



Il 6 dicembre il Consiglio Nazionale Ancl

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

Editoriale

Il Jobs Act per i professionisti si fa strada

p.3

News

Operazione Poseidone bocciata dalla Cassazione

p.10

Eventi

Gli eventi del mese di dicembre 2016

p.12

Redazione

Bollettino ufficiale
Associazione Nazionale Consulenti
del Lavoro - Sindacato Unitario

Anno 10 - Numero 20 (134)
Reg. Tribunale Civile di Roma
sezione stampa n. 371 del 19.11.2009

Direttore Responsabile
Francesco Longobardi

Coordinatori di redazione
Silvia Bradaschia
Giuliana Della Bianca
Francesco Pierro

Redazione e impaginazione
Solcom srl
via Salvatore Matarrese, 2/G
70124 Bari

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

Contatti www.anclsu.com
segreteria@anclsu.com
redazione@anclsu.com

Sommario

EDIZIONE DEL 30 novembre 2016

EDITORIALE
Il Jobs Act per i professionisti si fa strada
pag. 3

NEWS
In arrivo il lavoro agile
pag.5

NEWS
Basta il pensiero
pag. 7

NEWS
Contratti a termine: decadenza impugnazione
pag.9

NEWS
Operazione Poseidone bocciata dalla Cassazione
pag.10

NEWS
La compliance fiscale
pag. 11

EVENTI
Convegni a dicembre 2016
pag. 12

CHI SIAMO
pag. 15

La vignetta della settimana

Note

Tra Consulenti del Lavoro

*Secondo gli ultimi dati aumentano
gli occupati ma aumentano anche
i disoccupati...*

*È la famosa proprietà
transitiva...*



RE.L.CO

chiuso alle
ore 16.00 del
28 novembre
2016

editoriale



Il Jobs Act per i professionisti si fa strada

scrive
Francesco Longobardi

Direttore responsabile
"Il Consulente Milleottantuno"

Via libera del Senato al disegno di legge su **lavoro autonomo** e **smart working**, che ora passa all'esame della Camera: maggiori tutele contro i ritardi nei pagamenti, maternità per le lavoratrici autonome senza astensione obbligatoria, regolamentazione del lavoro flessibile. Sono le novità introdotte dal Jobs Act autonomi, che è rimasto sostanzialmente invariato nel passaggio in aula, dopo le modifiche apportate in commissione. La sfera delle professioni non può rimanere indifferente all'operato del Governo, che ha inteso con questo provvedimento dedicarsi al lavoro autonomo dopo la massiccia riforma del lavoro subordinato. Da evidenziare, in primis, la parte del provvedimento che prevede una stretta contro la disparità di peso contrattuale tra committente e lavoratore autonomo, frenando clausole vessatorie e abusive a danno del professionista. Sarà vietata la rescissione senza preavviso e unilaterale dei contratti senza un adeguato risarcimento; sarà considerato illecito un patto che riservi al solo committente la facoltà di

modificare le condizioni del contratto e il patto che disponga termini di pagamento superiori ai 60 giorni dalla data di ricevimento da parte del committente della fattura. Non ultima la facoltà per i liberi professionisti di stipulare polizze assicurative, il cui costo sarà totalmente detraibile, per "recuperare" il mancato pagamento delle proprie parcelle inevase. I centri per l'impiego, e anche gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro, dovranno dotarsi di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, che faccia incontrare domanda e offerta. Si tratta di un servizio che avrà il compito di raccogliere le domande e le offerte di lavoro autonomo, ma anche di fornire informazioni su diverse questioni: procedure per l'avvio di attività autonome, accesso agli appalti, opportunità di credito e agevolazioni pubbliche. E, nel nuovo progetto, potranno essere coinvolti anche gli Ordini professionali. Lo sportello dedicato ai lavoratori autonomi può essere, infatti, messo su anche stipulando convenzioni con gli Ordini profession

