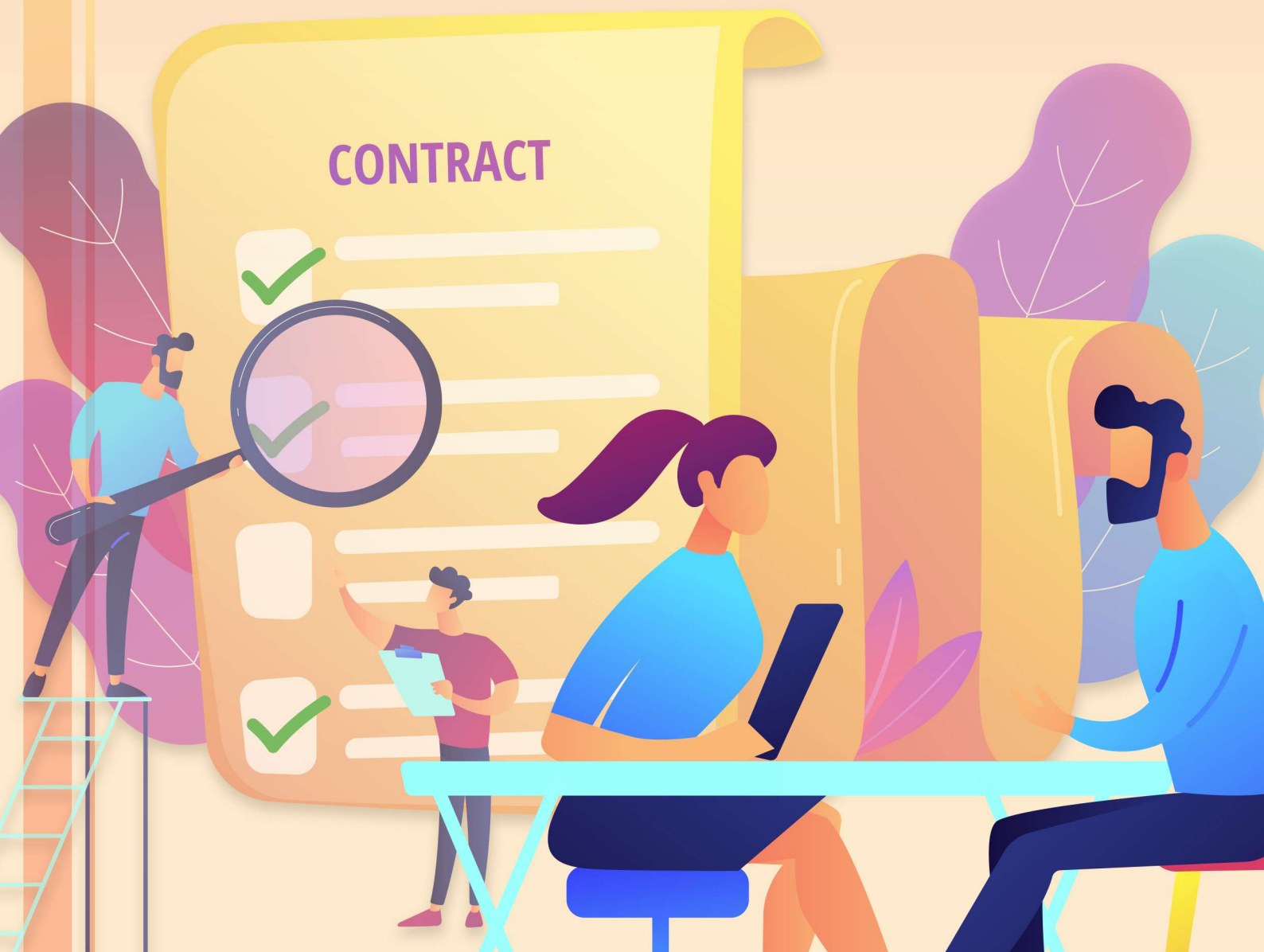


05

CENTRO STUDI EXPERIENCE

LA PAROLA AI GIOVANI DELL'ANCL



Buongiorno!! Eccoci al quinto numero della rivista!

“CENTRO STUDI EXPERIENCE - LA PAROLA AI GIOVANI DELL'ANCL”

Anche quest'anno siamo sopravvissuti. Abbiamo vinto l'incontro con le dichiarazioni 770, ed è già in arrivo il round delle tredicesime e dei conguagli di fine anno. Sì, lo sappiamo che si prospettano settimane impegnative, e dovremo tenere da parte qualche energia anche per affrontare la nuova Legge di Bilancio!

In queste giornate frenetiche, forse il Sabato e la Domenica avrete voglia di fare una pausa ma...fermi lì!!! Prima di riposarvi dovete assolutamente leggere le nostre proposte!

Abbiamo preparato per voi:

APPROFONDIMENTI:

- Per iniziare proponiamo un contenuto sulle operazioni intracomunitarie e il meccanismo del reverse charge, con particolare attenzione alle regole per il regime forfettario;
- Diamo un'occhiata da vicino alla nota I.N.L. n. 2089/2022.

GIURISPRUDENZA e COMMENTI A SENTENZA:

- sfruttiamo l'ordinanza n. 32113 del 31 ottobre 2022 per fare il punto e riorganizzare la disciplina dei buoni pasto;
- affrontiamo una questione spinosa a proposito del nuovo Codice della Crisi di Impresa alla luce della Relazione n. 87 della Corte di Cassazione.

QUESITI: a pagina 16 trovate dei chiarimenti in merito al tormentone autunnale “ Bonus bollette ”

RUBRICHE SPECIALI:

- Studio dell'Anclista: offriamo degli spunti di riflessione inerenti la digitalizzazione dello studio e di come questo processo può apportare benefici alla produttività di studio.
- Il Vocabolario del CDL! Corri a leggere le definizioni!!

GUIDE OPERATIVE: Inauguriamo, in questo numero, lo spazio delle “guide operative”, pensate come strumenti di aiuto nella vita quotidiana di studio.

- Procedure di assunzione?? Abbiamo pensato ad una check list “super helpful” per affrontare al meglio l'inizio del rapporto di lavoro!

Buona lettura!

