66 anni, di altri 6 mesi nel 2018. L'innalzamento dell'età pensionabile sarà parzialmente compensato dalla scomparsa del meccanismo delle c.d. "finestre", ossia quel sistema che, fino al 2011, costringeva, una volta raggiunti i requisiti per la pensione, ad attendere 12 o 18 mesi, rispettivamente per i lav.ri dipendenti e per quelli autonomi, p

er ottenere la prestazione.

Resta fermo il diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria in presenza di anzianità contributiva minima pari a 20 anni, a condizione che l'importo della pensione risulti essere non inferiore, per i lav.ri soggetti al solo calcolo del sistema contributivo (ctr. Versati dal 1 gennaio 1996) a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale (644 euro nel 2012). Ma non è finita: esiste infine la possibilità di ottenere la pensione "anticipata" di vecchiaia con almeno 20 anni di contributi ma con 63 anni di età e fino a 66 anni (requisito 2012 della vecchiaia) e con una pensione che ammonti o pari almeno a 2,8 volte l'assegno sociale e soltanto per l'anno 2012 (ex art. 3 commi 6 e 7 della legge n. 335 del 1995). In sintesi quindi:

- 1) la pensione di vecchiaia si ottiene, per tutti con il requisito minimo contributivo di 20 anni;
- 2) per i lav.ri che hanno iniziato a svolgere l'attività lav.va dal 1 gennaio 1996 e ai quali va applicato il sistema contributivo viene data la possibilità di accedere al pensionamento prima dei 70 anni di età e con almeno l'età della vecchiaia (al 2012 66 anni) a condizione di poter far valere almeno 20 anni di anzianità lav.va e con una pensione pari ad almeno 1,5 volte l'assegno sociale a dec. dal 2013;
- 3) all'età di 70 anni e con almeno 5 anni di anzianità minima contributiva si prescinde dall'importo della pensione ( non si è vincolati all'importo che deve essere almeno 1,5 volte l'assegno sociale) per poterla ottenere;
- 4) per coloro che rientrano nel sistema contributivo si può ottenere un pensionamento anticipato se si possiedono i seguenti requisiti minimi: 20 anni di contributi, 63 anni di età, un importo minimo di pensione pari a 2,8 volte l'assegno sociale. Dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 il requisito anagrafico di 63 anni di età è incrementato di tre mesi, al fine dell'adeguamento della speranza di vita, come previsto dal D.M. 6 dicembre 2011 in attuazione dell'art. 12 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazioni,

nella legge 30 luglio 2010 n. 122 .

#### LA NUOVA PENSIONE ANTICIPATA DI VECCHIAIA

La pensione anticipata di vecchiaia ( si chiama così perché si consegue in anticipo rispetto al compimento dell'età pensionabile per vecchiaia) cancella la pensione di anzianità e modifica anche i requisiti per l'ottenimento della nuova pensione.

Il diritto alla pensione anticipata a carico dell'AGO, delle forme sostitutive ed esclusive e della Gestione separata, nell'anno 2012, si matura con almeno 42 anni ed 1 mese per gli uomini e con almeno 41 anni ed 1 mese per le donne, indipendentemente dall'età anagrafica. I suddetti requisiti di anzianità contributiva sono aumentati di un mese per l'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2014 e sono, inoltre, incrementati con gli adeguamenti alla speranza di vita. Infatti, con la modifica dell'art. 12 comma 12 bis del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni, in legge n. 122/2010, operata dall'art. 24 comma 12 del D.L. n. 201/2011, viene estesa anche ai pensionamenti che si conseguono con il solo requisito contributivo, indipendentemente dall'età, l'applicazione dell'adeguamento dei requisiti accesso al sistema pensionistico in base agli incrementi della speranza di vita.