-ali, con le associazioni delle professioni non organizzate in Ordini e con le più importanti associazioni impegnate a rappresentare i lavoratori autonomi sul piano nazionale. I centri per l'impiego dovranno, inoltre, offrire supporto per l'inserimento lavorativo di autonomi disabili. Questa importante novità vede particolarmente coinvolti i Consulenti del Lavoro in quanto rappresentano l'unica categoria professionale ad essere autorizzata alle attività di intermediazione in materia di lavoro attraverso la Fondazione Consulenti per il Lavoro. Attraverso il provvedimento verranno poi previste modifiche alla deducibilità delle spese relativamente a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande, spese di formazione e per la certificazione delle competenze, ricerca e sostegno dell'autoimprenditorialità, oneri sostenuti per assicurazioni contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo. La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi, che prestano la loro attività in via continuativa per il committente, non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro. L'esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al cor-

rispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o infortunio. Viene rafforzato quanto affermato dalla legge di Stabilità 2016, comparando i lavoratori autonomi ai piccoli imprenditori ai fini dell'accesso ai Piani Operativi Nazionali e Regionali (PON e ai POR). In particolare viene soppresso il limite temporale introdotto dalla legge di Stabilità, che individua i professionisti come destinatari dei fondi strutturali europei stanziati fino al 2020. I liberi professionisti potranno inoltre riunirsi in reti, consorzi o forme associate, anche temporanee, per accedere con meno vincoli ai bandi di gara per concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti. Il Jobs Act Autonomi prevede una delega in materia di sicurezza e protezione sociale delle professioni ordinarie per rafforzare le prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti iscritti agli Ordini. Le Casse di Previdenza autorizzate dagli organi di vigi-

lanza, potranno attivare oltre a prestazioni complementari previdenziali o socio sanitari, anche altre prestazioni sociali che saranno finanziate da una contribuzione facoltativa. In particolare, l'iniziativa fa riferimento agli iscritti che hanno subito una significativa riduzione del reddito professionale o colpiti da patologie gravi. Non può non evidenziarsi che il provvedimento incide profondamente su precedenti mancanze dalla legislazione relativamente ai liberi professionisti. Di certo si potrebbe fare di più, ma non v'è dubbio che è il primo provvedimento dopo anni di silenzio, dopo anni di diversi governi dai quali ci si aspettava una maggiore considerazione del mondo professionale.

focus approfondimenti

In arrivo il lavoro agile

Scrive Francesco Longobardi

Passato all'esame della Camera dopo l'approvazione in Senato il disegno di legge sul **lavoro agile (smart working)** licenziato dal Governo in uno al provvedimento del jobs act del lavoro autonomo. Lo smart working, ovvero **la possibilità di lavorare in modo flessibile e autonomo** rivoluzionando spazi, orari e strumenti, è un approccio che consente, in certi casi, di risparmiare tempo, denaro ed energia. Anche le aziende possono **ridurre le proprie spese e riorganizzare i propri spazi**. Secondo i dati pubblicati dall'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, nel 2015 il 17% delle grandi imprese italiane ha già avviato dei progetti organici di Smart Working, introducendo in modo strutturato nuovi strumenti digitali, policy organizzative, comportamenti manageriali e nuovi layout fisici degli spazi (lo scorso anno erano l'8%). A queste si aggiunge il

14% di grandi imprese che sono in fase "esplorativa", che si apprestano cioè ad avviare progetti in futuro, e un altro 17% che hanno avviato iniziative puntuali di flessibilità ma rivolte solo a particolari profili, ruoli o esigenze delle persone. Quasi una grande impresa su due, quindi, sta andando in modo strutturato o informale questo nuovo approccio all'organizzazione del lavoro. L'analisi critica delle tante iniziative in atto consente oggi di delineare pratiche e linee guida di Smart Working nell'ambito dei vincoli e degli spazi di manovra concessi dalla normativa esistente. Tra le PMI, però, la diffusione risulta ancora molto limitata: solo il 5% ha già avviato un progetto strutturato di Smart Working, il 9% ha introdotto informalmente logiche di flessibilità e autonomia, oltre una su due non conosce ancora questo approccio o non si dichiara interessata. Lo strumento di gran lunga più

