



Seguici su [anclsu.com](http://anclsu.com) e su facebook [#anclsu](https://www.facebook.com/anclsu)

## Editoriale

Correttivo  
Jobs Act, ac-  
colte le pro-  
poste Ancl

**p.3**

## Focus

Notifica  
cartelle di  
pagamento  
via Pec

**p.5**

## Quesiti

Rispondono-  
gli esperti del  
Centro Studi

**p.15**

# Redazione

Bollettino ufficiale  
Associazione Nazionale Consulenti  
del Lavoro - Sindacato Unitario

Anno 10 - Numero 15 (129)  
Reg. Tribunale Civile di Roma  
sezione stampa n. 371 del 19.11.2009

Direttore Responsabile  
Francesco Longobardi

Capo redattore  
Paola Diana Onder

Coordinatori di redazione  
Silvia Bradaschia  
Giuliana Della Bianca  
Francesco Pierro

Redazione e impaginazione  
Solcom srl  
via Conversano, 74/76  
70124 Bari

Editore  
Ancl - Segreteria Nazionale  
via Cristoforo Colombo, 456  
Scala B, I piano  
00145 Roma

Contatti [www.anclsu.com](http://www.anclsu.com)  
[segreteria@anclsu.com](mailto:segreteria@anclsu.com)  
[redazione@anclsu.com](mailto:redazione@anclsu.com)

# Sommario

EDIZIONE DEL  
30 settembre 2016

EDITORIALE  
Nel correttivo del Jobs Act, accolte le proposte Ancl  
pag. 3

FOCUS  
Notifica cartelle di pagamento via pec  
pag. 5

FOCUS  
Regolarizzazione modello Eas  
pag. 7

FOCUS  
Lavoro pubblico incompatibile con lavoro in cooperativa  
pag.9

FOCUS  
Schema del decreto legislativo recante disposizioni  
integrative e correttive al Jobs Act  
pag.10

INTERVISTA  
L'intervista di Italia Oggi al Presidente Longobardi  
pag.11

FOCUS  
La testimonianza dei praticanti Cdl di Perugia iscritti  
all'Ancl  
pag.14

QUESITI  
Le risposte degli esperti del Centro Studi  
pag. 15

CHI SIAMO  
Dirigenti e sedi  
pag. 23

## La vignetta della settimana

## Note



chiuso alle  
ore 15.00  
del 30 set-  
tembre 2016

# editoriale

P. 3



## Nel correttivo del Jobs act, accolte le proposte Ancl!

scrive

**Francesco Longobardi**

presidente nazionale Ancl - Su

Con soddisfazione abbiamo appreso che il **decreto correttivo del Jobs Act**, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri di venerdì 23 settembre (l'ultimo giorno utile per utilizzare la delega di cui alla L. 183/2014), **ha recepito le principali proposte che noi come ANCL avevamo presentato** e che erano già state accolte nel parere espresso dalla Commissione Lavoro del Senato.

- **Piena tracciabilità del voucher** con l'introduzione dell'obbligo di indicare preventivamente anche l'esatta collocazione temporale della prestazione lavorativa;

- **Modifica del termine per la richiesta di CIGO** concernente "eventi oggettivamente non evitabili" che ora scade alla fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento (e noi riteniamo che per "even-

ti oggettivamente non evitabili" debbano intendendosi tutti quelli non determinati da decisioni del datore di lavoro, compresi quelli legati all'andamento del mercato);

- **Estensione anche ai Consulenti del Lavoro della legittimazione alla trasmissione telematica delle dimissioni del lavoratore.**

In merito a quest'ultimo punto, posso dirmi compiaciuto per l'ascolto prestato dal Governo all'annosa vicenda. Abbiamo sollevato in ogni sede utile la questione dell'esclusione dei Consulenti del Lavoro dalla procedura delle dimissioni telematiche. Lo abbiamo fatto con ostinazione e convinzione, certi della opportunità delle modifiche richieste al legislatore. Dal Festival del lavoro 2016 ai recenti corsi di formazione specialistica dell'Ancl, abbiamo con serenità ed autorevolezza illustrato le ragioni della modifica richiesta che andava a completare



con dovizia la nuova procedura dettata dal legislatore. L'Ancl è stata infatti l'unica organizzazione che ha chiesto l'accreditamento dei Consulenti del Lavoro nella procedura e oggi può affermare la valenza indiscussa delle proprie proposte. E' il segno evidente del lavoro sindacale e della effettiva tutela del Consulente del Lavoro.

Pur riservando ogni considerazione definitiva all'esame del testo ufficiale, non possiamo non esprimere **vivo orgoglio per i risultati che ha prodotto la lunga e incessante azione condotta dalla nostra Organizzazione negli ultimi mesi**. L'ampia consultazione avviata fra gli iscritti nonché gli approfondimenti realizzati nel corso di Formazione Specialistica svoltosi quest'anno a Roma in collaborazione col Master in Diritto del Lavoro dell'Università di Bari, ci hanno consentito, con il contributo del nostro Ufficio Legale, di elaborare numerosi documenti con proposte precise e tecnicamente argomentate che sono state sottoposte ad esponenti governativi e parlamentari e ai massimi dirigenti ministeriali, anche nel corso di incontri e dibattiti. Quella che

la nostra Organizzazione ha saputo mettere in campo è stata una **incisiva azione di "moral suasion" competente e autorevole** che, alla fine, ha dato i suoi frutti, accreditando un ruolo nuovo, moderno, per certi versi inedito del nostro Sindacato.

I Consulenti del Lavoro non sono più quelli che si presentano con il cappello in mano alla porta del politico "amico" ma sono una qualificata categoria professionale rappresentativa e profondamente conoscitrice di essenziali realtà del nostro sistema economico. Per questo oggi i Consulenti del Lavoro vengono rispettati e ascoltati e riescono persino a svolgere un ruolo utile e apprezzato nel processo di produzione normativa.

A conclusione di questo percorso voglio ringraziare tutti i colleghi che ci hanno segnalato problemi e avanzato proposte, nonché la sen. Annamaria Parente autorevole componente della Commissione Lavoro del Senato, che ha partecipato sia all'evento ANCL del Festival Del Lavoro di quest'anno sia al nostro Corso di Formazione Specialistica e che più di altri si è mostrata sensibile alle esigenze della categoria, sostenendo le nostre proposte.



# focus

# gli approfondimenti

P. 5

## La notifica delle cartelle di pagamento via PEC: gli aspetti principali

scrive  
**Celeste Vivenci**

### Premessa normativa

Il decreto legislativo 159/2015, recante "Misure per la semplificazione e razionalizzazione delle norme in materia di riscossione", ha modificato l'art. 26 del D.P.R. n. 602/1973 prevedendo espressamente all'art. 14, l'obbligo di procedere alla notifica a mezzo PEC qualora destinatari degli atti di riscossione Equitalia siano professionisti ed imprese individuali o società. Il "nuovo adempimento" è entrato in vigore a far data dal 1° giugno 2016 e pertanto l'agente della riscossione ha l'obbligo di eseguire la notifica a mezzo posta elettronica certificata nei confronti delle imprese e dei professionisti iscritti in albi o elenchi.