Continua a seguirci e invia i tuoi quesiti e richieste di approfondimenti su:

Instagram: https://www.instagram.com/centro_studi_experience/?hl=en

Blog: <https://www.centrostudiexperience.com/>

Facebook: <https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

TikTok: https://www.tiktok.com/@anclnazionale?_t=8U7EuCG3AUo&_r=1
o invia una mail a centrostudi@anclsu.com



02

COMMENTI A SENTENZE

- Ho diritto al buono pasto? La risposta della cassazione di **Greta Kurti e Angela Biscarini**
- Il nuovo (si fa per dire) Codice della Crisi d'Impresa e dell'insolvenza: focus su alcuni aspetti. di **Elisa Chiorlin**



04

RUBRICHE SPECIALI

- Lo studio dell'Anclista Avete pensato a digitalizzare il vostro studio? di **Matilde Dell'Uomo**
- Il Vocabolario del CDL ! di **Bianca Barbus**



01

APPROFONDIMENTI

- L'imposta sul Valore Aggiunto nelle operazioni intracomunitarie: il funzionamento dell'inversione contabile dell'IVA e ultime novità di **Fabio Caliendo**
- I.N.L.: chiarimenti sulle sanzioni da non applicare in caso di maxi-sanzione per lavoro sommerso di **Giusy Catone e Fabio Caliendo**



03

QUESITI

- "Bonus bollette": la valorizzazione dei fringe benefit di **Silvia Cavallotti**



05

GUIDE OPERATIVE

- La check list per l'invio delle pratiche di assunzione di **M. Cristina Lui**

01

APPROFONDIMENTI



L'imposta sul Valore Aggiunto nelle operazioni intracomunitarie: il funzionamento dell'inversione contabile dell'IVA e ultime novità

di Fabio Caliendo

Le transazioni economico-commerciali tra paesi dell'Unione Europea sono soggette a determinati adempimenti IVA a carico degli operatori economici che le effettuano.

L'imposta sul valore aggiunto è un'imposta diretta che colpisce i consumi e **grava sul consumatore finale**, essa è **dovuta nel paese dove il bene viene consumato** e si applica alle transazioni poste in essere dai soggetti passivi IVA (D.P.R. n. 633 del 1972).

L'IVA è un'**imposta comunitaria**, adottata da tutti gli stati U.E. al fine di armonizzare e di facilitare la circolazione di beni e servizi nel mercato europeo. Infatti, quando un operatore italiano vende prodotti in altri paesi U.E., tali operazioni si configurano come **non imponibili** (art. 8, D.P.R. n. 633/72) ai fini dell'applicazione dell'imposta in Italia, in quanto la stessa verrà applicata poi nello stato di destinazione della merce.

Bisogna però sottolineare che se l'operatore italiano vende all'estero una merce o presta un servizio **e il destinatario della stessa è il consumatore finale**, in questo caso si applicherà normalmente l'IVA come se la vendita fosse avvenuta in Italia tra acquirente e venditore residenti nel medesimo Paese.

Nelle operazioni di compravendita di beni o servizi è il fornitore ad applicare l'imposta sul valore aggiunto sui prodotti oggetto della transazione, invece, nel caso di operazioni intracomunitarie accade sostanzialmente l'opposto: **non è il fornitore, ma bensì l'acquirente** ad applicare l'IVA, ponendo in essere quella che viene definita inversione contabile dell'IVA (*reverse charge*, art. 17, D.P.R. n. 633 del 1972).

Attraverso l'inversione contabile si trasferisce l'onere tributario sul destinatario del bene o del servizio con il conseguente versamento dell'IVA da parte di quest'ultimo, qualora lo stesso sia un soggetto passivo nello stato di appartenenza. Inoltre, è opportuno evidenziare che questo meccanismo non viene applicato solo ed esclusivamente alle operazioni intracomunitarie, ma l'inversione contabile si verifica anche in caso di cessioni di oro, vendita di prodotti elettronici ceduti in fase distributiva (quella che precede la vendita al dettaglio), acquisti di risorse energetiche come gas metano ed energia elettrica, in questo caso però parliamo di *reverse charge interno* (l. n. 296/2006).

Dal 1 luglio 2022 tutti i dati relativi a tali operazioni, che precedentemente venivano trasmessi attraverso un modello conosciuto come *esterometro*, dovranno essere comunicati direttamente all'Agenzia delle Entrate tramite il **sistema di interscambio** (D.L. 21/06/2022).

Con le recenti novità, che hanno prodotto non poche perplessità, chi acquista da un fornitore straniero ha l'obbligo di integrare il documento ricevuto con un'**autofattura elettronica** (formato xml), avendo cura di trasmettere la stessa al SDI entro il 15 del mese successivo a quello di ricezione della fattura da parte del fornitore straniero.

Anche nel caso di *reverse charge interno*, il cedente emetterà una fattura senza IVA la quale sarà integrata poi dal committente, ovvero debitore dell'imposta, l'unico ad aver poi diritto alla relativa detrazione in sede di liquidazione IVA.

Grazie alla **doppia annotazione** si realizza la **neutralità** di tale operazione, in quanto annotando la stessa fattura in entrambi i registri, **contabilmente**, essa risulta neutra e l'imposta non verrà corrisposta materialmente all'Erario. Inoltre, se vengono effettuate operazioni di questo tipo, il

cedente che emette la fattura senza IVA, in quanto **non debitore** dell'imposta che sarà a sua volta integrata da chi la riceve, deve in ogni caso applicare nel documento di vendita la dicitura **reverse charge** al fine del **corretto funzionamento** del meccanismo dell'inversione contabile. Anche in una recente sentenza della Cassazione troviamo affrontata tale fattispecie, che a volte, data la delicatezza dell'argomento, può infatti destare dubbi e incomprensioni soprattutto in merito al suo corretto funzionamento (Cassazione civile, n. 8283/2022).

È importante sottolineare che qualora il commissionario/committente italiano, titolare di partita IVA, si trova ad operare in regime fiscale **forfettario (regime fiscale agevolato)**, **non si applica l'imposta sul valore aggiunto** quando viene emessa una fattura relativa ad una vendita (regime di non imponibilità IVA). Detto questo la perplessità sorge spontanea: un soggetto che si trova in tale regime fiscale acquista dei beni o servizi da fornitori esteri, **deve applicare o meno il meccanismo dell'inversione contabile?**

Le vigenti disposizioni normative prevedono che anche i **soggetti che operano in regime forfettario**, in caso di acquisti di beni da paesi comunitari (o anche da paesi extra Unione Europea) **devono procedere con l'integrazione dell'IVA** attraverso il **reverse charge** adempiendo, così, agli obblighi tributari previsti per tali operazioni (art.1 l. n. 178/2020, Legge di Bilancio 2021).

Nel caso in cui l'acquisto venga effettuato da un cedente che si trova in un paese al di fuori dell'Unione Europea, in tale fattispecie non occorre che il committente italiano proceda con l'autofattura in quanto vi è la **bolletta doganale**, che documenta tale operazione e assolve quest'ultimo dai vari obblighi tributari.