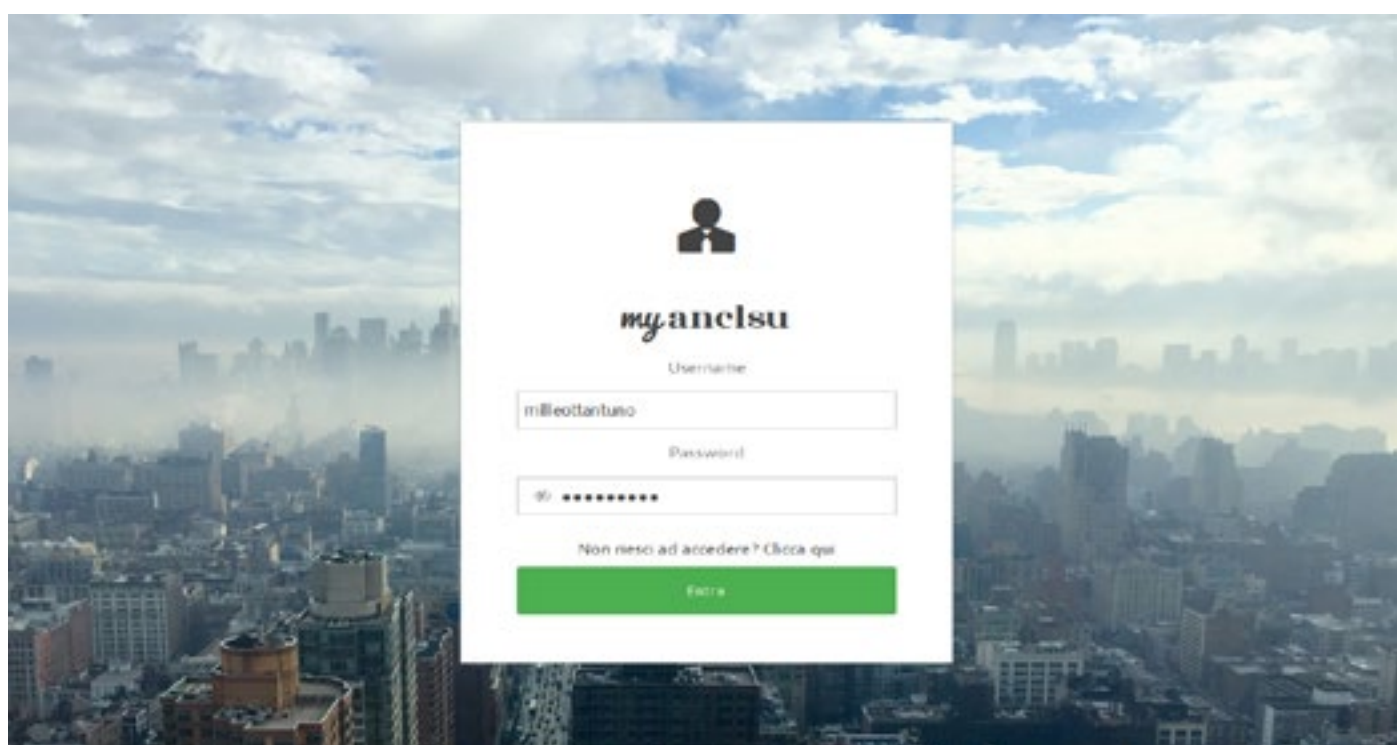
diffuso tra le imprese italiane che hanno introdotto una qualche iniziativa di lavoro "smart" sono i device mobili - come PC portatili, tablet o smartphone - che consentono di lavorare anche fuori dalla postazione, sia all'interno che all'esterno della sede aziendale: sono già presenti nel 91% delle grandi imprese (e nel 49% delle PMI). Ma ampiamente diffusa è anche la flessibilità di orario, presente nell'82% delle grandi organizzazioni e nel 44% delle PMI.