**Nota** : la notifica deve essere fatta presso gli indirizzi che risultano dall'indice nazionale degli indirizzi di posta elettronica certificata (INI-PEC) e l'utilizzazione di indirizzi di tipo diverso non perfeziona la notifica.

L'invio telematico resta invece opzionale per i contribuenti persone fisiche.

### LA NOTIFICA VIA PEC DELLE CARTELLE DAL 1 GIUGNO 2016

Prima del Decreto legislativo 159/2015 la notifica delle cartelle esattoriali a mezzo pec rappresentava una modalità operativa facoltativa e il D.P.R. 11 febbraio 2005, n. 68 stabilisce le regole da osservare in caso di notifica a mezzo PEC.

Il D.P.R. 11 febbraio 2005, n. 68, stabilisce le regole da osservare in caso di notifica a mezzo PEC definendo in particolare il significato dei seguenti termini "informatici" utili a definire lo strumento della notifica informatica ovvero: a) "busta di trasporto": si intende il documento informatico che contiene il messaggio di posta elettronica certificata; b) "certificazione": si intendono i dati che sono inseriti nelle ricevute relative alla trasmissione della mail di posta elettronica; c) "dominio di posta elettronica certificata": rappresenta l'insieme di tutte le caselle di posta elettronica certificata riferite ad uno stesso dominio della rete internet; d) "posta elettronica certificata": trattasi del sistema di posta elettronica attraverso il quale al mittente viene messa a disposizione la documentazione elettronica e che attesta l'invio e la consegna dei documenti informatici; e) "messaggio di posta elettronica certificata": è il documento informatico che è composto dal testo del messaggio, dai dati di certificazione e dagli eventuali documenti informatici che vi sono allegati; f) "utente di posta elettronica certificata": è il soggetto che invia o riceve il messaggio di posta elettronica certificata.

Nel periodo in cui Equitalia, notificava in maniera facoltativa via PEC le cartelle esattoriali alle imprese, si sono riscontrate in serie molteplici inefficienze, (caselle pec non attive e per le quali non era stato segnalato il cambio di indirizzo) al punto che su circa 2,5 milioni di cartelle notificabili via PEC, solo 1 milione sono state trasmesse con successo.

Attraverso l'art. 14 del D.Lgs. 24 settembre 2015, n. 159 sono state introdotte nuove regole procedurali di notifica ovvero: 1) notifica ai Professionisti: l'agente della riscossione ha l'obbligo di eseguire la notifica a mezzo posta elettronica certificata nei confronti delle imprese e dei professionisti iscritti in albi o elenchi anche se risultanti lavoratori dipendenti o pensionati (tale modalità di consegna sembra riservata soltanto ai professionisti iscritti in albi o elenchi che sono ufficialmente riconosciuti come dottori commercialisti, avvocati, consulenti del lavoro ecc.);



**2) notifica ad imprese individuali o società:** nel novero di tali soggetti sono incluse le società di qualsiasi tipo e le imprese individuali (sono invece esclusi gli imprenditori agricoli esonerati ai fini dell'IVA che non sono iscritti nel registro delle imprese tenuto dalla CCIAA).

**Nota:** in materia di Enti commerciali che esercitano attività commerciale permangono dubbi se la notifica debba essere effettuata con pec.

**3) come effettuare la notifica:** la notifica deve essere fatta presso gli indirizzi che risultano dall' "indice nazionale degli indirizzi di posta elettronica certificata (INI-PEC)".

**4) indirizzo pec non valido o inattivo o casella saturo:** nel caso in cui l'indirizzo di posta elettronica certificata del destinatario non sia valido o attivo o la casella sia saturo, la notificazione si intende perfezionata con il deposito dell'atto presso la CCIAA competente per territorio e con la pubblicazione del relativo avviso sul sito informatico della CCIAA la quale, mediante successiva raccomandata con avviso di ricevimento dà notizia al debitore.

**Nota:** l'agente della riscossione non è obbligato a verificare l'avvenuto ricevimento della raccomandata ma l'onere è posto a carico della CCIAA ai fini della decorrenza del termine di pagamento o di impugnazione.

### LE CRITICITA' DELLA NUOVA NOTIFICA VIA PEC

La notificazione della cartella di pagamento a mezzo PEC apre la strada a possibili problematiche che, secondo autorevoli fonti interpretative, si possono riassumere nei seguenti punti:

**1) la notifica via pec:** la giurisprudenza ha già segnalato come la nuova procedura telematica di notifica a mezzo pec delle cartelle esattoriali non offrirebbe le stesse garanzie di una raccomandata tradizionale dal momento che ad essere trasmesso al contribuente non sarebbe l'originale della cartella di pagamento, ma solo una sua copia informatica, peraltro priva di qualsiasi attestazione di conformità apposta da un pubblico ufficiale (**non è possibile garantire che quanto è stato ritirato dal debitore corrisponda in toto all'originale della cartella di pagamento in possesso dell'agente della riscossione**).

Inoltre l'atto ricevuto non può essere integrato dai funzionari dell'agente della riscossione con **"l'attestato di conformità all'originale"** in quanto tali soggetti non sono equiparati alla figura di pubblico ufficiale come avviene nel caso degli ufficiali giudiziari, dei messi notificatori e dell'agente postale.

**2) la Pec non sembra inoltre in grado di fornire una piena prova dell'effettiva consegna del documento al destinatario come viene invece assicurato dal sistema tradizionale di notifica cartaceo con la presenza di un "pubblico ufficiale" (la PEC attesterebbe la sola disponibilità del documento nella casella telematica del contribuente, senza alcuna prova certa dell'avvenuta lettura).**

La procedura diverge quindi dalla consegna diretta al contribuente o dalla raccomandata ove sussistono i **"tempi certi di consegna"**, individuati dall'**art. 8 della legge n. 890/1982**, ai fini del computo del termine di scadenza sia del pagamento che dell'impugnazione.

**Nota:** la sentenza n. 611 del 26/02/2016 della Commissione tributaria provinciale di Lecce e la sentenza n. 1817 del 12/05/2016 della Commissione tributaria provinciale di Napoli, hanno dichiarato nulla la notifica attraverso la nuova procedura telematica.

**3) indirizzo del debitore:** la notifica via PEC non considera l'indirizzo effettivo del debitore, derogando alle regole fissate dagli artt. 137 e seguenti c.p.c., dell'art. 26 del D.P.R. n. 602/1973, e dall'art. 7 della legge n. 890/1982.

**Nota conclusiva:** sarà pertanto interessante valutare nel prosieguo il parere della giurisprudenza in materia di notifica via pec della cartella di pagamento e appare fondamentale come tale orientamento, se suffragato da altre pronunce negati, rischia di mettere in crisi il nuovo obbligo di notifica previsto dall'art. 26 del D.P.R. n. 602/1973, rendendo di fatto necessario un nuovo intervento normativo.



