



DI GIOVANNI CRUCIANI

Nel mondo del diritto del lavoro la questione della rappresentanza e rappresentatività del sindacato è uno degli argomenti più appassionanti. Tema che periodicamente viene accantonato o torna di attualità. Nascono come funghi contatti collettivi siglati da organizzazioni sindacali sia datoriali che dei lavoratori che, per ottenere il passaporto di «maggiormente e/o comparativamente più rappresentative», debbono essere in qualche modo «misurate». Ma come si deve procedere in questi casi non è chiaro, tant'è che più volte ci sono stati tentativi di accordo per individuare quali criteri avrebbero dovuto determinare l'indice di rappresentatività, ma senza esito.

Il «peccato», però, è quello originale, per la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione che, solo, indica la via da seguire per il riconoscimento della personalità giuridica alle organizzazioni sindacali. La mancata attuazione, per ovvi motivi, comporta diverse conseguenze fra le quali i dubbi perenni sull'efficacia dei Ccnl stipulati se possano avere efficacia erga omnes, ovvero questa efficacia si debba raggiungere con altri indicatori quali l'appartenenza delle parti alle or-

ganizzazioni firmatarie del contratto, la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro e simili. La soluzione del problema della rappresentanza, anche per questo, avrebbe la sua importanza. Sapere che chi sottoscrive un contratto è legittimato, è essenziale. Del resto, la misurazione della forza del sindacato e delle organizzazioni datoriali si può effettuare anche con alcuni indicatori che man mano sono stati individuati dalla giurisprudenza nonché dalla prassi amministrativa, quali: il numero degli iscritti, il numero delle imprese associate, la diffusione a livello nazionale, il numero dei contratti collettivi sottoscritti, il numero delle controversie trattate, la effettiva partecipazione alle relazioni industriali e così via.

Chi non può vantare queste caratteristiche non è detto che non possa esistere nel panorama di una pluralità democratica di soggetti in divenire, ma molti dubbi devono essere sollevati circa l'efficacia degli accordi e dei contratti che sottoscrivono. Non v'è dubbio che vada garantita la libertà sindacale ma altrettanto evidente è la necessità per gli operatori di sapere ciò che è valido e ciò che non lo è perché le conseguenze a livello di agevolazioni contributive, di regolarità contributive sono devastanti. Da qui una serie di interventi istituzio-

nali a sostegno dei contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, le sole in grado di assicurare quei parametri essenziali per la prevista forza di deroga della disciplina normativa. Il legislatore, infatti, ha inteso collegare determinati effetti giuridici esclusivamente a quegli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con la finalità di sollecitarne l'applicazione. Stessa efficacia non può esserci quando la sottoscrizione avviene con soggetti non «abilitati»; il terreno in questo caso è minato e il confine sottile.

A cercare di contenere il fenomeno, è intervenuta la circolare n. 3 del 2018 dell'Ispezzione nazionale del lavoro che individua quali sono i contratti di lavoro che una volta applicati non comportano conseguenze negative circa il corretto versamento dei contributi su retribuzioni adeguate e nella corretta acquisizione dei benefici contributivi. La circolare, infatti, fornisce alcune indicazioni operative agli ispettori del lavoro per l'attività di vigilanza verso quelle aziende che non applicano i cosiddetti contratti leader, definendo questi ultimi quelli sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale.

Questo intervento del Ministero del lavoro non è solo poiché con le note n. 10559 del 24 maggio 2016 e n. 14775 del 26 luglio 2016 era già intervenuto individuando i parametri che la prassi amministrativa richiede per i contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. debbono possedere per attribuire ai contratti ed agli accordi quella efficacia che il legislatore gli riconosce, non solo al fine di evitare problemi di dumping sociale, ma pure per il corretto versamento dei contributi previdenziali, il beneficio degli sgravi contributivi e la partecipazione alle gare di appalti pubblici.

Anche il legislatore ha voluto ultimamente collegare determinati effetti giuridici esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con l'evidente finalità di sollecitarne l'applicazione (cfr. art. 51 del dlgs 81/2015). Ma v'è di più se è vero che i minimi retributivi dei Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale debbono essere presi come base di calcolo dell'imponibile previdenziale e assi-

stenziale; e se la fruizione dei benefici contributivi è condizionata al rispetto dei Ccnl nonché agli accordi territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Anche l'art. 8 del d. l. 138/2011 convertito in legge 148/2011 per la contrattazione di prossimità prende come presupposto che gli accordi siano stipulati anche a livello aziendale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze locali.