Il lavoro agile è tra l'altro una modalità della prestazione lavorativa che il recente decreto sulla incentivazione della produttività 2016 ha individuato come tipologia agevolabile dal punto di vista fiscale. Il disegno di legge sul lavoro agile definisce lo smart working come una modalità flessibile di lavoro subordinato, che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, seguendo

però gli orari previsti dal contratto di riferimento e prevedendo l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali. Il ministero stesso sottolinea come le nuove misure a favore del lavoro agile abbiano il preciso scopo di incentivare l'occupazione giovanile e femminile, incrementando la produttività e favorendo la conciliazione dei tempi vita-lavoro. Il provvedimento prevede per lo smart worker il diritto ad un trattamento economico e normativo uguale a quello applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Inoltre, gli incentivi di carattere fis-

cale e contributivo riconosciuti in caso di incremento di produttività ed efficienza del lavoro sono applicabili anche ai lavoratori "agili". Il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza. Previsto l'obbligo di consegnare al lavoratore un'informativa scritta con cadenza annuale nella quale vengono individuati i rischi generali connessi al tipo di lavoro. Vengono inoltre introdotti meccanismi per estendere la copertura Inail e la possibilità di introdurre ulteriori regole in materia in sede di contrattazione collettiva. Anche in questo caso il lavoratore ha diritto alla tutela

contro le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro che possono avvenire durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali. Il ddl individua anche le modalità di svolgimento e recesso dei contratti lavorativi di smart working. Il contratto potrà essere a termine o a tempo determinato: in questo ultimo caso il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore ai 30 giorni. Ma in presenza di un giustificato motivo entrambi i contraenti potranno procedere al recesso anticipato



focus approfondimenti

Basta il pensiero

*Scrive Renzo La Costa**

La replica dell'esonero contributivo così come concepito dalla legge di stabilità 208/2015 per le regioni del mezzogiorno, per il 2017 non ci sarà. Ma è solo l'ultimo esempio delle aspettative deluse in materia di mercato del lavoro. Ma andiamo con ordine. Il comma 110 dell'art. 1 della legge di stabilità suddetta prevedeva che con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato entro il 30 aprile 2016 di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, doveva essere determinato l'ammontare delle risorse disponibili per l'estensione dell'esonero contributivo suddetto alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2017 in favore dei datori di lavoro privati, operanti nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, alle medesime condizioni

previste dalla norma del primo esonero contributivo, eventualmente rimodulando la durata temporale e l'entità dell'esonero ed anche assicurando una maggiorazione della percentuale di decontribuzione e del relativo importo massimo per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'intera disposizione è rimasta sulla carta, considerato che entro il 30 aprile 2016 il previsto decreto di finanziamento della misura agevolativa non è stato affatto adottato. Decaduta quindi, l'ipotesi agevolativa per nuove assunzioni ed assunzione di donne per il 2017. Sarebbe perlomeno consolante, conoscere se da qualche parte dell'Europa - che tanto si accanisce nell'esame preliminare della manovra di stabilità, così come stiamo leggendo in questi giorni - ci sia qualcuno che si occupa anche (e soprattutto) di

verificare lo stato di attuazione delle disposizioni introdotte e riscontrarne gli effetti. A meno che, le varie manovre di stabilità sono semplici elencazioni di buone intenzioni e non un documento programmatico vincolante. Non abbiamo dimenticato, per citare un caso analogo, che per anni abbiamo convissuto con un contratto di inserimento riservato alla assunzione di donne (Dlgs 276/2003) che è stato finanziato solo per un anno e che si è lasciato poi cadere nel limbo sino a dimenticarsene.