Le nuove regole interessano i soggetti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché della Gestione separata di cui all'art. 2 comma 26, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

#### Requisito contributivo per la pensione anticipata

Anno	Uomini	Donne
2012	42 anni + 1 mese	41 anni + 1 mese
2013	42 anni + 2 mesi + a.v. 3 mesi	41 anni + 2 mesi + 3
2014	42 anni + 3 mesi + a.v. 3 mesi	41 anni + 3 mesi + 3
2015	42 anni + 3 mesi + a.v. 3 mesi	41 anni + 3 mesi + 3
2016	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi

Ai fini del raggiungimento di tale requisito

è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurato, fermo restando il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità disciplinata dalla previgente normativa.

Per i soggetti che accedono alla pensione anticipata ad un'età inferiore a 62 anni si applica, sulla quota di trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011, una riduzione pari ad 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; tale percentuale annua è elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni.

Età	Penalizzazione sulla rendita
57 anni	8%
58 anni	6%
59 anni	4%
60 anni	2%
61 anni	1%

In materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione, limitatamente ai soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017, qualora la predetta anzianità contributiva ivi prevista derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro ed includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e CIG ord. Con la sola esclusione del riscatto oneroso e DS (quale ctr. figurativo)

### I CORRETTIVI

Una disciplina del tutto particolare è stata adottata per le lav.ci dipendenti nate entro il 31 dicembre 1952 (con almeno 20 anni di ctr. e 60 anni di età) e per i lavoratori dipendenti che avrebbero maturato i requisiti per la pensione di anzianità nel 2012 con quota 96 ( es. 35 di ctr. + 61 di età oppure 36 di ctr. + 60 di età ). Per mitigare alcuni effetti distorsivi della manovra Monti a seguito di

questa impennata dei requisiti richiesti sono state introdotte alcune eccezioni rispetto alle regole generali senza le quali le persone interessate avrebbero visto rinviare la data del pensionamento anche di sei anni.

Ora, invece, l'emendamento "correttivo" approvato consentirà a questi lavoratori di andare in pensione con un minimo di 64 anni di età, applicando così una riduzione di circa due anni rispetto alle nuove regole. Infatti, i lav.ci che possono vantare un'anzianità contributiva di almeno 35 anni al 31 dicembre 2012 e che avrebbero maturato, prima dell'entrata in vigore del decreto Monti, i requisiti entro il 31 dicembre 2012 per il pensionamento con il sistema delle "quote" di cui alla tabella B allegata alla legge n. 243/2004 (quota 96), possono accedere al pensionamento anticipato con un'età anagrafica non inferiore a 64 anni.

Infatti per le nate entro il 1952 le lavoratrici dipendenti nate nel mese di dicembre 1951 potranno andare in pensione dal 1 gennaio 2013, mentre quelle nate a gennaio 1952 potranno andare in pensione dal 1 novembre 2015 ( il pensionamento viene ritardato di 2 anni e 10 mesi).

### L'ASSEGNO SOCIALE

Dal gennaio 2018 cambieranno i requisiti anagrafici per ottenere l'assegno sociale (ex art. 3 comma 6 legge 335/1995) e degli assegni sociali sostitutivi di invalidità civile ( art. 10 legge n. 381/1970 e art. 19 della legge n. 118/1971) in quanto tale prestazione assistenziale subirà l'elevazione dell'età in base all'aspettativa di vita (giungendo a 66 anni di età).

Già dal 2013 gli effetti dell'adeguamento alla speranza di vita si avvertiranno con un incremento del requisito dell'età di tre mesi. La manovra Monti coinvolgerà anche le pensioni sociali per sordomuti e quelle per gli invalidi civili e i mutilati.

Ricordiamo che l'assegno sociale, istituito dall'art. 3 comma 6 della legge 335/1995 con effetto dal 1 gennaio 1996 ha sostituito la pensione sociale e le relative maggiorazioni. E' una prestazione di carattere assistenziale che prescinde del tutto dal pagamento di contributi e spetta ai cittadini meno abbienti

e sprovvisti di reddito. L'onere dell'A.S. è posto a carico della "Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali" istituita ai sensi dell'art. 37 della legge 88/1989, il cui finanziamento viene assicurato dallo Stato.