Alla base di quanto detto fin qui c'è, comunque, un requisito fondamentale da rispettare: i titolari di partita IVA, per porre in essere operazioni commerciali con operatori stranieri della zona U.E., devono necessariamente provvedere all'iscrizione della propria attività al **sistema per lo scambio di informazioni sull'IVA (VIES)** presso l'Agenzia delle Entrate che tiene traccia di tutte le relative transazioni economico-commerciali.

Infatti, solo in questo modo sarà poi possibile emettere fatture in regime di non imponibilità IVA verso l'estero, e procedere, nel caso di acquisto di beni o servizi da un operatore straniero, all'autofattura per recuperare l'imposta versata (circolare n. 39/E 2011 dell'Agenzia delle Entrate).

Tutte queste disposizioni analizzate poc'anzi servono ad assicurare la regolarità e la bontà, dal punto di vista **tributario-fiscale**, delle operazioni commerciali che vengono poste in essere tra operatori economici di paesi differenti oltre ad arginare l'evasione fiscale di specifiche operazioni che avvengono tra soggetti italiani (*reverse charge interno*).

Per approfondire:

- D.P.R. n. 633/1972
- L. n. 296/2006
- Art.1 l. l. n. 178/2020, Legge di Bilancio 2021
- Cassazione civile n. 8283/2022
- d.l. 21/06/2022
- Circolare n. 39/E 2011 dell'Agenzia delle Entrate

I.N.L.: chiarimenti sulle sanzioni da non applicare in caso di maxi-sanzione per lavoro sommerso

di Giusy Catone e Fabio Caliendo

Nell'ipotesi in cui al datore venga comminata la maxi-sanzione prevista per il lavoro "nero", e quest'ultimo commetta altre violazioni minori per le quali sono previste altre sanzioni contestuali, come dovremmo procedere?

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la recente **nota n. 2089/2022**, ha chiarito la questione in oggetto, dettando le linee guida su come agire in caso di **mancata comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro** contestualmente alla **maxi-sanzione per lavoro "nero"**.

A tal proposito l'Ispettorato sancisce che, nel caso in cui il rapporto di lavoro si sia svolto in maniera irregolare, la sanzione potrà essere "assorbita" dalla maxi-sanzione. Qualora il rapporto di lavoro sia stato in seguito regolarizzato scatterebbe l'applicabilità della sanzione per omessa comunicazione (art. 21 l. n. 264/1949).

L' I.N.L. precisa, inoltre, che in caso di irrogazione della maxi-sanzione e di contestuale violazione degli obblighi previsti dal comma 3 dell'art. 19 del d.lgs. n. 276/2003, le sanzioni che ne deriverebbero potranno essere assorbite.

In linea generale l'istaurazione di un rapporto di lavoro senza aver preventivamente adempiuto alle relative comunicazioni obbligatorie verso gli enti competenti, si configura a tutti gli effetti come una fattispecie di lavoro nero o sommerso (d.l. n. 12/2002, conv. da l. n. 73/2002).

Pertanto, il datore di lavoro che viene meno ai suoi obblighi incorre in sanzioni pecuniarie calcolate in relazione alla durata della violazione commessa. Nel corso degli anni tale materia è stata oggetto di numerose modifiche e aggiornamenti. A tal proposito, è senza dubbio importante la modifica che deriva dal Jobs Act (d.l. n. 151/2015 e d.l. n. 50/2017) che estende le fattispecie anche al lavoro occasionale e al libretto famiglia.

Per il ricorso al lavoro sommerso è previsto il pagamento di una maxi-sanzione, la quale si applica quando vi è la mancanza della preventiva comunicazione obbligatoria e qualora il rapporto presenti i fondamentali della subordinazione previsti dall'art. 2094 del codice civile.

La stessa colpisce:

- gli enti pubblici economici
- i datori di lavoro privati, escluso il lavoro domestico
- le persone fisiche che utilizzano lavoratori impiegati con libretto famiglia (tranne le prestazioni previste dal d.l. n. 50/2017).

Gli **importi delle sanzioni** sono i seguenti:

- da euro 1.800 a euro 10.800 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 3.600 a euro 21.600 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- da euro 7.200 a euro 43.200 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

La legge prevede, inoltre, un ulteriore aumento del 20% della sanzione nei casi in cui vengano assunti lavoratori stranieri, soggetti minori in età non lavorativa e percettori di reddito di cittadinanza in base alle disposizioni previste dalla l. n. 26/2019.

La maxi-sanzione, d'altro canto, non è applicabile quando il datore di lavoro, che ha instaurato un rapporto irregolare, di sua spontanea volontà e senza che abbia ricevuto un accertamento, provvede alla **regolarizzazione dello stesso**. Altresì essa non colpisce in caso di errori formali riguardanti la differente qualificazione del rapporto lavorativo, oppure nel caso in cui, per cause di forza maggiore (impedimenti, ferie, chiusura dello studio di consulenza) il datore non possa adempiere alla preventiva comunicazione attestante la nascita del rapporto (M.L. circ. n. 20/2008 e n. 38/2010).

La maxi-sanzione, come detto già in precedenza, è prevista anche per le collaborazioni occasionali (*ex art. 2222 c.c.*), se non preventivamente comunicate ai competenti enti. L'applicazione della sanzione prevede però che il rapporto instaurato abbia le caratteristiche intrinseche della subordinazione, e che al momento dell'accesso ispettivo non siano stati già adempiuti tutti gli obblighi di natura fiscale-tributaria e previdenziale in grado di "scongiorare" la natura sommersa del rapporto di lavoro (*I.N.L. n. 856 19/04/2022*).

Nel caso invece di ricorso a tirocini in modo "improprio", ovvero alla stregua di un rapporto di lavoro subordinato, in questo caso è previsto per ogni tirocinante impiegato il pagamento di una sanzione pecuniaria di euro 50, e inoltre c'è la possibilità su richiesta del lavoratore di far riconoscere la sussistenza di un effettivo rapporto di lavoro subordinato. In ogni caso, quando sussistono tali caratteristiche e l'instaurazione del rapporto di tirocinio venga debitamente comunicato agli enti competenti, la maxi-sanzione non verrà applicata, ma il rapporto verrà comunque riqualificato come previsto dalle vigenti norme (*I.N.L. n. 856 19/04/2022*).

Il regime sanzionatorio in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro sommerso è da sempre oggetto di numerose interpretazioni e riflessioni, pertanto tale chiarimento si rende necessario al fine di fugare qualsiasi dubbio su di una materia di per sé complessa.