Un simile destino sembra anche toccare l'apprendistato. Nel testo unico sulla disciplina dell'apprendistato di cui al dlgs 167/2001 (1) veniva adottata una nuova ed interessante disposizione con la quale si introduceva la possibilità di assumere con contratto di apprendistato anche nel pubblico impiego. Il tutto doveva essere disciplinato





da un successivo decreto da adottarsi entro dodici mesi successivi all'entrata in vigore del citato Dlgs 167/2001. L'interesse al decreto d'attuazione, scaturiva tra l'altro in ordine alle soluzioni che il legislatore avrebbe adottato, per superare o adattare il principio per il quale nella pubblica amministrazione si entra solo con pubblico concorso. Curiosità che è rimasta insoddisfatta, in quanto entro i detti dodici mesi, non c'è stato più alcun decreto attuativo. Visto il precedente, nel decreto 81/2015 di riordino delle tipologie contrattuali (2) è stata nuovamente prevista la possibilità di assunzione con apprendistato nel pubblico impiego, sempre rinviando ad un successivo decreto i termini d'attuazione: ma questa volta non è stato previsto alcun termine per l'adozione del successivo decreto, rimando quindi una facoltà aperta. Sta di fatto che al momento (ovvero dopo un anno e mezzo dall'entrata in vigore) il decreto attuativo ancora non c'è. Indubbiamente, dall'esonero contributivo per le regioni del mezzogiorno all'apprendistato nel pubblico impiego, gli intendimenti del legislatore erano tutti apprezzabili e condivisibili. Ma il nostro mercato del lavoro, non

vive di sole buone intenzioni.

1)

Dlgs 167/2011 c8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto

2)

Legge 81/2015 Art. 47 c.6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

** Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

(NDR: A stampa ultimata di questo numero, si apprende che il decreto inerente l'esonero contributivo anno 2017 per le assunzioni nelle regioni del sud è in fase di approvazione presso la Corte dei Conti)

focus approfondimenti

Contratti a termine: decadenza dall'impugnazione

Scrive Renzo La Costa

Nei contratti a termine come anche in quelli di somministrazione a tempo determinato, il termine di decadenza dalla eventuale impugnazione del contratto decorre dalla data della scadenza del contratto stesso e non dalla data della comunicazione al lavoratore di cessazione del rapporto. Lo precisa la Corte di Cassazione in sentenza 22933 del 10.11.2016. La Corte di appello respingeva il gravame proposto da un lavoratore avverso la sentenza del Tribunale, che aveva accolto l'eccezione di decadenza proposta dal un'impresa utilizzatrice in relazione ai contratti a tempo determinato in somministrazione stipulati dal ricorrente con altra società di somministrazione sul rilievo che il termine (di sessanta giorni) per l'impugnazione, introdotto dall'art. 32 l. n. 183/1984, dovesse ritenersi decorrente dalla data di effettiva cessazione del rapporto. Il ricorrente insisteva con ricorso per Cassazione, cen-

surando tale sentenza per avere ritenuto decorrente il termine di sessanta giorni, stabilito a pena di decadenza per l'impugnazione, dalla scadenza del contratto di somministrazione anziché dalla data di formale comunicazione al lavoratore della cessazione del rapporto.

Ha osservato la suprema Corte che il ricorrente ha chiesto in giudizio che venisse accertata e dichiarata - ai sensi dell'art. 27, comma 1, del d. lgs. n. 276/2003 - la nullità dei (cinque) contratti di somministrazione stipulati e succedutisi negli anni 2011 e 2012, con la conseguente costituzione di un rapporto di lavoro direttamente in capo all'impresa utilizzatrice. Ne deriva che la fattispecie dedotta è costituita da contratti di somministrazione a tempo determinato, i quali, come tutti i contratti con predeterminazione di una data scadenza, cessano al maturare del termine senza bisogno di recesso alcu-

no. Non si vede, pertanto, come si possa far decorrere il termine di decadenza, di cui all'art. 6 l. n. 604/1966, da una comunicazione che per legge non è necessaria; né una tale necessità può desumersi dalla norma di cui all'art. 32, comma 4, lettera d) l. n. 183 cit., che non ha previsto in capo all'utilizzatore l'onere di comunicare la scadenza del rapporto, sicché deve ritenersi che l'estensione alle ipotesi di cui alla lettera d), fra cui la somministrazione irregolare, delle disposizioni dell'art. 6 l. n. 604/1966, come modificato dal co. 1 del medesimo articolo 32, non includa la decorrenza del termine "dalla ricezione" di una comunicazione in forma scritta, strettamente e unicamente connessa al licenziamento. In tal senso si era già pronunciata la stessa Corte con la recente sentenza n. 2420/2016, alla quale, pertanto, si è ritenuto di dover dare continuità. Ricorso respinto.