# focus P. 7 gli approfondimenti

## Regolarizzazione modello Eas e domanda 5 per mille: scadenza al 30 settembre

scrive  
**Celeste Vivenzi**

La presentazione del Modello EAS, introdotta dal Decreto Legge n. 185-2008, subordina la concessione agli Enti dei benefici fiscali ovvero la detassazione IRES e IVA delle quote o dei contributi incassati (continuare a svolgere le attività in mancanza dell'invio del modello EAS attribuisce all'organismo la " natura commerciale " e l'assoggettamento al pagamento delle imposte).

In linea generale sono soggetti all'obbligo del Modello EAS :

a) tutti gli enti di tipo associativo che fruiscono della detassazione delle quote associative ovvero dei contributi o dei corrispettivi prevista dai richiamati articoli 148 TUIR e 4, D.P.R. n. 633/1972, ad esclusione degli enti espressamente indicati dalle stesse disposizioni;

b) gli enti associativi di natura privata, con o senza personalità giuridica, che si avvalgono di una o più delle previsioni di de-commercializzazione previste dalle disposizioni vigenti.

Sono invece esclusi dall'obbligo i seguenti Enti :

a) Associazioni sportive dilettantistiche iscritte presso il Coni che non svolgono attività commerciale;

b) Associazioni di volontariato che svolgono solo attività istituzionali ovvero attività commerciali considerate marginali ;

c) Onlus e Associazioni pro-loco che adottano la Legge n.398-91;

d) O.N.G. Riconosciute.

Entro lo scorso 31 marzo 2016 gli Enti non commerciali avrebbero dovuto provvedere ad inviare il modello EAS in modalità telematica all'Agenzia delle Entrate per le variazioni intervenute nel corso dell'anno 2015 mentre si rammenta che, per i soggetti appena costituiti ovvero per l'Ente che perde i requisiti , il modello deve essere presentato entro 60 giorni.

E' importante sottolineare alcune casistiche particolari in riferimento alla presentazione della comunicazione EAS ovvero:



a) soggetti che possono beneficiare della compilazione semplificata del modello EAS: possono procedere con la compilazione semplificata le Associazioni sportive dilettantistiche riconosciute dal Coni che svolgono attività commerciale; le Associazioni di promozione sociale; le Associazioni religiose; i Partiti politici; le Associazioni sindacali e di categoria; le Associazioni per la promozione scientifica;

b) esonero dalla compilazione del modello EAS : l'obbligo di presentazione del Modello non sussiste in presenza di variazioni contraddistinte dai punti n. 20-21-23-24-30-31-33 della modulistica ovvero in presenza di variazioni riguardanti gli importi derivanti da attività di sponsorizzazione, il numero degli associati, gli importi delle erogazioni liberali e dei contributi ricevuti, le variazioni dell'ammontare delle entrate dell'Ente;

c) esonero dalla comunicazione EAS in presenza di specifiche variazioni: le variazioni già oggetto di apposita comunicazione all'Agenzia delle Entrate di cui ai modelli AA5/6 e AA7/10 (variazione sede, denominazione, tipologia di ente, Rappresentante legale) escludono dall'obbligo dell'invio di un nuovo Modello EAS.

Si rammenta che, in caso di omesso o tardivo invio del modello EAS per il 2015, si può ricorrere (in mancanza di verifiche / ispezioni già iniziate) all'istituto della Remissione in bonis di cui al Decreto Legge n.16-2012 e ai fini della regolarizzazione della posizione, occorre provvedere all'invio del Modello EAS entro il termine del 30 settembre 2016 e al versamento della sanzione di euro 250 tramite modello F24 codice tributo 8114 (l'importo non può essere compensato con altri crediti).

E' in scadenza sempre al 30 settembre 2016 anche la possibilità di regolarizzare la posizione degli Enti interessati all'applicazione delle disposizioni relative al 5 per mille 2016 (enti del volontariato, le associazioni sportive dilettantistiche, gli enti della ricerca scientifica e dell'università e gli enti della ricerca sanitaria).

Le disposizioni Legislative prevedono infatti che tali soggetti devono provvedere ad effettuare l'apposita iscrizione telematica entro il termine del 07 maggio 2016 ed inviare una raccomandata (entro il 30 giugno 2016) per attestare la sussistenza dei requisiti unitamente ad una copia di un documento d'identità del legale rappresentante.

Al fine di poter regolarizzare la posizione gli Enti interessati devono effettuare correttamente l'adempimento omesso o irregolare e versare contestualmente la sanzione di 250 euro (non compensabile) tramite modello F24 con codice tributo 8115.





# focus P. 9 gli approfondimenti

## Lavoro pubblico incompatibile con il lavoro in cooperativa

scrive  
**Renzo La Costa**

Per il pubblico dipendente sussiste il divieto generale allo svolgimento di attività lavorativa a favore di terzi, salvo l'ottenimento di specifica e preventiva autorizzazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza. Ciò vale anche se la prestazione lavorativa resa a terzi avviene nell'ambito di una società cooperativa. A chiarirlo interviene la Corte di Cassazione con sentenza nr. 18861 del 26 settembre 2016. Una lavoratrice con qualifica di infermiera aveva impugnato il licenziamento per giusta causa intimatole dalla Azienda Sanitaria motivato dall'aver svolto senza autorizzazione, benché dipendente dell'ente, un secondo lavoro presso una casa di cura. Tribunale e Corte d'appello respingevano l'originaria domanda, con conseguente ricorso per Cassazione della lavoratrice. Ad avviso della ricorrente la normativa applicabile esclude ogni incompatibilità per i dipendenti pubblici che prestino attività lavorativa presso società cooperative, quale era la casa di cura suddetta.

Ha precisato la suprema Corte che l'art. 60 del DPR n. 3 del 1957, richiamato dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, sancisce che "l'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, nè alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del ministro competente". Il successivo art. 61 nel delimitare l'incompatibilità statuisce che "il divieto di cui all'articolo precedente non si applica nei casi di società cooperative (...)".

Il combinato disposto delle due norme - sancisce la Corte - pone in evidenza come l'esclusione della incompatibilità con riguardo alle società cooperative, sia riferito all'assunzione della qualità di socio delle stesse e non alla prestazione di lavoro presso le medesime. Poiché nella specie non si controverte della qualità di socio di una cooperativa ma di attività lavorativa prestata presso la stessa, la censura è risultata infondata non essendo stabilita dal legislatore alcuna deroga, in proposito, al regime delle incompatibilità.

# focus

# gli approfondimenti

**P. 10**

## Schema del Decreto Legislativo recante disposizioni integrative e correttive al Jobs Act

scrive

**Francesco Pierro -  
Consulente del lavoro**

Il Consiglio dei Ministri ha approvato la bozza del Decreto che prevede disposizioni correttive ed integrative ai vari decreti denominati "job act".