L'assegno sociale è corrisposto ai cittadini italiani, residenti in Italia, che abbiano compiuto 65 anni e si trovino nelle condizioni reddituali previste dalla legge. Con decorrenza dal 1 gennaio 2009, per aver diritto all'assegno sociale, come ulteriore requisito occorre aver soggiornato legalmente ed in via continuativa in Italia per almeno 10 anni (legge n. 133/2008 art. 20 comma 10). Tale requisito dovrà essere accertato indipendentemente dal periodo dell'arco vitale in cui la permanenza continuativa e legale si è verificata. La verifica reddituale per la permanenza del diritto va fatta ogni anno. Perciò l'A.S. verrà liquidato sempre con carattere di provvisorietà sulla base del reddito presunto. Nell'anno successivo l'INPS opererà la liquidazione definitiva o la modifica o la sospensione sulla base delle dichiarazioni reddituali rese dagli interessati.

dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015

65 anni e 3 mesi \*

dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2017

65 anni e 3 mesi\*\*

dal 1 gennaio 2018

66 anni e 3 mesi\*\*

\* requisito adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011 in attuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122.

\*\* requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122 .



## CONTRATTO A TERMINE

### Prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro e regime sanzionatorio

di Giovanni Mastropietro

### Normativa e principali indicazioni amministrative di riferimento

*Legge n.230\1962; Legge n.196\1997; Direttiva Comunitaria n.1999\70\CE; Decreto Legislativo n.368\2001, come modificato dalla Legge n.266\2005, n.247\2007, n.133\2008, n.183\2011, n.92\2012, n.134\2012 e n.179\2012; Decreto M.L.P.S. del 10.10.2012; Circolare Ministero del Lavoro n.157\1997; Circolare Ministero del Lavoro n.42\2002; Note Ministero del Lavoro n.440 e n.4746\2007; Circolare Ministero del Lavoro n.8371\2007; Ministero del Lavoro: Risposta ad interpello 7.5.2009; Circolare Ministero del Lavoro n.18\2012; Ministero del Lavoro: Decreto Direttoriale del 5 ottobre 2012; Ministero del Lavoro: Decreto del 10 ottobre 2012; Ministero del Lavoro - nota della D.G. per le Politiche dei Servizi del Lavoro del 31.10.2012; Ministero del Lavoro - nota della D.G. per le Politiche dei Servizi del Lavoro del 19.11.2012.*

### Premessa

La disciplina del contratto a termine presenta in generale molte questioni di rilevante interesse sia teorico che pratico (ad esempio, la causale che ne giustifica l'applicazione, il rinnovo del contratto, la proroga dello stesso, il regime delle impugnazioni ecc.), sulle quali nel corso degli ultimi anni sono intervenute numerose disposizioni legislative ed indicazioni amministrative; da ultimo la Legge n.92\2012 (c.d. Legge Fornero).

L'obiettivo di questa riflessione è quello di indagare un aspetto particolare della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e cioè di analizzare, in relazione all'attività ispettiva svolta dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, le conseguenze sanzionatorie previste nell'ipotesi di prosecuzione "di fatto" del rapporto di lavoro oltre il termine stabilito o successivamente prorogato; è opportuno inoltre valutare la possibilità se nell'ipotesi sopraindicata di prosecuzione "di fatto", alla luce delle recenti modifiche legislative, si possano ritenere sopravvenute le condizioni per procedere alla contestazione della c.d. maxisanzione per lavoro nero.

La questione, al di là delle implicazioni teoriche, presenta innegabili riflessi pratici per l'incidenza gravosa che tale sanzione, pur attenuata con il "collegato lavoro" (L.183\2010), è in grado di avere sull'attività delle aziende.

Prosecuzione del rapporto di lavoro a termine e regime sanzionatorio.