Per approfondire:

d.lgs. n. 276/2003

d.l. n. 151/2015 e d.l. n. 50/2017

d.l. n. 50/2017

I.N.L. n. 856 19/04/2022

02

COMMENTI A SENTENZE



Ho diritto al buono pasto? La risposta della cassazione

Greta Kurti e Angela Biscarini

Ordinanza 31 ottobre 2022, n. 32113

d.lgs 8 aprile 2003, n. 33, art. 8 co. 1

Il buono pasto è un fringe benefit di valore predeterminato concesso al lavoratore dall'azienda che permette di ottenere, nei luoghi convenzionati, il consumo di alimenti, bevande e l'acquisto di prodotti alimentari. Esso, nel rispetto dell'articolo 4 del D.M. n. 122/2017, non è cedibile, non è cumulabile oltre il limite di 8 buoni, non è monetizzabile ed è utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale. Punto forte del buono pasto è la sua duplice convenienza: per i percettori, grazie alla non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente fino al limite di 8 euro per i buoni pasti elettronici e fino a 5,29 euro per i buoni pasto cartacei (legge di bilancio 2020) sia per le aziende in quanto il buono è totalmente deducibile.

Queste le premesse per comprendere appieno lo sviluppo della vicenda qui esaminata.

Con l'ordinanza n. 32113 del 31 ottobre 2022, la Corte di Cassazione rovescia l'esito del caso esaminato dapprima dal Tribunale di Gela e poi dalla Corte d'Appello di Caltanissetta che vedeva negare al personale ospedaliero il diritto a beneficiare del buono pasto sostitutivo del servizio mensa nel periodo 2001/2010 non avendone mai richiesta la fruizione.

Il personale ospedaliero presentava ricorso per violazione di legge, poiché è la stessa normativa riguardante l'orario di lavoro che sancisce l'obbligatorietà di una pausa di almeno 10 minuti (Art. 8 co. 1 d.lgs. n. 66/2003) e quindi il diritto a godere di una pausa pranzo tramite il servizio mensa o, in alternativa, di usufruire dei buoni pasto ogni qual volta si superino le 6 ore lavorative indipendentemente dalla concrete modalità di svolgimento del turno di lavoro e anche in mancanza di una specifica domanda del lavoratore a fruire della pausa pranzo/cena.

Questo perché lo scopo dell'assegnazione dei buoni pasto non serve a compensare la distribuzione dell'orario di lavoro che va a ricomprendere fasce riguardanti la pausa pranzo/cena ma in generale è uno strumento di carattere assistenziale per far sì che il dipendente possa recuperare le energie psico-fisiche.

Nel 2021 la Cassazione, con sentenza n. 5547 del 1° marzo, si era già espressa in merito all'attribuzione dei buoni pasto anche a coloro che non potessero fruire del servizio mensa per motivi organizzativi o per ragioni di servizio.

Accertato quindi il diritto di fruizione dei buoni pasto per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore, e tenuto conto che il pasto non è monetizzabile ai sensi della disciplina vigente, la Corte di Cassazione accoglieva i motivi di ricorso. La posizione della Corte di Cassazione si discosta quindi dalle precedenti decisioni.

Peraltro, la posizione assunta dal legislatore, rende chiaro ed evidente l'orientamento della Cassazione in materia di buoni pasto, e in senso più ampio in riferimento al welfare aziendale, termine

utilizzato per riassumere tutti quei benefit e servizi che l'azienda eroga, mette a disposizione del lavoratore al fine di accrescerne il benessere, in azienda e nella vita privata, e il potere di acquisto. Sarà forse una sentenza decisiva in materia di buoni pasto? Ce lo auguriamo.

Il nuovo (si fa per dire) Codice della Crisi d'Impresa e dell'insolvenza: focus su alcuni aspetti.

di Elisa Chiorlin

d.lgs 12 gennaio 2019, n. 14

d.lgs 26 ottobre 2020, n. 147

Direttiva UE 20 giugno 2019, n. 1023 (cd. Insolvency)

d.lgs 17 giugno 2022, n. 83

Legge 29 dicembre 2021, n. 233 art. 30-sexies

Art. 2086 c.c.

Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (cd. L. Fallimentare)

Finalmente il 15 Luglio 2022 è entrato in vigore, nella sua piena operatività, il tanto noto Codice della Crisi d'Impresa, introdotto nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 14/2019, più volte modificato, non da ultimo con il d.lgs. n. 83/2022, con il quale è stata recepita la Direttiva UE 20 giugno 2019 n. 1023, sulla cd. *Insolvency*.

Per la nostra categoria ha fatto molto discutere la previsione che ha esteso anche ai Consulenti del Lavoro alcune cariche, quale ad esempio quella di curatore fallimentare, che fino a luglio 2022 sono state appannaggio quasi esclusivo di altre categorie professionali. Ciò rappresenta sicuramente un'opportunità professionale soprattutto per coloro che sono specializzati nella materia fiscale e concorsuale.

L'entrata in vigore di tale testo normativo (originariamente fissata al 15 agosto 2020) è stata posticipata più volte attraverso i molteplici atti governativi che si sono susseguiti nell'ultimo biennio, dettati dalla necessità di dover fronteggiare, in prima battuta, l'emergenza sanitaria. Con questo sistema il legislatore ha avuto modo non solo di sostituire alcuni istituti considerati troppo "macchinosi", si pensi ad esempio alla composizione assistita davanti agli OCRI e ora sostituita dalla più snella composizione negoziata, ma anche di modificare alcune disposizioni normative che avevano ricevuto parere negativo dal Consiglio di Stato e dalla Dottrina.

Appare opportuno precisare che il nuovo Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza non ha abrogato completamente la Legge Fallimentare (Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267), che ad oggi continua ad esistere e a regolamentare tutte le procedure concorsuali presentate e dichiarate *ante* 15 luglio 2022.

Attualmente, dopo le diverse modifiche intervenute, il nuovo codice disciplina ovviamente istituti di natura concorsuale, oltre a fattispecie aventi prettamente natura negoziale e stragiudiziale che in precedenza erano lasciate alla regolamentazione giurisprudenziale. Si pensi ad esempio alle procedure di sovraindebitamento in precedenza normate dalla legge numero 3 del 2012 smi. Per tale ragione vengono quindi raggruppati e regolamentati istituti come la composizione negoziata, i piani attestati di risanamento, gli accordi di ristrutturazione del debito, i concordati preventivi liquidatori e

in continuità, la liquidazione giudiziale (già fallimento) e procedure proprie del consumatore, o dei soggetti non fallibili, quale l'esdebitazione e il sovraindebitamento.