Partendo dal **decreto legislativo n. 81/2015**, si evidenzia la sostituzione del comma 3 dell'art. 49, in base al quale l'utilizzo del lavoro accessorio obbligherà i committenti ad effettuare una comunicazione, similmente a come avviene per il lavoro a chiamata, almeno 60 minuti prima alla sede competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro mediante sms o posta elettronica. Nella comunicazione, si dovranno inserire i dati anagrafici o il C.F. del lavoratore, il luogo, il giorno, l'ora di inizio e fine della prestazione. Non viene più riportato il limite temporale di 30 giorni. Nel settore agricolo, oltre a quanto previsto in precedenza, non sarà possibile stabilire un arco temporale superiore a 3 giorni. L'omessa comunicazione comporterà una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro e non è applicabile la diffida ex art. 13 dlgs 124/2004.

In materia di ammortizzatori sociali, si evidenziano le seguenti modifiche al **Decreto Legislativo 148/2015**:

- all'art. 15, comma 2, è previsto che il termine di 15 giorni, dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività, non si applicherà alle domande per eventi oggettivamente non evitabili, per i quali è prevista la scadenza entro la fine del mese successivo all'evento.
- All'art. 41 viene aggiunto il comma 3-bis che consente la trasformazione dei contratti di solidarietà difensivi in corso da almeno 12 mesi, e comunque stipulati prima del 1° gennaio 2016, in contratti di solidarietà espansivo. L'orario non dovrà essere superiore a quello concordato nel contratto difensivo, mentre l'integrazione salariale si ridurrà del 50% con integrazione della differenza a carico del datore di lavoro, che resterà esclusa dall'imponibile ai fini previdenziali. Le quote di TFR relative alla retribuzione persa resteranno a carico dell'Inps.
- All'art. 43 viene aggiunto il comma 4-bis che prevede un calcolo più vantaggioso della Naspi per i lavoratori stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, maggiormente penalizzati con il passaggio dall'ASPI alla NASPI.

Riguardo al **Decreto Legislativo 149/2015**, si segnala uno **specifico coordinamento della vigilanza sul corretto utilizzo del lavoro accessorio e dei tirocini**.

Importanti modifiche riguardano infine il Decreto legislativo n. 151/2015:

- L'art. 4, comma 3 bis, prevede la possibilità di assumere, al di fuori del collocamento invalidi, coloro che hanno una riduzione della capacità lavorativa "pari o superiore al 60%", in precedenza era solo per i casi superiori al 60%.
- L'art. 15 prevede invece un forte incremento delle sanzioni fissandole ad € 153,20 al giorno, in caso di mancata assunzione dei disabili per cause imputabili al datore di lavoro.
- **L'art. 26 prevede la modifica del comma 4 con l'introduzione fra i soggetti abilitati alla dimissioni on-line anche i Consulenti del Lavoro e le sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro.**



# focus l'intervista

**P. 11**

## Italia Oggi intervista il Presidente Ancl Longobardi sulle dimissioni telematiche

*Lo schema del decreto legislativo, recante disposizioni correttive al decreto legislativo n. 151 (c.d. Decreto Semplificazioni), tra le altre cose, ha previsto che la procedura relativa alla presentazione telematica delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali possa avvenire anche per il tramite e con l'assistenza dei consulenti del lavoro e delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Per la verità il Ministero del Lavoro aveva già chiarito che la procedura delle dimissioni telematiche fosse esplicabile anche presso le DTL: la precisazione ministeriale viene ora trasferita nel testo di legge. Ma la grande novità è l'accreditamento dei Consulenti del Lavoro (prima esclusi dal Dlgs 151/2015) per la presentazione telematica delle dimissioni. A riguardo abbiamo intervistato il Presidente dell'Ancl Francesco Longobardi, protagonista decisivo di questa modifica legislativa.*

### **D -Presidente, un Suo primo commento al decreto correttivo del Jobs act varato dal Governo**

R) Direi decisamente positivo. Sono state recepite le richieste della categoria e del Sindacato ANCL di categoria relativamente alla necessaria stretta sui voucher, recepite le richieste di modifica in materia di cassa integrazione, e recepita la richiesta di modifica della procedura telematica per le dimissioni.

### **D -La stretta sui voucher le pare sufficiente?**

R) La tracciabilità dei voucher così come delineata dal testo licenziato dal CDM appare determinante per contrastare fenomeni di elusione, che a mio parere (e non solo) sono tutt'ora diffusissimi. Potremo vedere a breve gli effetti delle misure adottate semplicemente verificando le nuove rilevazioni sui voucher venduti. Se ci sarà un netto calo, sarà la conferma del precedente uso distorto dei buoni lavoro: se sarà così, non resterà che prendere atto dei danni arrecati nel tempo al mercato del lavoro nel suo complesso. Forse si poteva intervenire prima con un decreto specifico.

### **D - Quali altri aspetti ritiene rilevanti nel nuovo Dlgs?**

R) la possibilità di trasformare i contratti di solidarietà «difensivi» in contratti di solidarietà «espansivi», così da favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove e più aggiornate competenze, il miglioramento della NASpl riconosciuta ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali, la possibilità di autorizzare un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per le imprese operanti nelle c.d. aree di crisi complessa già individuate, come anche le nuove ipotesi di cassa integrazione per eventi non ascrivibili ai datori di lavoro - riteniamo che per "eventi oggettivamente non evitabili" debbano intendendosi tutti quelli non determinati da decisioni del datore di lavoro, compresi quelli legati all'andamento del mercato; sono decisamente misure necessarie ed apprezzabili a supporto delle politiche del lavoro così come delineate dal Jobs Act e le cui attuali modifiche sono state ampiamente e pubblicamente sostenute dall'Ancl. Rimane aperta la questione inerente il taglio drastico del cuneo fiscale, ma speriamo di trovare misure decise nella legge di stabilità.



**D - Presidente, quello che davvero vogliamo approfondire con Lei è la nuova inclusione dei Consulenti del Lavoro nella procedura telematica relativa alle dimissioni.**

R) E' stata una grande soddisfazione essere pervenuti a questo risultato. Ci abbiamo lavorato sodo e con convinzione, ma alla fine hanno prevalso le ragioni del Sindacato.

**D - Ci racconti.**

R) Sinceramente non avevo mai compreso il perché i Consulenti del lavoro che gestiscono milioni di rapporti di lavoro dalla loro origine sino al termine, fossero stati originariamente esclusi dalla procedura telematica. Era davvero un'assurdità doversi rivolgere ad un soggetto terzo proprio nella fase delicata di risoluzione dei rapporti di lavoro. L'Ancl ha condotto una battaglia solitaria su questo aspetto, visto che nessun altro se ne è preoccupato, neanche le associazioni datoriali. In questa iniziativa l'Ancl ed il sottoscritto ci hanno messo la faccia, con convinzione. Devo ringraziare in proposito i più stretti collaboratori, l'ufficio legale, i Presidenti Regionali Ancl, le Unioni provinciali Ancl, i colleghi che mi hanno affiancato in ogni sede a supporto dell'iniziativa, con le idee e proposto, nonché la Sen. AnnaMaria Parente autorevole componente della Commissione lavoro del Senato. Non siamo andati in giro chiedendo l'abrogazione della normativa, ma semplicemente il suo miglioramento. La partecipazione di taluni parlamentari ai convegni ed alle iniziative formative promosse dall'Ancl sulla questione, è stata la testimonianza dell'aver colto le istanze e di condividerle. Il risultato per l'Ancl e per i Colleghi, mi sembra evidente e sotto gli occhi di tutti.