Con la Legge n.196\1997 (Legge Treu) è stata introdotta la possibilità, che non esisteva nella precedente disciplina legislativa del 1962 (Legge 230\1962), di superare di alcuni giorni il termine fissato per la scadenza del

rapporto, senza che ciò determinasse per il datore di lavoro la trasformazione del contratto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'inizio.

Il D.Lgs. 368\2001, emanato per dare attuazione alla Direttiva Comunitaria n.1999\70\CE, all'articolo 5 comma 1) e 2), confermando l'apparato sanzionatorio precedente, ha previsto una sanzione di tipo economico, per cui se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione, in relazione al numero dei giorni di ulteriore prosecuzione del rapporto (+20% fino al 10° giorno successivo e +40% per ciascun giorno ulteriore), fino alla trasformazione del contratto in contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'ipotesi di prosecuzione oltre il 20° o 30° a seconda che il contratto sia inferiore o meno a 6 mesi (30° o 50° giorno secondo i nuovi termini previsti dalla c.d. Legge Fornero n.92\2012) o di superamento del periodo complessivo di 36 mesi,.

Già prima delle recenti novità legislative si discuteva sul regime sanzionatorio applicabile all'ipotesi di prosecuzione "di fatto" del rapporto oltre i termini del contratto, non essendo in tale ipotesi prevista alcuna comunicazione al centro per l'impiego, a differenza della vera e propria proroga del contratto, che invece andava comunicata entro i 5 giorni con le procedure telematiche previste ex art.4 bis co. 5 D.Lgs. n.181\2000 (D.M. 30 ottobre 2007 e Min. Lav. 21.12.2007 n.8371), come tutte le comunicazioni di variazione e/o trasformazione del rapporto

di lavoro, per la quale invece era prevista espressamente l'applicazione della sanzione amministrativa di €100,00, e se fosse applicabile la c.d. "maxi sanzione" per lavoro nero

In merito la Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro con nota del 7 maggio 2009 prot.25\I\0006689, rispondendo ad un interpello della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena, che aveva rappresentato il rischio di una eccessiva rigidità della disciplina del contratto a termine e la diversità della prosecuzione "di fatto" rispetto alla "proroga", per la quale era previsto l'obbligo di comunicazione, ha escluso l'applicazione della c.d. "maxi sanzione" per l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie (vecchia formulazione) in caso di prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, sulla base dell'espressa previsione dello specifico ed esclusivo regime sanzionatorio delle maggiorazioni retributive e considerata la modesta entità dello sfioramento consentito.

- Invero, rispetto a questa autorevole interpretazione erano state manifestate alcune perplessità derivanti innanzitutto dalla ratio che ha ispirato l'introduzione della disciplina della Maxi sanzione - art. 3 c.3 del D.lgs. 12\2002, conv. nella L. 73\2002 come modif. dall' art. 36bis c.3 D.L.n.223/2006, conv. in L. n.248/2006, e dalla Legge 183\2012 (c.d. Collegato Lavoro) – che è una disposizione chiave nella lotta al "lavoro nero", coerente con un sistema di assunzione ed utilizzazione del personale che è divenuto col tempo sempre più puntuale

e meno indulgente (si pensi al passaggio dal riferimento all'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie a quello che prevede l'accertamento del "lavoro nero" esclusivamente sulla base della mancata comunicazione preventiva di assunzione), sistema pensato per evitare che l'instaurazione non rigorosamente formalizzata possa diventare un espediente per i datori di lavoro che vogliono adottare condotte elusive, approfittando delle maglie larghe della disciplina normativa.