focus approfondimenti

Operazione Poseidone bocciata dalla Cassazione, solo per chi ha fatto causa

Scrive Avv. Francesco Stolfa - Ufficio Legale Ancl

Con la sentenza n. 23360 pubblicata il 16 novembre scorso (relatrice la cons. Doronzo) la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione opera un utile riepilogo della nota **Operazione Poseidone**, decretandone ormai chiaramente il **fallimento**. Sancisce, infatti, la Corte **due principi**:

1) il requisito della abitualità e prevalenza dell'attività del socio non si può presumere neanche quando si tratti di soci amministratori a responsabilità illimitata (il caso di specie riguardava un socio accomandatario) ma va specificamente provata con onere relativo a carico dell'INPS;

2) il requisito della "prevalenza" dell'attività del socio va verificato con riferimento agli altri fattori produttivi aziendali (lavoro di terzi, capitale investito, macchinari ecc.) e non certo rispetto alle altre attività svolte dal medesimo socio. Tali statuizioni finiscono per rendere ormai impraticabile l'ambiziosa operazione di recupero contributivo tentata dai vertici dell'INPS a carico dei soci amministratori di aziende commerciali che era stata indirizzata nei confronti di tutti coloro che avevano barrato l'apposita casella nella dichiarazione dei redditi afferente l'attività prevalente. Ma quella crocetta, come noto, esprime appun-

to la prevalenza dell'attività svolta come socio rispetto ad altre attività svolte dalla medesima persona fisica; ammesso quindi che ad essa possa attribuirsi un preciso significato giuridico, essa nulla esprime in ordine al rapporto fra l'apporto lavorativo del socio e gli altri fattori produttivi. E poiché, in tutte le controversie in corso la difesa dell'INPS non ha articolato alcun altro mezzo di prova, si può agevolmente prevedere che tali controversie si concluderanno senza alcun risultato utile per l'ente previdenziale. La sentenza in commento ribadisce incidentalmente anche un altro importante principio escludendo dal campo di applicazione oggettivo della disciplina previdenziale della gestione commercianti i soci di aziende che si limitino alla riscossione di canoni di locazione senza svolgere una vera e propria attività di intermediazione commerciale. Anche questa statuizione finisce per vanificare una fetta importante di avvisi di addebito notificati, che riguardavano proprio molte di queste società. Si prospetta quindi il definitivo fallimento di un'operazione avviata dall'INPS su vasta scala che aveva messo in difficoltà i Consulenti del Lavoro ed era stata da più parti fortemente criticata perché sfrut-

tava l'improvviso revirement normativo realizzato con una legge di interpretazione autentica (in quanto tale retroattiva) che si era posta in contrasto con un consolidato orientamento giurisprudenziale precedentemente sancito anche dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione. Ancora una volta, però, è stato necessario rivolgersi alla magistratura (e il nostro Ufficio Legale ha patrocinato diverse cause pilota tutte concluse con esito positivo) per cui ne trarranno vantaggio solo i contribuenti che abbiano tempestivamente proposto opposizione a tutti gli avvisi di addebito notificati.

Chi ha pagato o ha fatto scadere i termini, perché, non ha ritenuto di fare causa magari in considerazione dell'esiguità degli importi richiesti ovvero per aver erroneamente interpretato il significato della famosa "crocetta" apposta nella dichiarazione dei redditi, **è rimasto invece privo di tutela**. Sarebbe quindi opportuno un ripensamento complessivo della vicenda da parte dell'INPS che innanzitutto blocchi le azioni ancora in corso e magari porti all'adozione di soluzioni eque e valide per tutti.