La Corte di Cassazione, in un'ottica di riepilogo e d'indirizzo, ha pubblicato il 15 settembre 2022 la Relazione n. 87, all'interno della quale è possibile reperire la prima grande definizione di crisi d'impresa e di insolvenza. Appare quanto mai fondamentale avere chiari i presupposti poiché, a seconda della diversa tipologia di *status* in cui versa l'azienda, è possibile ricorrere a strumenti di tutela dei creditori differenti. Per tale motivazione con l'espressione "crisi d'impresa" si intende "*lo stato del debitore che rende probabile l'insolvenza e che si manifesta con l'inadeguatezza dei flussi di cassa prospettici a far fronte alle obbligazioni nei successivi dodici mesi*", che si differenzia dall'insolvenza nella quale "*il debitore non è più in grado di soddisfare regolarmente le proprie obbligazioni*" (art. 2 C.C.I.).

Già nella definizione delle situazioni *de quo* appare chiaro l'indirizzo assunto dal legislatore con il chiaro obiettivo di spostare la logica concorsuale da un momento statico divenuto ormai irreversibile ad una condizione dinamica e variabile collegata all'individuazione dei cd. "indici di allerta", funzionali all'emergere di possibili crisi ancora sanabili.

Possiamo generalmente riassumere che situazioni di crisi possono essere affrontate e gestite attraverso strumenti quali la composizione negoziata, piani attestati di risanamento, accordi di ristrutturazione del debito, concordato preventivo, che consentono quindi all'imprenditore di recuperare la gestione dell'attività aziendale. Diversamente, in caso di insolvenza l'unico rimedio esperibile sarà quello della liquidazione giudiziale.

In tale ottica assumono quindi rilevanza non solo gli indici di allarme individuati dall'art. 3 C.C.I. (già modificati rispetto all'impostazione originaria), ma anche l'estensione dei compiti affidati all'organo di controllo, con la conseguente modifica e riformulazione dell'art. 2086 c.c. che è stato oggetto di molteplici contestazioni dottrinali. Ne scaturisce, quindi, un dovere di segnalazione dei sindaci (art. 25 octies C.C.I.), degli intermediari finanziari e delle banche (art. 25 decies C.C.I.), nonché dei creditori pubblici qualificati (art. 30-sexies l. n. 233/2021, art. 25 nonies C.C.I.).

Rientrano in tale ultima categoria gli enti previdenziali e assicurativi quali INPS ed INAIL, che dovranno procedere alla segnalazione all'imprenditore e all'organo di controllo, a mezzo pec o tramite raccomandata, rispettivamente del ritardato versamento dei contributi previdenziali avvenuto oltre 90 giorni per un importo compreso tra €5.000 e €15.000 a seconda che l'azienda occupi o meno personale dipendente, oppure dell'esistenza di un debito per premi assicurativi di importo superiore ad €5.000 scaduto da oltre 90 giornate.

Dall'analisi della Relazione n. 87 pubblicata dalla Cassazione in tema di crisi d'impresa e insolvenza si evidenzia solamente un passaggio afferente alla sfera del diritto del lavoro inerente al tema di piani di ristrutturazione soggetti ad omologazione.

Infatti, il nuovo istituto dei piani di ristrutturazione omologati, a fronte della possibilità per l'imprenditore di adempiere alle obbligazioni in deroga ai generali principi di graduazione nella distribuzione delle risorse, ovviamente previa approvazione unanime di tutte le classi di creditori coinvolti, introduce un obbligo di tutela dei lavoratori dipendenti prevedendo che gli stessi siano integralmente soddisfatti entro 30 giorni dall'omologazione qualora il loro credito sia assistito da privilegio *ex art. 2751-bis, n.1 c.c.*

Nulla viene detto in relazione al concordato preventivo in continuità e alla liquidazione giudiziale.

Invero sembrerebbero in corso alcune discussioni dottrinali in relazione alla locuzione dell'art. 84, co. 2 C.C.I. che affida al concordato preventivo in continuità la funzione di “*preservare, nella misura possibile, i posti di lavoro*”. Non prevedendo una soglia minima di conservazione dei posti di lavoro, forse perchè questo presupposto risulterebbe in talune ipotesi troppo stringente e non funzionale all'interesse dei creditori, il legislatore lascia alla libera determinazione delle parti l'identificazione di un parametro che paradossalmente potrebbe rivelarsi fondamentale per la sorte aziendale. Ovviamente ci si augura che tale criterio sia valutato e considerato attentamente, sperando che nel corso del tempo possa formarsi in tal senso una giurisprudenza atta ad identificare delle linee guida seppur minime.

Vengono completamente dimenticate tutte le novità introdotte negli artt. 189 - 190 - 191 C.C.I., di vitale importanza per gli esperti del settore che molte volte si trovano ad affrontare le problematiche connesse alla gestione dei rapporti di lavoro pendenti alla dichiarazione all'interno delle procedure concorsuali.

Appare quindi fondamentale evidenziare la grandissima novità introdotta all'art. 189, co.3 C.C.I., che pone in quattro mesi il termine massimo entro cui il Curatore Fallimentare deve procedere a recedere dai rapporti di lavoro in essere alla data di fallimento dell'azienda (ora liquidazione giudiziale) se non sussistono i presupposti per la continuazione dell'attività d'impresa o per la sua cessione. Di conseguenza decorso inutilmente il termine suindicato i rapporti di lavoro si intendono risolti di diritto dalla data di dichiarazione della liquidazione. Rimane comunque fermo il fatto che il curatore debba procedere senza indugio alla cessazione dei lavoratori dipendenti.

In precedenza i rapporti di lavoro pendenti, disciplinati ai sensi dell'art. 72 L.F., potevano potenzialmente restare in un “limbo” per mesi in attesa della decisione del curatore, senza la possibilità di accedere a strumenti di sostegno del reddito.

E ciò a seguito dall'abrogazione della cassa integrazione guadagni straordinaria concorsuale (cd. CIGS) con la Legge Fornero (l. n. 92/2012) a partire dal 01 gennaio 2016, la quale aveva costituito un notevole sostegno economico per tutte le grandi aziende che venivano travolte dal fallimento. Dal 2016 per le aziende sottoposte a procedura concorsuale è possibile ricorrere eventualmente alla CIGS prevista dall'art. 21, co. 4 d.lgs. n. 148/2015, ovvero solamente qualora sussistano concrete prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo della stessa. A tale situazione si aggiungeva anche il fatto che se un lavoratore, in attesa del licenziamento da parte del curatore, decideva autonomamente di dimettersi, non poteva contare sulla sicurezza di percepire uno strumento di sostegno del reddito quale la Naspi, in quanto alcune sedi territoriali INPS qualificavano tale atto come dimissioni volontarie, non integrando pertanto uno dei requisiti previsti per accedere all'indennità di disoccupazione.