Era stato rilevato in proposito, che la previsione della maggiorazione retributiva in favore del lavoratore, quale sanzione specifica per la prosecuzione del rapporto entro brevi termini, è stata concepita dal legislatore per alleggerire gli effetti sanzionatori rispetto all'immediata trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato, senza che ciò comportasse l'automatica esclusione di ogni ulteriore contestazione; pertanto, anche nell'ipotesi di prosecuzione di fatto del rapporto, che alcuni interpreti equiparavano ad una proroga non comunicata, decorsi i 5 giorni per effettuare la comunicazione e sulla base dei nuovi presupposti per l'accertamento del lavoro sommerso, poteva trovare applicazione la c.d. maxi sanzione.

- Inoltre, l'applicabilità della maxi sanzione all'ipotesi di cui si discute era stata prospettata tenendo conto della natura giuridica della stessa, che si pone quale misura sanzionatoria aggiuntiva (Circ. Min. Lav. n.29\2006) rispetto alle altre sanzioni derivanti dall'accertamento del lavoro sommerso, in quanto nella sua formulazione è espressamente specificata la clausola

“ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore ... si applica altresì la sanzione ...”; attesa, dunque, la tendenziale plurioffensività della condotta di chi utilizza lavoro irregolare, l'applicazione della maxi sanzione, che ha lo scopo precipuo di contrastare il lavoro sommerso, era stata ritenuta compatibile in astratto con le sanzioni economiche di cui all'articolo 5 del D.Lgs. 368\2001, finalizzate invece a monetizzare il disagio subito dal lavoratore.

- Erastata infine sottolineata la possibile disparità che si sarebbe creata, escludendo l'applicazione della maxi sanzione, tra chi avesse instaurato (fin dall'inizio) ab initio un rapporto di lavoro irregolare e chi avesse beneficiato di un rapporto irregolare solo successivamente, con la prosecuzione oltre il termine originariamente fissato o successivamente prorogato.

#### **Possibili conseguenze dopo la riforma Fornero (Legge n.92\2012)**

Con la “riforma Fornero” è stato introdotto nel corpo dell'articolo 5 del D.Lgs. 368\2001 il comma 2 bis, che prevede che “ nelle ipotesi del comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre il termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione “.

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato sulla

G.U. n.251 del 26.10.2012 il Decreto 10 ottobre 2012 con il quale si definiscono la modalità di comunicazione della prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine, mediante comunicazione al centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro\*.

*\*con nota del 31.10.2012 della D.G. per le Politiche dei Servizi del Lavoro, è stato precisato che il Decreto Direttoriale n.235 del 5.10.2012 ha aggiornato i modelli Unificati del decreto del 30.10.2007, inserendo nel quadro “proroga” dell'UNI-Lav il campo “data fine proroga\prosecuzione di fatto” e il campo “prosecuzione di fatto” e ribadito che i nuovi standard entreranno in vigore dal 10 gennaio 2013. E' stato altresì sottolineato che, tuttavia, gli standard tuttora in vigore permettono già la comunicazione di un rapporto a termine che si prolunga oltre il termine inizialmente fissato e pertanto per il periodo transitorio, che va dal 25 novembre 2012 (data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale 10 ottobre 2012) al 10 (13) gennaio 2013 (data di entrata in vigore del Decreto Direttoriale del 5 ottobre 2012), le comunicazioni di prosecuzione del termine inizialmente fissato andranno effettuate mediante la compilazione del quadro “proroga” del Mod. UNI-Lav, inserendo nel campo “data fine proroga” la data del nuovo termine del rapporto di lavoro.*

La riforma, dunque, introduce un adempimento amministrativo che prevede l'onere di comunicazione al Centro per l'impiego, entro la scadenza del termine previsto dal contratto, dell'intenzione di proseguire il rapporto di lavoro a termine e la data della nuova scadenza, rendendo più vincolata la gestione di questa fase che invece era stata pensata da chi la introdusse (Legge

n.196\1997 - c.d. Legge Treu) come un periodo in cui, senza formalità, era consentito sfiorare dal termine di scadenza del rapporto senza subire pesanti conseguenze.