**D - Si poteva fare di più?**

R) Decisamente sì. E' rimasta fuori dal decreto correttivo la delicata questione inerente il disinteressamento del lavoratore alle procedure delle dimissioni, il caso cioè di chi abbandoni il posto di lavoro senza formalizzare le sue dimissioni. Quella delle dimissioni per comportamento concludente rimane una questione aperta e decisiva per il buon funzionamento della riforma. Ritengo comunque che su quest'aspetto è doveroso insistere, e l'Ancl sarà come sempre in prima fila.



# focus

## I praticanti CdL di Perugia iscritti all'ANCL, testimoniano la propria esperienza

scrive

**Federigo Noli**

Praticante CdL

Buste paga, 770, INAIL, INPS assunzioni e cessazioni. Tante sono le scadenze e tante le attività che impegnano tutti i consulenti del lavoro. Oggi è difficile fermarci anche solo per qualche ora o addirittura trovare una giornata per parlare della nostra professione, delle nuove leggi e di ciò che sta accadendo intorno a noi.

E tutto ciò provoca incomprensioni, dubbi interpretativi che possono anche produrre spiacevoli conseguenze al lavoro. È stato ribadito anche all'ultimo incontro interregionale tenutosi a Bastia a gennaio 2016, su quanto sia fondamentale la formazione oggi giorno. È necessario prenderci del tempo per ragionare, confrontarci e decidere come muoversi, insieme, verso una più corretta applicazione delle norme giuridiche.

L'ANCL, da sempre, fin dalla sua nascita, ha avuto come obiettivo la tutela e la difesa degli interessi del Consulente del Lavoro ma, soprattutto, la cura di questa figura professionale, partendo dalla persona fino alla sua crescita formativa.

E in Umbria, assieme all'Ordine dei Consulenti del Lavoro, l'ANCL ha voluto proprio mantenere questo stile, perché non c'è cosa migliore che far crescere il consulente fin dall'inizio, quando si accosta per la prima volta alla professione: ecco perché l'ANCL e l'Ordine dei CDL hanno dato vita al progetto che è stato chiamato "The Job Project", ideato e curato dal consulente del lavoro Maurizio Tessenda e rivolto ai giovani praticanti.

Un progetto che è stato proprio pensato per i praticanti, consulenti del lavoro del domani, per creare solide basi per quella figura, la nostra, che sempre più si trova in difficoltà con la moltitudine di impegni e attività lavorative di tutti i giorni.

A fare formazione, con incontri di studio, di prove scritte, seminari sul diritto del lavoro e tributario, sono stati gli stessi consulenti del lavoro disponibili a regalare il proprio tempo ai giovani. A conferma che questa sia una bella iniziativa, da ripetere, è stato il grande successo in termini di partecipazione e risultati concreti.

Infatti che sia importante puntare sui giovani che verranno lo ha affermato anche il nostro Presidente Nazionale Francesco Longobardi durante la presentazione del quarto appuntamento del primo Corso di Alta Formazione specialistica in Diritto del lavoro e legislazione sociale, esprimendosi sulla necessità e sull'obiettivo di lavorare e puntare sui giovani. E questo nella nostra provincia è avvenuto e si ripeterà con chi ci seguirà dopo di noi. È tempo di esami per molti praticanti, che a settembre hanno già sostenuto le prove scritte. Ma cosa c'è di diverso rispetto al passato? Cosa è cambiato? E cosa ha creato il Job Project? Oltre a vedere ottimi risultati agli esami nell'anno precedente, questa iniziativa ha trasmesso ai praticanti: incoraggiamento, entusiasmo, amicizia, collaborazione, confronto, conoscenza, modalità di apprendimento, approccio allo studio, consigli lavorativi, FORMAZIONE. Tutto ciò che l'ANCL si pone è quello di creare una categoria forte, unita e che possa guardare al futuro lavorativo, oggi sempre più incerto e difficile, sapendo che di fronte ad ogni difficoltà ed ostacolo si possa sempre contare sulla condivisione e il rispetto reciproco tra tutti i consulenti, non solo colleghi di professione ma anche di crescita. Questi incontri ci hanno cementato, vecchi e nuovi consulenti del lavoro, ci hanno dato la possibilità di conoscerci e rispettarci oggi e per il futuro, ci hanno dato la possibilità di farci apprezzare ed iniziare a collaborare nella vita associativa del nostro sindacato; siamo sempre più consapevoli che da questa esperienza costruiremo il nostro futuro insieme.



Con il Patrocinio



Mestre in Gestione del Lavoro e  
delle Relazioni Sindacali  
L'Università degli Studi di Bari 'Aldo Moro'

## **CORSO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA IN DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE**

*Mercoledì 19 ottobre 2016 dalle ore 9,00 - termine ore 18,00  
OLY HOTEL - Via Santuario Regina degli Apostoli, 36 - Roma*

### **PROGRAMMA DELLA GIORNATA**

#### **IL DECRETO CORRETTIVO DEL JOBACT**

**INTRODUCE: Prof. Vito LECCESE**  
*(Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Bari)*

**RELATORI:**  
**Sen. Annamaria PARENTE**  
*(Capogruppo PD Commissione lavoro, Senato della Repubblica)*

**Dott. Danilo PAPA**  
*(Direttore Generale della Direzione Generale Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro)*

**Prof. Madia D'ONGHIA**  
*(professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Foggia)*

#### **IL RAPPORTO DI LAVORO NELLE SOCIETÀ COOPERATIVE ED IL REGOLAMENTO INTERNO**

**RELATORI:**  
**Dott. Renzo LA COSTA**  
*(Ispettore del Lavoro presso la DTL di Bari)*

**MODERATORE: Avv. Francesco STOLFA**  
*(Ufficio Legale ANCL)*

*Partner dell'evento*



MINISTERO DEL LAVORO E  
DELLE POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE GENERALE ATTIVITÀ  
ISPETTIVA



**E.BI.PRO.**  
SOCIETÀ ITALIANA  
PER IL BIENESSERE



**E.BI.PRO.**  
SOCIETÀ ITALIANA  
PER IL BIENESSERE

# quesiti l'esperto risponde



a cura di  
**Paola Diana Onder**  
coordinatrice  
Centro Studi Nazionale

## Apprendistato over 30

### Domanda

Avrei necessità di un parere circa l'applicabilità dell'art. 47 comma 4 del D.lgs 81/15 in ordine alla possibilità di accendere un contratto di apprendistato con lavoratori percettori di sussidio al reddito (nello specifico si tratta di un lavoratore in NASPI).