Su questo aspetto interviene chiaramente il comma 5 dell'art. 189 stabilendo che le dimissioni presentate durante la sospensione, a seguito della liquidazione giudiziale ed in attesa della decisione del curatore, si qualificano come dimissioni per giusta causa consentendo quindi al lavoratore di accedere serenamente alla Naspi.

Inoltre lo stesso comma 8 dell'art. 189 riconosce l'indennità sostitutiva del preavviso che dovrà poi essere insinuata al passivo dal lavoratore stesso e garantendole una natura privilegiata ai sensi dell'art. 2751-bis n. 1 c.c..

È evidente che si tratta di una novità di rilievo soprattutto nell'ambito della liquidazione giudiziale, mentre in tutte le altre procedure concorsuali e non, l'imprenditore mantiene comunque la gestione dell'azienda e i lavoratori sono soggetti al potere direttivo e organizzativo da lui impartito.

Il codice della crisi d'impresa ha inoltre novellato l'art. 47 l. n. 428/1990 in tema di trasferimenti d'azienda a cura dell'art. 368 C.C.I.. In questa sede appare opportuno evidenziare la modifica del comma 5 art. 47 l. n. 428/1990 che ha introdotto la possibilità delle parti, in sede di consultazione, di stipulare contratti collettivi ai sensi dell'art. 51 d.lgs. n. 81/2015 in deroga a quanto previsto dall'art. 2112 c.c.. Certamente di maggiore importanza è l'introduzione del comma 5 bis che ha indubbiamente risolto una diatriba giurisprudenziale, prevedendo l'esigibilità del trattamento di fine rapporto nei confronti del cedente fallito qualora il trasferimento sia intervenuto all'interno di una procedura concorsuale. Sul punto si è prontamente espresso l'INPS, in quanto direttamente coinvolto attraverso il Fondo di Garanzia, con il messaggio del 14 giugno 2019 n. 2272.

Stante la vastità della materia e che le prime applicazioni delle novità introdotte si stanno verificando in questi ultimi mesi, dovremmo sicuramente monitorare l'evoluzione dei prossimi mesi.

Non ci resta che diventare parte attiva di tale riforma e sperimentare noi stessi le possibili funzionalità della riforma della crisi d'impresa e dell'insolvenza, consapevoli che molte variabili potrebbero intervenire nei prossimi anni.

03

QUESITI



“Bonus bollette”: la valorizzazione dei fringe benefit

di Silvia Cavallotti

“È possibile erogare pienamente il “Bonus bollette” o non si deve eccedere la cifra del giustificativo presentato dal lavoratore?

Se viene erogato a un dipendente, deve essere destinato a tutti?

Inoltre, il dipendente beneficiario deve essere l'intestatario della bolletta?”

Il cd. “Bonus bollette”, disciplinato all’art. 12 d.l. n. 115/2022 e convertito in legge lo scorso 21 settembre, è uno degli strumenti previsti dal Decreto Aiuti bis per supportare i lavoratori in questa fase di difficoltà causata dagli aumenti dei costi dell’energia.

Con il citato decreto sono state introdotte due grandi novità nella disciplina dei *fringe benefit*, che tornano ad essere protagonisti.

Ancora una volta, si sceglie di intervenire tramite questi strumenti aumentando il tetto del valore esente dei beni ceduti e dei servizi prestati, con lo scopo di dare respiro ai lavoratori provati dai rincari del costo della vita.

Per l’anno d’imposta 2022, infatti, non solo si amplia il novero dei *fringe benefit* con il cd. “bonus bollette”, ma si fissa anche un nuovo limite massimo di esenzione reddituale: dagli originari 258,23 euro di cui all’art. 51 del D.P.R. n. 917/1986, si è passati dapprima a 600 euro con il Decreto Aiuti bis e infine a 3.000 euro come disposto dall’art. 3 d.l. n. 176/2022, cd. Decreto Aiuti quater.

Per quanto riguarda il primo punto, si introduce sostanzialmente un nuovo tipo di *fringe benefit*, ossia la possibilità per il datore di lavoro di scegliere di destinare un contributo ai propri dipendenti a copertura delle **utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale**.

Due sono i modi per farlo: tramite **rimborso** delle spese sostenute dal lavoratore oppure attraverso il **pagamento diretto** alla società somministratrice del servizio.

Si suggerisce di adottare il primo metodo in quanto molto più semplice ed immediato, poichè sarà sufficiente conservare (ed esibire all’occorrenza) i giustificativi dei pagamenti.

La seconda novità comporta che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore (es. buoni pasto, polizze assicurative, servizi di trasporto ecc.), nonché le somme rimborsate o erogate per il pagamento delle utenze domestiche, **non concorrano a formare reddito imponibile fino a un massimo di 3.000 euro**.

L’ausilio in questione non è quindi né un bonus né un’indennità, ma si tratta di un rafforzamento del **welfare aziendale**.

Si sottolinea che la presente misura è al momento prevista solo per **l’anno d’imposta 2022** proprio a causa della situazione di crisi internazionale in atto.

Dunque, per il principio di cassa allargato, saranno considerati solo i rimborsi o erogazioni avvenuti entro il 12 gennaio 2023.

Venendo ai quesiti posti, per quanto riguarda il limite dell'erogazione fiscalmente esente, sembra sia possibile applicare per analogia quanto già specificato dall'Agenzia delle Entrate nella Circolare n. 5/E del 2018: il datore di lavoro deve conservare i giustificativi delle bollette pagate dal dipendente e l'esenzione varrà nei limiti di quanto effettivamente speso dal dipendente.

Dunque, l'importo sembra essere esente nel limite di quanto corrisposto per le utenze domestiche.

Il datore di lavoro deve **conservare i giustificativi** delle bollette pagate dal dipendente ma, in alternativa, può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, con la quale il lavoratore attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze per le quali si ha il rimborso.

Inoltre, per evitare che si usufruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, è necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti che le stesse fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

Tutta la documentazione deve essere conservata dal dipendente per poter essere esibita in caso di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

Si fa presente che, in ottemperanza a quanto previsto dalla disciplina ordinaria dei *fringe benefit*, **l'eventuale importo eccedente i 3.000 euro** comporterà l'assoggettamento a Irpef e contributi dell'intero valore erogato.