L'introduzione di questa novità ha generato un primo dubbio interpretativo, in quanto a differenza delle comunicazioni di variazione che, come detto, devono essere effettuate nei 5 giorni dal verificarsi dell'evento e tra le quali rientra anche la “proroga” del termine, la comunicazione di “prosecuzione” dovrà essere inviata prima della scadenza del termine formalmente indicato al momento dell'assunzione; la formalizzazione di questo onere di comunicazione, dunque, sembra ad una prima lettura non coordinarsi con gli ulteriori obblighi di comunicazione previsti dalla stessa disposizione legislativa.

A riguardo le prime indicazioni ministeriali (Circ. Min. Lav. n.18\2012 e Decreti Ministeriali) nulla specificano su questa divergenza tra la comunicazione entro la scadenza e quella entro i 5 giorni, ma fanno riferimento solo alla utilizzabilità del quadro “proroga” del modello UNI-Lav, inserendo nel campo “data fine proroga” la data del nuovo termine del rapporto di lavoro, nel periodo che va dal 25 novembre 2012 (data prevista per l'obbligatorietà della comunicazione), al 10 gennaio 2013, (data di partenza degli standard previsti dal Decreto Direttoriale n.235 del 5 ottobre 2012), ed all'inserimento a regime nel quadro “proroga” dell'UNI-Lav del campo “data fine proroga\prosecuzione di fatto” e del campo “prosecuzione di fatto”.

La legge di riforma, inoltre, non specifica quali conseguenze sanzionatorie potrebbero scaturire dalla mancata comunicazione entro la scadenza del termine fissato; non è ancora

chiaro, pertanto, se sia stato introdotto un precetto senza sanzione, ipotesi che appare di difficile comprensione, o se saranno applicabili le sanzioni in materia di comunicazioni di assunzione (id est trasformazione) come è avvenuto per la proroga con il rinvio alla disciplina delle comunicazioni obbligatorie, ipotesi che alcuni interpreti ritengono improbabile in quanto è escluso, sulla base dei principi generali dell'ordinamento, ricavare l'applicazione di una disciplina sanzionatoria senza specifica previsione, mutuandola dai casi già previsti; oppure ancora se, sulla base di una lettura severa della disposizione ed una interpretazione sistematica della stessa, (che va) inserita nel quadro di una sempre più rigorosa lotta al lavoro sommerso mediante la previsione di obblighi preventivi per il datore di lavoro, ed in virtù delle disposizioni che ricollegano oggi l'accertamento del lavoro "nero" alla mancata comunicazione di assunzione e dunque a documentazione preventiva avente data certa di trasmissione, si possa ritenere che la prosecuzione "di fatto" del rapporto senza la comunicazione al centro per l'impiego prima della scadenza comporti l'accertamento del lavoro nero e la conseguente applicazione della c.d. maxi sanzione.