### Soluzione proposta

A parere mio è possibile avviare un contratto di apprendistato con over 30 se percettori di NASPI, ovviamente senza la clausola del libero recesso e con tutte le agevolazioni contributive previste per l'apprendistato. Includerei altresì il Piano formativo e la possibilità di inserire il lavoratore con due livelli inferiori rispetto alla qualifica precedente.

### Risponde Antonio Stella

Il comma 4 dell'art. 47 D. L.vo n. 81/2015, prevede che "Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime



## quesiti

**P. 16**

contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge" consentendo dunque ai datori di lavoro di assumere disoccupati, senza limiti di età, purché percettori di una indennità di disoccupazione.

Il presupposto indispensabile è che il lavoratore interessato sia titolare, al momento in cui si instaura il rapporto, di una qualsiasi indennità di sostegno del reddito (NASpl, Dis- Coll, ASDI, etc.). L'apprendistato professionalizzante, nel rispetto del piano formativo elaborato sulla base del contratto collettivo nazionale applicato, può riguardare una qualificazione ulteriore rispetto a quella già posseduta o una riqualificazione professionale.

Rispetto all'ordinario apprendistato professionalizzante al termine del rapporto di apprendistato non è possibile esercitare il diritto di recesso e non è prevista l'estensione della contribuzione ridotta nell'anno successivo alla trasformazione del rapporto.

Anche per l'apprendistato ex art. 47, comma 4 è ammessa la percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista, in alternativa all'inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto a quello di arrivo, a suo tempo stabilito dall'art.53, co.1, del D.Lgs. n.276/03.

# Lavoratore con tfr a garanzia ed erogazione mensile della QU.I.R.

## Domanda

In merito al pagamento in busta paga della quota TFR maturanda, stante che la norma (art. 3 co. 3 DPCM 20 febbraio 2015, n. 29) prevede che "Il lavoratore dipendente è tenuto a notificare al datore di lavoro la eventuale disposizione del TFR a garanzia di contratti di finanziamento; detta disposizione preclude l'esercizio dell'opzione di cui al comma 1, preclusione che permane fino alla notifica da parte del mutuante della estinzione del credito oggetto del contratto di finanziamento". Nel mio caso specifico il lavoratore ha 2 pignoramenti sulla retribuzione in misura fissa uno di € 170,00 e uno di € 120,00 mensili (rispettando il massimo di 1/5). Nei provvedimenti è indicato che il pignoramento interessa anche 1/5 del TFR, per cui vorrei un autorevole parere sul fatto che il lavoratore possa richiedere il pagamento del QUIR senza che il datore di lavoro possa avere problemi con i creditori assegnatari dei pignoramenti.





## **Risponde Giovanni Cruciani**

Per il periodo da maggio 2015 a giugno 2018 i lavoratori dipendenti possono richiedere il pagamento del TFR mensilmente maturato direttamente in busta paga con la liquidazione del LUL.

Ciò non è consentito però per i lavoratori agricoli, domestici, per quei dipendenti per cui il TFR viene accantonato presso terzi, per i dipendenti da aziende sottoposte a procedure concorsuali, per i dipendenti dei datori di lavoro che hanno sottoscritto un accordo di ristrutturazione del debito, per i dipendenti da aziende in CIG, CGIS o cassa in deroga (il divieto vale per la sola unità produttiva interessata) e per i dipendenti che hanno ricevuto un finanziamento concedendo in garanzia il TFR accantonato.

Questa possibilità è stata introdotta nel nostro ordinamento dall'articolo 1 commi 26-34 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e la circolare INPS n. 82/2015 ha sciolto ogni ragionevole dubbio interpretativo o procedurale.

I lavoratori interessati debbono presentare la domanda con l'apposito modulo ufficiale giacché non potranno essere presi in considerazione i modelli "fai da te" e devono essere in possesso di un'anzianità di almeno sei mesi, mentre la scelta, una volta operata, diventa irrevocabile fino al giugno del 2018.

La quota di TFR erogata mensilmente in busta viene conseguentemente assoggettata non più a tassazione separata ma a tassazione ordinaria, con tutto quel che ne consegue anche se tali somme mantengono l'esenzione ai fini contributivi esattamente come avviene per il trattamento di fine rapporto.

Queste somme non rientrano però nell'imponibile per il calcolo del bonus fiscale degli 80 euro mentre essendo comprese nel reddito complessivo, potrebbero incidere sulla misura degli eventuali assegni familiari nel caso in cui per le maggiori somme percepite dovesse scattare la tabella successiva di riferimento per il calcolo dell'ANF.

Quanto premesso è evidente che nel caso in cui i lavoratori accedendo alle forme di prestito abbiano dato in garanzia il TFR, non potranno effettuare questa scelta. E sarà il datore di lavoro, che in questo caso è parte interessata, ad operare il controllo di questa eventualità come già è costretto a fare per le richieste di anticipazione del TFR stesso, poiché di queste somme è custode verso i terzi e nel caso in cui le corrisponda al lavoratore ed il debito non venisse onorato da quest'ultimo, il datore di lavoro ne risponderà in prima persona.

Su questa linea interpretativa anche la richiamata circolare INPS 82/2015 quando dice "sono altresì esclusi dalla possibilità di richiedere l'erogazione mensile della Qu.I.R. i lavoratori dipendenti che hanno utilizzato il proprio TFR come garanzia di contratti di finanziamento stipulati".



# Auto aziendale e spesa per carburante

## Domanda

Chiedo se sia corretto da parte dell'azienda addebitare al dipendente, dotato di auto aziendale per uso promiscuo e di tessera aziendale per il rifornimento presso stazioni di servizio convenzionate, il costo del carburante consumato per i chilometri percorsi ad uso personale.

Il lavoratore sostiene che l'assoggettamento contributivo e fiscale, in busta paga, del valore convenzionale dell'automobile in base al tariffario A.C.I. determini l'attribuzione all'azienda del costo del carburante anche utilizzato per scopi privati.

## Soluzione proposta

Il valore convenzionale dell'automobile aziendale a uso promiscuo si deve intendere esclusivamente a fronte dell'utilizzo dell'autoveicolo, per cui il costo del carburante utilizzato per uso personale è a carico del lavoratore.

## Risponde Giovambattista Vavalà

Premesso che nei costi chilometrici di esercizio ACI sono comprese le seguenti: Quota ammortamento capitale; Quota interessi sul capitale investito; Assicurazione RCA; Tassa automobilistica; Carburante; Pneumatici; Riparazioni e manutenzioni.