focus approfondimenti

La compliance fiscale: nuovo strumento contro l'evasione fiscale

Scrive Celeste Vivenzi

Come noto negli ultimi tempi sono abbastanza ricorrenti i comunicati dell'Agenzia delle Entrate in materia di **"compliance fiscale"** e, dal punto di vista pratico, l'operazione consiste nell'invio da parte dell'Amministrazione finanziaria di apposite "Comunicazioni" ai Contribuenti interessati al fine di evidenziare elementi di incongruenza nel loro comportamento. In buona sostanza l'Agenzia delle Entrate ed il Governo hanno dato il via ad una nuova strategia di lotta all'evasione fiscale volta ad incentivare gli adempimenti spontanei, ovvero la cosiddetta "compliance" con lo scopo di aumentare il gettito fiscale (considerando il periodo 2015 e il 2016 le comunicazioni, comprese quelle ancora da inviare, raggiungono un numero importante ovvero 600 mila lettere che invitano i contribuenti a regolarizzare la propria posizione). Andando con ordine i comunicati più recenti sono stati i seguenti: a) **spesometro**: l'Amministrazione Finanziaria ha annunciato di poter inviare ulteriori comunicazioni entro fine anno ai contribuenti, soggetti passivi IVA, che per il periodo d'imposta 2013, dai dati trasmessi all'Amministrazione finanziaria con lo strumento dello "spesometro", risulterebbero aver omesso, in tutto o in parte, di dichiarare i ricavi conseguiti; b)

studi di settore: sono state inviate 190.000 comunicazioni di anomalie riscontrate nel triennio 2011-2013 sulla base dei dati rilevanti ai fini dell'applicazione degli studi di settore; c) **contratti di locazione**: l'Amministrazione Finanziaria ha comunicato l'invio di 60 mila lettere ai contribuenti persone fisiche che nell'anno 2012 hanno percepito e non dichiarato, o dichiarato parzialmente, redditi di fabbricati derivanti da contratti di locazione di immobili, compresi quelli in regime della cedolare secca (secondo l'Agenzia tali redditi non risultano dichiarati in tutto o in parte nel modello Unico Pf di riferimento); d) **mancata presentazione della dichiarazione dei redditi**: con l'ultimo comunicato stampa del 26.10.2016 l'Agenzia delle Entrate invierà le comunicazioni in oggetto a coloro che, secondo l'Ufficio, non hanno presentato la dichiarazione dei redditi pur essendo tenuti all'adempimento.

A seguito del ricevimento della comunicazione il contribuente (anche tramite intermediario) può richiedere informazioni all'Agenzia sulla propria posizione a un Centro di Assistenza Multicanale (Numeri telefonici: 848.800.444 (da telefono fisso) e 06.96668907 (da cellulare) dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 17) ovvero ad un ufficio territoriale dell'Agenzia delle Entrate.

Se il contribuente dopo aver analizzato il contenuto della "Comunicazione" ricevuta riconosce l'eventuale errore può procedere alla regolarizzazione della sua posizione usufruendo della procedura del nuovo ravvedimento operoso (Dlgs n. 158/2015) e all'invio di una dichiarazione integrativa (sul sito dell'Agenzia delle Entrate è disponibile un apposito "calcolatore" online per determinare gli importi delle sanzioni da pagare).

La strada intrapresa non sembra proprio fermarsi in quanto, come si evince dalle norme contenute nella Legge di conversione del Decreto legge n. 193-2016, sono stati introdotti ulteriori adempimenti (alla faccia della semplificazione fiscale) in materia di "Comunicazione dei dati delle fatture emesse e ricevute" e di "Comunicazione dei dati contabili delle liquidazioni periodiche IVA" (obblighi che prevedono tra l'altro l'applicazione di specifiche sanzioni in caso di omissioni o di errori) e, anche in questo caso, non vi è dubbio che la strategia dell'Amministrazione sia quella di incrociare i numeri delle banche dati al fine di poter emettere "Comunicazioni di incongruenza" ai contribuenti e spingerli all'adempimento spontaneo per regolarizzare la propria posizione fiscale.