Tutto ciò comporta che se il datore di lavoro non ha applicato o non applicherà uno dei Ccnl leader non può beneficiare degli sgravi contributivi, non può ottenere gli effetti derogatori che il dlgs 81 prevede ed è comunque tenuto a versare i contributi e premi sui minimi retributivi da essi previsti.

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel: 06/5415742
www.anclsu.com

Linee guida alla compensazione del credito Iva 2017

Con l'inizio del nuovo anno le imprese possono utilizzare in compensazione i crediti scaturiti dalle dichiarazioni annuali e nello specifico, in materia di Iva, è possibile a determinate condizioni e a far data dal 1° gennaio 2018, l'utilizzo in compensazione del credito Iva annuale maturato. Come disposto dal decreto legge n. 50/2017, le regole pratiche utili ai fini dell'applicazione della norma in materia di compensazione del credito Iva sono le seguenti:

- credito Iva di importo non superiore a euro 5.000; indipendentemente dall'importo complessivo del credito è possibile l'utilizzo in compensazione presentando il relativo modello F24 senza ulteriori adempimenti non serve la presentazione anticipata della dichiarazione Iva);
- credito Iva di importo superiore a euro 5.000; nel caso di specie, al fine di poter operare la compensazione, occorre presentare la relativa dichiarazione annuale che deve essere dotata del «visto di conformità e la compensazione può essere effettuata dopo 10 giorni dalla presentazione della

dichiarazione stessa (a scadenza naturale per la presentazione della dichiarazione Iva 2017 è il 30 aprile 2018 ma è possibile l'invio a far data dal 01 febbraio 2018);

- compensazioni orizzontali e verticali: le norme di cui sopra si applicano alle compensazioni «orizzontali» (Iva con altre imposte o contributi) e non alle «compensazioni verticali» (compensazione Iva da Iva interna con o senza presentazione del relativo modello F24);
- oggetti abilitati al rilascio del visto di conformità: i soggetti abilitati ad apporre il visto di conformità sono i seguenti: dottore commercialista o esperto contabile, consulente del lavoro, periti ed esperti tributari iscritti nei ruoli tenuti dalla Cciaa al 30/09/93, responsabile fiscale del Caf imprese, responsabile fiscale del Caf dipendenti (se abilitati alla trasmissione telematica delle dichiarazioni, iscritti al registro informatizzato della Dre e in possesso di apposita polizza assicurativa). Il professionista che rilascia il visto (c.m. n. 28/2014 e c.m. n. 7/2015) è tenuto a ef-

feettuare appositi controlli ovvero al riscontro della corrispondenza dei dati esposti nella dichiarazione alle risultanze della relativa documentazione. Secondo il dm 164/1999 è possibile rilasciare il visto di conformità se le dichiarazioni e le scritture contabili sono state predisposte e tenute dallo stesso soggetto che rilascia il visto; tuttavia quando il soggetto che tiene le scritture contabili non è lo stesso contribuente o un soggetto riconducibile a un professionista abilitato al rilascio del visto l'Agenzia, con la circolare n. 57/E/2009 e con la circolare 28/E del 25 settembre 2014, ha indicato che in tali casi i contribuenti possano rivolgersi a un soggetto abilitato al rilascio del visto, stabilendo però «l'obbligo, per chi appone il visto, di effettuare tutti i controlli previsti dalla normativa e di predisporre la relativa dichiarazione». Nel caso di utilizzo in compensazione di crediti superiori ad euro 5.000 senza apposizione del visto di conformità/sottoscrizione alternativa ovvero con apposizione del visto da parte di un soggetto

non abilitato l'Agenzia procederà a notificare un «atto di recupero» entro l'ultimo giorno dell'ottavo anno successivo a quello dell'indebito utilizzo in relazione sia ai crediti Iva che a quelli delle imposte dirette;

- presentazione dei modelli F24 in caso di compensazione: qualsiasi compensazione «orizzontale» comporta l'obbligo per titolari di partita Iva di utilizzare i canali «Entrate o Fisconline»;
- presenza di ruoli eccedenti i 1.500 euro e compensazioni: è importante rammentare che, ai sensi del 78/2010, i crediti tributari possono essere compensati solo se non vi sono debiti iscritti a ruolo per importi superiori a euro 1.500 (l'ammontare del 1.500 euro si considera comprensivo di sanzioni e interessi e riguarda le imposte erariali mentre non rientrano nel limite del 1.500 euro le cartelle emesse a fronte di mancato pagamento di contributi previdenziali Inps/Ivs, gestione separata, tributi locali Imu, Tasi e Tares e sanzioni al codice della strada).

Celeste Vivenzi