



DI GIOVANNI PIGLIALARI

La legge di Bilancio 2018 (legge n. 27 dicembre 2017, n. 205) ha introdotto diverse agevolazioni fiscali destinate alle imprese, introducendo il credito d'imposta per le attività di formazione relative all'industria 4.0, per l'acquisto di prodotti di plastica provenienti dalla raccolta differenziata, per la consulenza in materia di quotazione per le piccole e medie imprese, per l'ammodernamento degli impianti calcistici e librerie. Queste agevolazioni in alcuni casi, laddove specificato dalla legge n. 205, sono destinati a soggetti specifici (imprese culturali, librerie, fondazioni bancarie, società calcistiche, alberghi, stabilimenti termali); in altri casi, invece, queste possono essere usufruite da tutti i soggetti esercenti attività d'impresa. In

Manovra, i decreti attuativi dovranno chiarire il campo di applicazione

## Crediti d'imposta estesi Professionisti compresi secondo la Corte Ue

particolare, il credito d'imposta per la formazione 4.0, nella misura del 40% e destinato a finanziare la formazione per l'utilizzo dei beni di cui all'allegato A della Legge di Bilancio 2017, si applica alle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano nonché dal regime contabile adottato, la cui spesa è sostenuta a partire dal 1° gennaio 2018. Il credito d'imposta può estendersi fino ad un importo massimo annuale di 300 mila euro per ciascun beneficiario, per le attività di formazione pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali. Resta esclusa dalle agevolazioni la formazione ordinaria o periodica organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad

ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione. Non è stato escluso tuttavia che nel decreto attuativo, il Ministero possa estendere il credito d'imposta anche a queste ipotesi. Il dubbio in realtà sorge rispetto alla possibilità per i professionisti di poter usufruire di tale agevolazione. La normativa interna sul punto appare chiara: le agevolazioni spettano solo alle imprese anche se la legge specifica che non rileva la forma giuridica, il settore economico in cui operano e il regime contabile adottato (cfr. art. 1, comma 46 della legge n. 205/2017). Allora la domanda sorge spontanea: il professionista rientra in questa disposizione, potendo così usufruire del credito d'imposta? Nonostante alcune resistenze interpretative dell'ordinamento interno, la giurisprudenza della Corte di giustizia europea propende

da anni per l'equiparazione tra professionisti ed imprese sul presupposto che i primi forniscono prestazioni di servizi nei rispettivi mercati dietro compenso e subiscono i rischi finanziari della propria attività, sopportando direttamente l'onere di eventuali disavanzi in caso di squilibrio tra spese ed entrate (cfr. C. giust. 19 febbraio 2002, causa C-309/99; C. giust. 12 settembre 2000, cause C-180/98 e C-184/98). Questa tendenza interpretativa è mantenuta ancora oggi dalla Corte di giustizia laddove ha precisato che le organizzazioni rappresentative dei professionisti e dei lavoratori autonomi non agiscono come associazioni sindacali ma come vere e proprie associazioni di imprese (cfr. C. giust. 4 dicembre 2014, C-413/14, detta anche sentenza Kunsten). Sembra allora chiaro, sulla scorta di quanto

detto, che nel decreto di attuazione il Ministero debba fare chiarimenti sul punto perché gli studi professionali ben potrebbero ricavarne dei vantaggi con questa agevolazione piuttosto che essere irragionevolmente esclusi; peraltro non è escluso che il professionista possa investire delle risorse per formare i propri collaboratori sull'utilizzo di particolari tecnologie utili allo svolgimento dell'attività professionale previste dall'allegato A della legge di Bilancio 2017.

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

### Somministrazione, invio dati entro il 31/1

In materia di «somministrazione», come previsto dai dlgs n. 81-2015, vige l'obbligo della comunicazione dei lavoratori impiegati da parte delle imprese utilizzatrici entro il termine del 31 gennaio 2018 dell'anno successivo onde consentire il monitoraggio degli stessi (la comunicazione deve essere effettuata alle Rsu/Rsa o, in mancanza di queste, alle categorie delle organizzazioni sindacali esponendo i dati inerenti la somministrazione con riferimento all'anno 2017). L'art. 36 del decreto legislativo n. 81-2015 dispone infatti quanto segue:

- ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni;
- il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici;
- ogni 12 mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. L'art. 36, comma 3, in questione prevede quindi che l'utilizzatore è tenuto a comunicare, ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale i seguenti dati:
  - numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi e la durata degli stessi;
  - numero e qualifica dei lavoratori interessati (la trasmissione della comuni-

cazione in oggetto deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno successivo al periodo di utilizzo in forma libera a mezzo di consegna a mano, raccomandata con ricevuta di ritorno, posta elettronica certificata).