eventi

convegni a dicembre

P. 12

MILANO - 02/12

La fucina dell'Ancl, la formazione coinvolgente

L'Ancl UP di Milano organizza per il 2 dicembre dalle ore 9.30 alle 13.30 l'incontro formativo sul tema: "La fucina dell'Ancl, la formazione coinvolgente. Mutamento delle mansioni e controllo a distanza" che si terrà presso l'Area Porta Venezia - Via Lazzaro Palazzi, 18 - Milano

CREDITI: 4

RELATORE: Potito di Nunzio - Pres. Ordine CDL Milano

N.POSTI: massimo 20

BERGAMO - 05/12

Master tributario 2016/2017 - lezione 4

L'Ancl, Up di Bergamo organizza per il 5 dicembre dalle ore 14.30 alle 19.30 il quarto appuntamento del Master tributario 2016/2017.

L'evento si terrà presso la sede ANCL U.P. BERGAMO - via E. Novelli 3

N.POSTI: massimo 30

ISCRIZIONI: piattaforma Myanclsu.com

ACI CASTELLO - 06/12

Scuola, formazione, la- voro: tre mondi che si incontrano

L'Ancl, Up di Catania organizza per il 6 dicembre dalle ore 15.00 alle ore 19.30 un convegno formativo su "Scuola, formazione, lavoro: tre mondi che si incontrano" presso "Sheraton Catania Hotel & Conference Center" Via Antonello da Messina, 45 Acicastello - Catania

CREDITI: 4

ISCRIZIONI: piattaforma Myanclsu.com

N.POSTI: massimo 150

BERGAMO - 16/12

Trasferte, trasfertismo e cessione del quinto

L'Ancl, UP di Bergamo ha promosso un convegno su "Trasferte, trasfertismo e cessione del quinto" per il 16 dicembre dalle ore 14.30 alle ore 18.30 presso il Centro Congressi Giovanni XXIII - viale Papa Giovanni XXIII 106. Si tratta dell'11 incontro del percorso formativo in materia di lavoro

CREDITI: 4

ISCRIZIONI: piattaforma Myanclsu.com

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

ANCL SEGRETERIA NAZIONALE

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

PRESIDENTE NAZIONALE

Dario Montanaro

CONSIGLIO NAZIONALE SINDACI REVISORI

Da chi è composto il Consiglio

Pezzotti Domenico

Solaro Giorgio

Sabatini Luigi

CONSIGLIO NAZIONALE PROBIVIRI

Da chi è composto il Consiglio

D'Alessandro Nestore

Fedeli Luca

Ognissanti Luciano

CONSIGLIO NAZIONALE

Da chi è composto il Consiglio

Consiglieri di estrazione congressuale

Maffiotti Manuela, Via Fabiola, Biscarini Paolo, Fagiotto Claudio, Manca Fabrizio, Bonati Luca, Peterlini Antonella, Nalini Augusto, Bertagnin Alessio, Stella Antonio, Lavecchia Oriana, Camassa Stefano, Tinonin Marinella, Cappa Giuseppe, Burali Bianca Maria, Vannicola Errico, Barella Omar, Marchioni Paola, Crimi Stella, Bravi Bruno, Besio Giovanni, Borghi Annalisa, Gasperini Annarita, Bravi Francesca, Entilli Roberto, Furlan Debora, Romagnoli Laura, Parlagreco Andrea, Colaone Daniele, Corti Michele, Blasini Francesco, Rama Valeria Silvana, Locatelli Carolina, Paderi Alberto, Mazzocchi Daniele, Sante Pierpaolo, Manzati Silvia, Braggion Giovan Battista, Continisio Filippo, Pascazio Leonardo, Frati Furio Faimo, Spalletti Antonella, Izzo Alfonso, Pellicci Stefano, Marziali Elisabetta, Buonocore Maurizio, Feroce Umberto, Perone Mauro, Germani Mariarita, Venanzi Sergio, Giromini Gianluca, Paone Vittoria Rosa, D'Elia Eliana, Grossi Michele, Casagrande Fabrizio

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

Giancarlo Bottaro, Roberto De Lorenzis, Franco Dolli, Giuseppe Innocenti, Francesco Longobardi, 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)