La circolare n. 326/E/1997 del Ministero delle Finanze chiarisce che, a termini di legge, per i veicoli assegnati al dipendente per espletare l'attività di lavoro e per uso personale (uso promiscuo), concorre a formare il reddito di lavoro dipendente un ammontare pari al 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio, al netto di quanto trattenuto al dipendente o da questo corrisposto nello stesso periodo d'imposta in cambio della possibilità di utilizzare anche a fini personali il mezzo. Evidentemente, "si tratta di una determinazione dell'importo da assoggettare a tassazione del tutto forfetaria, che prescinde da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo del mezzo e anche dalla percorrenza che il dipendente effettua realmente. E' del tutto irrilevante, quindi, che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI, dovendosi comunque fare riferimento, ai fini della determinazione dell'importo da assumere a tassazione, al totale costo di percorrenza esposto nelle suddette tabelle", detraendo da questo gli importi (comprensivi di IVA) eventualmente trattenuti al dipendente (o da questo corrisposti): pertanto, se dovessero essere previste trattenute (o corrispettivi) a carico del dipendente per l'utilizzo personale del mezzo, si ritiene che tali importi debbano essere defalcati (fino a concorrenza) dall'imponibile previsto dalle tabelle ACI.



# Apprendistato per disoccupati senza limiti di età

## Domanda

Alla luce dell'art. 47, co. 4, D.Lgs. n. 81 del 2015, stante le circolari di prassi interna ad un Ente - tranne il caso dell'Interpello al Ministero del Lavoro che qui (anche) si intende sollecitare a livello di categoria - non si possono definire comportamenti *contra legem*, si chiede come procedere all'assunzione di un lavoratore disoccupato, certificato dal relativo Centro per l'Impiego, con contratto di apprendistato, a prescindere dall'età del soggetto. Di seguito il testo dell'art. 47, co. 4, D.Lgs. 81 del 2015 : "Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, (...)".

## Soluzione proposta

Si assumono con contratto professionalizzante tutti i disoccupati in quanto l'apprendistato è connotabile non tanto per l'età - più o meno giovane che sia - del soggetto apprendista quanto per la situazione di "apprendimento" del soggetto di una qualifica da esso non posseduta. In altre parole, un qualsiasi disoccupato che voglia riqualificarsi cambiando mestiere dovrà apprendere uno nuovo ed è pertanto definibile come apprendista, almeno secondo il dizionario italiano.

## Risponde Antonio Stella

Il comma 4 dell'art. 47 D. L.vo n. 81/2015, prevede che "Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge" consentendo dunque ai datori di lavoro di assumere disoccupati, senza limiti di età, purché percettori di una indennità di disoccupazione. Il presupposto indispensabile è che il lavoratore interessato sia titolare, al momento in cui si instaura il rapporto, di una qualsiasi indennità di sostegno del reddito (NASpl, Dis- Coll, ASDI, etc.). L'apprendistato professionalizzante, nel rispetto del piano formativo elaborato sulla base del contratto collettivo nazionale applicato, può riguardare una qualificazione ulteriore rispetto a quella già posseduta o una riqualificazione professionale. Rispetto all'ordinario apprendistato professionalizzante al termine del rapporto di apprendistato non è possibile esercitare il diritto di recesso e non è prevista l'estensione della contribuzione ridotta nell'anno successivo alla trasformazione del rapporto. Anche per l'apprendistato ex art. 47, comma 4 è ammessa la percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista, in alternativa all'inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto a quello di arrivo, a suo tempo stabilito dall'art.53, co.1, del D.Lgs. n.276/03.



**quesiti**

**P. 20**

# Campo applicazione lavoro intermittente

## Domanda

Un agriturismo può ingaggiare lavoratori intermittenti facendo riferimento alla tabella allegata al DM 23/10/2004 punto 5)?

5) Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955

## Soluzione proposta

L'ipotesi interpretativa sarebbe quella di considerare l'agriturismo un "esercizio pubblico in genere" che occupa personale di servizio (add. pulizia e riassetto camere) e di cucina (lavapiatti-aiuto di cucina).

Ho fondati dubbi trattandosi giuridicamente di azienda agricola (seppur con struttura ricettiva) e di non imprenditore commerciale come ritengo debba essere ricondotto il punto 5) sopra riportato.

## Risponde Renzo La Costa

Ai sensi dell'art. 2 c. 2. della Legge 96/2006 possono essere addetti allo svolgimento dell'attività agrituristica l'imprenditore agricolo e i suoi familiari ai sensi dell'articolo 230-bis del codice civile, nonché i lavoratori dipendenti a tempo determinato, indeterminato e parziale. Gli addetti di cui al periodo precedente sono considerati lavoratori agricoli ai fini della vigente disciplina previdenziale, assicurativa e fiscale. Il ricorso a soggetti esterni è consentito esclusivamente per lo svolgimento di attività e servizi complementari. Circa i lavoratori dipendenti a t.d o a t.ind. o parziale, non sussiste espressamente alcuna diversa limitazione, posto che anche il contratto intermittente rientra nel tempo determinato o indeterminato. Va qui sottolineato che allor quando il legislatore intende escludere da un determinato beneficio o forma contrattuale, una determinata ipotesi, lo fa espressamente, con esplicita previsione di legge (vedasi ad es. la esplicita previsione di esclusione dall'esonero contributivo 2015-20165 dei lavoratori domestici e apprendisti). Il recente decreto



## quesiti

**P. 21**

di riordino delle tipologie contrattuali non ha neanche operato alcuna esclusione di settori produttivi dall'utilizzo del lavoro intermittente.

Può quindi ritenersi applicabile il principio generale secondo il quale tutto ciò che non è vietato è consentito. Pur non potendosi assimilare unilateralmente l'attività di agriturismo a quella di pubblici esercizi, lo stesso decreto 81/2015 dispone che il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni. Non appare quindi sussistere alcuna condizione ostativa all'utilizzo del lavoro intermittente nell'attività agrituristica entro tali limitazioni anagrafiche e per un massimo di 400 giornate nel triennio, anche in quanto non si configura alcuna elusione della normativa specifica.

# Cumulo pensione e redditi di lavoro dipendente

## Domanda

Buongiorno, ho un assistito che deve assumere un pensionato (pensione di anzianità dal 2010), ho controllato il certificato di pensione dove non si evidenzia nulla in merito alle trattenute per divieto di cumulo, volevo una conferma e soprattutto se il dipendente rischia di veder ridotta la sua pensione. A mio parere la pensione di anzianità e il reddito di lavoro dipendente sono cumulabili e non deve essere operata nessuna trattenuta.

## Risponde Silvia Manzati

L'articolo 19 della Legge n. 133 del 6 agosto 2008 regola l'abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro. Al comma 1, nello specifico, il Legislatore ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2009 le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente". La circolare INPS n. 108 del 9 dicembre 2008, illustrando le casistiche della legge 133/2008, al punto 2) ribadisce che dal 1° gennaio 2009 le pensioni di anzianità sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. L'Ente previdenziale, inoltre, chiarisce che le rate spettanti dal 1° gennaio 2009 delle pensioni di anzianità liquidate con decorrenza anteriore a tale data, sono anch'esse interamente cumulabili con i redditi da lavoro. Si ritiene, pertanto, che nel caso prospettato non vi sia divieto di cumulo tra la pensione di anzianità percepita e il reddito da lavoro dipendente che il soggetto andrà a percepire e, quindi, che nessuna trattenuta debba essere operata.