La mancata informativa ai sindacati può essere qualificata come «condotta antisindacale» e legittimare gli organismi territoriali delle associazioni sindacali nazionali a ricorrere alla procedura di cui all'art. 28 dello Statuto del lavoratore (legge n. 300/1970). Si segnala che il Ministero del lavoro, con l'interpello n. 36/2012 del 22 novembre 2012, ha specificato che la contrattazione collettiva può individuare un termine diverso che «vada oltre il 31 gennaio dell'anno successivo» (nel caso di specie la disposizione contrattuale costituirà un nuovo termine effettivo valido anche per l'applicazione del regime sanzionatorio). L'art. 40, comma 1, del dlgs n. 81/2015 prevede una sanzione amministrativa pecuniaria che va da euro 250 a euro 1.250 in caso di mancato o non corretto assolvimento dell'obbligo e si rammenta inoltre che nel Libro unico del lavoro devono essere registrati i dati relativi a tutti i lavoratori subordinati, qualunque sia la qualifica attribuita (dirigenti, quadri, impiegati, operai, apprendisti, a termine, a tempo parziale ecc.) anche se impiegati presso sedi operative estere, compresi i lavoratori distaccati e i lavoratori somministrati (Ministero lavoro, circolare n. 13/2009). L'utilizzatore deve pertanto iscriverne nel proprio libro unico i lavoratori somministrati che operano presso la propria realtà aziendale limitandosi ad annotare i soli dati identificativi del lavoratore (nome, cognome, codice fiscale, qualifica, livello di inquadramento contrattuale e nominativo dell'agenzia di somministrazione).

In ogni caso l'omessa registrazione non sarà oggetto di sanzione, non incidendo le omesse registrazioni sui profili retributivi, contributivi o fiscali (tuttavia l'ispettore del lavoro potrà ordinarne l'annotazione mediante il legittimo esercizio del potere di disposizione).

Celeste Vivenzi

### Agricoltura, esonero contributivo per under 40

La legge di Bilancio 2018 (commi 117-118), al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, riconosce l'esonero contributivo a coltivatori diretti e imprenditori agricoli a titolo principale con età inferiore ai 40 anni, che avviano nuove attività agricole e si iscrivono per la prima volta alla gestione previdenziale Inps. Lo sgravio è totale per i primi 3 anni e parziale per i 2 successivi e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento. Per fruire del beneficio è necessario inoltrare la domanda telematica all'Inps. La particolare agevolazione è prevista in favore dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali obbligati all'iscrizione presso la gestione pensionistica degli agricoltori di età inferiore a 40 anni, che si iscrivono per la prima volta alla gestione previdenziale Inps tra l'1/1/2018 e il 31/12/2018. I giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli sono infatti ammessi a fruire: dell'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo dovuto per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per i primi tre anni di attività, dell'esonero parziale, con aliquota al 66% per il quarto anno di attività; dell'esonero parziale al 50% per ulteriori dodici mesi. L'esonero contributivo si applica nei limiti della disciplina degli aiuti «de minimis» previsti dai regolamenti (Ue) n. 1407/2013 e n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013.

### Dumping in Abruzzo, l'Inl risponde all'Ancl

Nei giorni scorsi, l'Ancl Su ha scritto una lettera all'Ispektorato del lavoro di Chieti nella quale denunciava che negli ultimi mesi, su tutto il territorio nazionale ed in particolare su quello abruzzese, si è innestato e notevolmente diffuso un sistema di dumping sociale determinato da una cooperativa che ormai è titolare di almeno 10 sedi in tutta Italia. Con l'obiettivo e la dichiarata finalità di ridurre il costo del lavoro (pubblicizzano una riduzione che si aggira intorno al 40%) e con la copertura di una autorizzazione ministeriale per la somministrazione, la cooperativa in questione ha sviluppato un efficace sistema di pubblicità che, oltre ad essere lesivo della categoria professionale che l'Associazione rappresenta, incentiva le imprese ad aggirare in modo fraudolento gli obblighi di legge. L'Ispektorato del lavoro abruzzese ha inviato una nota all'Ancl Su comunicando che sono stati avviati accertamenti in merito alla problematica segnalata.