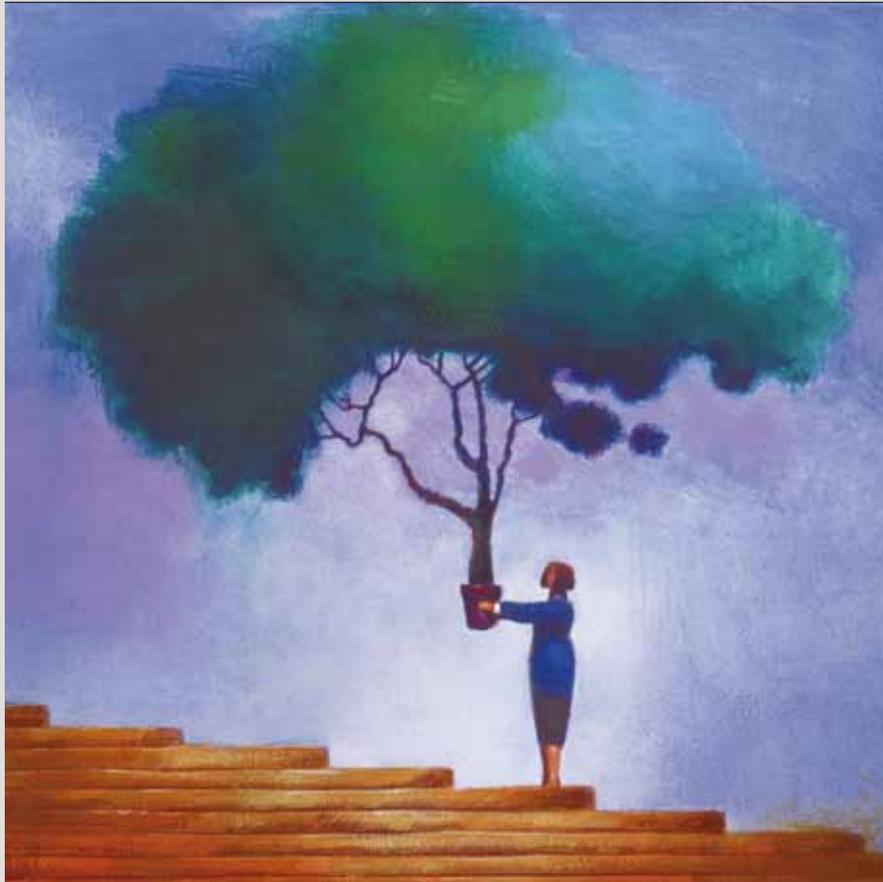
Al momento sul punto e più in generale sulla disciplina sanzionatoria applicabile, è opportuno attendere ulteriori indicazioni legislative ed amministrative.

*Le considerazioni contenute nell'intervento sono il frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano l'Amministrazione di appartenenza*

## REPORT ATTIVITÀ FORMATIVE – MAGGIO - DICEMBRE 2012

LE NOVITÀ NEL PROCESSO TRIBUTARIO	03.05.2012	FOGGIA
INCONTRI AIDC	08.05.2012	FOGGIA
INCONTRI DI DIRITTO COMMERCIALE	17.05.2012	FOGGIA
REDDITOMENTRO, STUDI DI SETTORE E NUOVA IMU	23.05.2012	FOGGIA
CONVEGNO ATTRIBUZIONE, DESTINAZIONE E SCAMBIO	01.06.2012	FOGGIA
UNICO 2012 - VIDEOCONFERENZA MAP	31.05.2012	FOGGIA e PROVINCIA
INCONTRO LA COMPOSIZIONE DELLA CRISI	16.06.2012	FOGGIA
INCONTRO FORMATIVO UNIEMENS	06.07.2012	FOGGIA
CORSO PER REVISORI DEGLI ENTI LOCALI	05-12.10.2012	FOGGIA
CONVEGNO SUL MERCATO DEL LAVORO	17.09.2012	FOGGIA
3° CONGRESSO NAZIONALE DEL ODCEC	25-26-27 10. 2012	BARI
CONVEGNO "PROCEDURE CONCORSUALI	21.09.2012	LUCERA
CONVEGNO SISTEMA RATIO	27.09.2012	FOGGIA
CONVEGNO "I CONFIDI VIGILATI	27.09.2012	FOGGIA
EVENTO UNIFORMAT	02.10.2012	FOGGIA
INCONTRI AIDC	02.10.2012	FOGGIA
VIDEOCONFERENZA MAP	24.10.2012	FOGGIA e PROVINCIA
CONVEGNO PROMOSSO DA CONFINDUSTRIA	28.11.2012	CERIGNOLA
ASSEMBLEA GENERALE	30.11.2012	FOGGIA
CONVEGNO L'ICT APPLICATO AL DIRITTO	15.12.2012	FOGGIA
CONVEGNO PRIVACY	14.12.2012	FOGGIA
CORSO DI AGGIORNAMENTO IN DIRITTO DEL LAVORO	15.12.2012	FOGGIA





È TEMPO DI PENSARE AL FUTURO.



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili  
Circostrizione del Tribunale di Foggia