In riferimento ai destinatari del beneficio in questione, è opportuno precisare che non è obbligatorio applicare tale misura a tutti i dipendenti o categorie omogenee di essi, come confermato dalla Circolare n. 35/E: sarà possibile prevederlo anche **ad personam**, quindi per singoli lavoratori senza dover giustificare la loro riconducibilità a particolari categorie di beneficiari.

Sull'interrogativo inerente all'intestazione delle utenze, la Circolare n. 35/E chiarisce espressamente che le utenze domestiche devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, **dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari**, a prescindere che qui vi abbiano stabilito la residenza o il domicilio, ciò che fa fede è che vi abbiano sostenuto effettivamente le relative spese.

La giustificazione di spesa può riguardare più fatture ed è valida anche per le spese che si riferiscono a fatture emesse nel 2023 purchè riguardino consumi effettuati nell'anno 2022.

La circolare cita anche due casistiche particolari in cui si applica comunque il presente regime: le utenze per uso domestico intestate al condominio ma che vengono ripartite fra i condomini (il rimborso avverrà per la quota rimasta a carico del singolo condomino) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista esplicitamente un addebito analitico a carico del locatario.

Resta fermo che, in tale ultima ipotesi, il locatore che viene rimborsato delle spese sostenute per le utenze non potrà, a sua volta, beneficiare dell'agevolazione per le medesime spese.

Per approfondire:

Art. 12 del decreto legge 9 agosto 2022 n. 115 e legge di conversione n. 115 del 21 settembre 2022

Art. 3 del decreto legge 18 novembre 2022 n. 176

Art. 51 comma 3 del DPR 917/1986

Circolare n. 5/E del 2018

Approfondimento del 27/09/2022 della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Dossier di documentazione del Servizio Studi del Senato (Atto Senato n. 2685)

Circolare n. 35/E del 4 novembre 2022

04

RUBRICHE SPECIALI



Lo studio dell'Anclista

Avete pensato a digitalizzare il vostro studio?

di Matilde Dell'Uomo

Oggi ci troviamo nell'era dell'**innovazione digitale**, dove il mondo dei professionisti e dei loro Studi Professionali per restare al passo coi tempi deve cogliere la sfida della **digitalizzazione**. Siamo chiamati, se vogliamo restare competitivi, a rimanere costantemente aggiornati sul cambiamento incessante delle nuove tecnologie. La digitalizzazione dello studio professionale appare quindi una chiave di volta per tutti i professionisti con piccole, medie o grandi strutture.

Cosa significa digitalizzare?

La digitalizzazione è un processo da pianificare attentamente, in quanto porta alla **trasformazione dello Studio Professionale**, e si basa sull'inserimento di strumenti tecnologici in grado di rendere più efficienti e produttivi i nostri processi e il nostro lavoro. Possiamo dividere il processo in 4 fasi:

1. **dematerializzazione documentale:** passare dalla carta alla gestione dei dati in digitale. Questo sarà un passaggio fondamentale per permettere la raccolta dei documenti in maniera uniforme e completa, ridurre l'utilizzo, il consumo e i costi della carta, creare maggiore sicurezza e tracciabilità dei dati e condividere con fluidità le informazioni tra colleghi e clienti. Porterà a modificare gli spazi di lavoro, con la possibilità di avere scrivanie libere da innumerevoli faldoni di carta, aiutando i collaboratori di studio ad essere più ordinati e produttivi. Si avrà la possibilità di condividere a distanza informazioni con colleghi o clienti in maniera semplice, tramite riunioni organizzate in videoconferenza o tramite drive condivisi.
2. **analisi dei processi:** mappare i processi dello studio sarà un lavoro accurato e meticoloso. Solo riuscendo a sviscerare e analizzare tutte le azioni operative presenti in ogni procedimento si potrà pensare ad una loro ottimizzazione, riducendo i passaggi superflui o ripetitivi. La mappatura dei processi darà luogo ad una grande innovazione per lo studio, cioè la creazione di procedure avanzate, più snelle, con la conseguente riduzione dei tempi di lavoro.
3. **digitalizzazione dei processi:** rendere i documenti digitali porterà alla gestione degli stessi all'interno di flussi di lavoro automatizzati. Per l'automazione dei processi '*conditio sine qua non*' sarà dotarsi di software per la gestione delle azioni operative quotidiane. L'utilizzo di gestionali e la conseguente automazione dei processi darà luogo a: velocizzazione delle azioni quotidiane, riduzione degli errori, ottimizzazione delle risorse interne, condivisione delle informazioni e tracciabilità dei dati. La digitalizzazione dei processi porterà, quindi, ad automatizzare le azioni quotidiane esistenti in studio, ma anche a migliorarle, svecchiando procedure ormai superate.
4. **lavoro uniforme del team:** decidere di attuare questa trasformazione nello studio professionale porterà molti vantaggi, ma sarà necessario mettere a conoscenza di questa decisione tutto il team. Oltre a questo bisognerà che il team approvi e che la scelta sia condivisa da tutti, come se fosse stata presa dal gruppo. Solo se tutti i componenti del team saranno allineati, proattivi e lavoreranno nella stessa direzione si potranno ottenere dei veri

risultati. Se alcune risorse decideranno di non seguire le istruzioni e l'utilizzo dei nuovi software, tutto il gruppo ci rimetterà in termini di produttività e efficienza e il sistema messo in atto non funzionerà. Così facendo non ci sarà la riduzione degli errori, bensì l'aumento degli stessi. Inoltre, non utilizzando il canale di gestione deciso dallo studio si creerà sovrainformazione, ossia la ricezione di un numero maggiore di informazioni superflue con la conseguente perdita di tempo a disposizione delle risorse e un peggior servizio per i clienti.

Inutile dire, dunque, che questo momento storico è propiziatario, visti gli sviluppi tecnologici, per cogliere l'opportunità di apportare il cambiamento all'interno dei nostri studi. Essere uno **studio digitale** sarà l'ago della bilancia per attrarre nuovi clienti e crescere. La trasformazione delle attività di studio e l'automazione dei processi sarà la linfa per crescere e restare competitivi in quest'era digitale. Metterci in discussione e mettere in discussione i processi operativi utilizzati fino ad ora in studio sarà l'unico modo per afferrare il **cambiamento**.

Il Vocabolario del CDL !

in questo numero a cura di Bianca Barbus

Ti è mai capitato di sentir pronunciare, dal tuo datore di lavoro, dai clienti, dagli Istituti con i quali ti interfacci per lavoro, termini che non conosci o di cui spesso ti sfugge il significato?