# Obbligo invio telematico comunicazione rimborsi spese sanitarie da parte di ente "CAS.SA.COLF"

## Domanda

Salve, in relazione alla comunicazione dei dati relativi ai rimborsi delle spese sanitarie art 78 c. 25-bis legge 413/91, con la presente si richiede se deve essere compreso tra i soggetti obbligati alla comunicazione l'Ente CAS.SA.COLF che:

- in qualità di organo paritario ha lo scopo statutario di gestire i trattamenti assistenziali ed assicurativi-integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie, a favore di collaboratori familiari;
- dal regolamento previsto da statuto e richiamato dal CCNL di categoria, ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro comprensive di trattamenti assistenziali sanitari ed assicurativi integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche;
- non risulta quale Fondo Integrativo del SSN, i contributi versati alla CAS.SA.COLF non danno diritto alla deduzione, nè concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, lasciando a carico del contribuente la spesa sanitaria rimborsata.

## Risponde Paola Maschietto

Comunicazione all'Agenzia delle Entrate dei dati relativi l'anno 2015. Tali informazioni sono state rese all'Agenzia delle Entrate per la predisposizione del modello "730 precompilato". Sarà poi facoltà del contribuente effettuare variazioni o integrazioni dei dati indicati.

Tutto ciò ai fini della predisposizione della dichiarazione precompilata da parte dell'Agenzia delle Entrate ove, dall'anno d'imposta 2015, è previsto l'inserimento delle spese sanitarie.

I dati sono relativi sia alle spese sanitarie del contribuente che a quelle dei familiari a carico nell'anno interessati nonché dei rimborsi erogati da parte degli enti quali casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fini assistenziale e dei fondi integrativi al Servizio Sanitario nazionale iscritti nell'Anagrafe dei fondi integrativi al Servizio Sanitario nazionale. Infatti, come previsto dall'art.3, comma 3 del Decreto Semplificazioni Fiscali, le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, i policlinici universitari, le farmacie, pubbliche e private, i presidi di specialistica ambulatoriale, le strutture per l'erogazione delle prestazioni di assistenza protesica e di assistenza integrativa, gli altri presidi e strutture accreditati per l'erogazione dei servizi sanitari e gli iscritti all'Albo dei medici chirurghi e degli odontoiatri, inviano al Sistema tessera sanitaria, i dati relativi alle prestazioni erogate dal 2015, ai fini della loro messa a disposizione dell'Agenzia delle entrate.

In base all'articolo 78, comma 25-bis, della legge 30 dicembre 1981, n. 413, come sostituito dall'art. 1, comma 950, lettera a), della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e in ottemperanza al provvedimento dell'Agenzia delle Entrate Prot. 27020 del 19/02/2016, è richiesto l'invio all'Agenzia delle Entrate dei dati relativi alle prestazioni erogate nell'anno 2015. I dati inviati riguardano i rimborsi erogati con data del bonifico compresa nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015 relativi a:

- Codice fiscale dell'iscritto e dei familiari beneficiari;
- Totale importo speso e totale importo rimborsato diviso per anno di emissione della fattura;
- Totale dei contributi incassati per quote associative.

# **CHI SIAMO** **DIRIGENTI E SEDI** **ANCL - SINDACATO UNITARIO**

## **ANCL SEGRETERIA NAZIONALE**

via Cristoforo Colombo, 456 - Scala B, I piano  
00145 Roma - tel. 06 5415742

## **UFFICIO DI PRESIDENZA NAZIONALE**

*Da chi è composto l'Ufficio di presidenza*

Presidente Nazionale Francesco Longobardi

Vice Presidente Nazionale Vicario Guido Sciacca

Segretario Tesoriere Luca Bonati

Segretario Amministrativo Romana Bettoni

Coordinatore del Centro Studi Nazionale Paola Diana Onder

Componenti Claudio Faggiotto, Manuela Maffiotti, Dario Montanaro, Roberto Morini

## **CONSIGLIO NAZIONALE SINDACI REVISORI**

*Da chi è composto il Consiglio*

Giammaria Monticelli, Tiziano Belotti, Luigi Sabatini

## **CONSIGLIO NAZIONALE PROBIVIRI**

*Da chi è composto il Consiglio*

Rossano Zanella, Filippo Continisio, Luciano Ognissanti

## **CONSIGLIO NAZIONALE**

*Da chi è composto il Consiglio*

*Consiglieri di estrazione congressuale*

Walter Agostini, Mario Albornò, Mario Annaro, Omar Barella, Giovanni Besio, Romana Bettoni, Paolo Biscarini, Francesco Blasini, Luca Bonati, Bruno Bravi, Luciana Bruno, Maurizio Buonocore, Biancamaria Burali, Antonio Cairo, Stefano Camassa, Stella Crimi, Flavia Croce, Nestore D'Alessandro, Laura Della Rosa, Roberto Entilli, Claudio Faggiotto, Vittorina Faoro, Carlo Flagella, Giovanna Formentin, Annarita Formicola, Debora Furlan, Giuseppe Gaetano, Massimiliano Gerardi, Antonietta Giacomini, Zeno Giarola, Daniele Girini, Mariano Giunta, Alfonso Izzo, Manuela Maffiotti, Livio Masi, Domenico Monaco, Dario Montanaro, Roberto Morini, Piervittorio Morsiani, Loredana Nicoli, Paola Diana Onder, Marco Operti, Leonardo Pascazio, Roberto Pasquini, Valeria Rama, Alberto Saitta, Antonio Saporito, Roberto Sartore, Guido Sciacca, Roberta Sighinolfi, Antonella Spalletti, Antonio Stella, Giuseppe Trovato, Massimiliano Umbaldo, Enrico Vannicola.

*Ex presidenti ed ex segretari generali nazionali - consiglieri nazionali di diritto*

Giancarlo Bottaro, Roberto De Lorenzis, Franco Dolli, Giuseppe Innocenti, Gabriella Perini, Benito Pesenato

## **PRESIDENTI CONSIGLI REGIONALI ANCL**

*I presidenti dei Consigli Regionali dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro*

Pasquale Arteritano (Molise), Crocifisso Baldari (Puglia), Elisabetta Battistella (Bolzano),

Maria Paola Cogotti (Sardegna), Marco Degan (Veneto), Anna Maria Ermacora (Friuli Venezia Giulia),

Luca Fedeli (Toscana), Nicola Filippi (Piemonte), Andrea Fortuna (Lombardia), Anna Maria Granata (Campania),

Giuseppe Gaetano (Calabria), Fabio Licari (Marche), Fabrizio Marti (Liguria), Claudia Paoli (Umbria),

Fabiano Paoli (Trento), Andrea Parlagreco (Lazio), Luca Piscaglia (Emilia Romagna), Lucia Scarpone (Abruzzo),

Stefania Scoglio (Sicilia)