Se la risposta è sì, questa è la rubrica che fa per te.

Questo mese individuamo tre anglicismi utilizzati nel mondo della Consulenza del Lavoro, che ti capiterà o che ti sarà sicuramente capitato di sentire o leggere.

Sotto ad ognuna troverai la relativa spiegazione, così da poterne memorizzare il significato ed arricchire, di conseguenza, il tuo “vocabolario professionale”.

Mobbing

In inglese il termine ha l’accezione di “assaltare”, “molestare” e racchiude al suo interno una serie di comportamenti che si possono, per l’appunto, inquadrare come molestie. È un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro al fine di colpire ed emarginare la vittima.

Qualora tali condotte costituiscano non solo inadempimenti contrattuali ma anche fattispecie inquadrate come criminose dalla legge penale, si va ad oltrepassare la linea di confine tra illecito civile e reato.

Whistleblowing

Gli anglofoni hanno creato questa metafora, letteralmente “soffiatore di fischiello” per evocare l’immagine di un arbitro o di un poliziotto e indicare una persona (dipendente o estraneo) che segnala un illecito, una frode o un pericolo presente in un contesto aziendale. Un “whistleblower” è sostanzialmente un “segnalatore” che richiama e chiede attenzione su attività non consentite ovvero illegali affinché vengano fermate.

Spesso ai dipendenti o ai terzi (clienti o estranei) le aziende garantiscono la possibilità di fare segnalazioni in modo riservato e protetto, quando vi è un contesto di compliance aziendale (si veda, a tal proposito la definizione che abbiamo dato di “compliance” nel 1° numero della nostra rivista!).

Turnover

Il termine significa letteralmente “rotazione”, “ricambio” e può avere diversi significati a seconda del contesto in cui viene inserito.

Frequentemente nel nostro ambito sentiamo parlare, nello specifico, di “staff turnover” ovvero “labour turnover” per fare riferimento al fenomeno del ricambio del personale, ossia il flusso di persone assunte e licenziate o che si sono dimesse all’interno di un’azienda.

Si tratta di un fenomeno su scala globale che, soprattutto da dopo la crisi del 2008, interessa moltissime realtà aziendali e può essere fisiologico oppure patologico.

Il turnover è definito fisiologico quando l’organico aziendale subisce il naturale processo di entrata e uscita dei dipendenti, dovuto per lo più al ricambio generazionale.

Possiamo parlare di turnover patologico nel momento in cui il fenomeno è imputabile ad una sofferenza interna dell’impresa, quali, ad esempio, una cattiva organizzazione del lavoro oppure forti situazioni di stress per i lavoratori.

05

GUIDE OPERATIVE



Schede operative

La check list per l'invio delle pratiche di assunzione

di M. Cristina Lui

A partire da questo numero della nostra rivista abbiamo pensato di introdurre una nuova rubrica pratica al fine di aiutare i giovani consulenti nell'adempimento delle prime pratiche da svolgere.

Per questo abbiamo deciso di iniziare con uno dei primi adempimenti che, solitamente, viene insegnato all'interno di uno Studio Professionale: **l'invio di una pratica di assunzione.**

Sicuramente è un argomento molto ampio che non può esaurirsi in una sola "puntata"! Infatti a questo si collegano altre operazioni ugualmente, se non addirittura più importanti: come, ad esempio, valutare la possibilità di applicare degli sgravi/esoneri o la stipulazione corretta delle lettere di assunzione (soprattutto alla luce del nuovo Decreto Trasparenza).

Tuttavia, è necessario precisare che le comunicazioni obbligatorie non riguardano solo le assunzioni, ma anche eventuali variazioni del rapporto di lavoro (come le trasformazioni, le proroghe o le cessazioni).

All'art. 4 bis, co. 1, d.lgs. n. 181/2000, il legislatore ha previsto che, *"i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici procedono all'assunzione diretta di tutti i lavoratori per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro"*.

A tal proposito il datore di lavoro deve trasmettere l'assunzione all'Anpal (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro) attraverso una **comunicazione obbligatoria (CO)** da effettuarsi **entro il giorno antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro**, anche se si tratta di un giorno festivo. Tuttavia ci sono alcune **eccezioni** alla regola appena esposta: ad esempio per **urgenze connesse ad esigenze produttive**, in questo caso la comunicazione può essere effettuata entro 5 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di invio entro il giorno antecedente di una comunicazione sintetica provvisoria; oppure in caso di **forza maggiore** il datore di lavoro può comunicare l'assunzione entro il primo giorno utile successivo, senza l'obbligo di una preventiva comunicazione sintetica, in quanto l'evento risulta, per sua stessa natura, imprevedibile da rendere non solo improcrastinabile l'assunzione, ma anche impossibile la sua previsione nel giorno precedente (es. eventi naturali catastrofici come terremoti, alluvioni, etc.).

Tutte le comunicazioni di assunzione devono essere **inviate esclusivamente in modalità telematica**. Infatti dal 28 Febbraio 2017 sono entrati in vigore nuovi sistemi volti ad uniformare, a livello nazionale, i modelli per la trasmissione delle comunicazione al centro per l'impiego (mod. UniLav), ma, nonostante questo, ogni Regione ha un sistema informatico diverso (ad esempio dal 1° ottobre 2022 è in vigore per la Regione Lombardia la nuova piattaforma "Siul" oppure il portale "Sare" per l'Emilia Romagna o ancora "Co_Veneto" per la Regione Veneto).

Al momento dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore la copia del modello UniLav. Tale adempimento può essere assolto anche con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro. A causa del gran numero di informazioni che devono essere richieste e valutate al momento dell'assunzione abbiamo ritenuto utile preparare una **check list operativa** con i dati da richiedere alle aziende per poter procedere all'invio di una pratica di comunicazione obbligatoria di assunzione.

SEZIONE 1 - DATORE DI LAVORO

<u>INFORMAZIONI DA RICHIEDERE</u>	
DATI AZIENDA codice fiscale/partita iva, denominazione, codice ATECO, recapito telefonico/e-mail, sede legale	
INDIRIZZO SEDE OPERATIVA potrebbe non coincidere con la sede legale	
LEGALE RAPPRESENTANTE dati anagrafici	

SEZIONE 2 - LAVORATORE

<u>INFORMAZIONI DA RICHIEDERE</u>	
DATI ANAGRAFICI codice fiscale, cognome e nome, data e luogo di nascita, ATTENZIONE SE STRANIERO IL PERMESSO DI SOGGIORNO IN CORSO DI VALIDATA' E CON MOTIVO DI RILASCIO IDONEO A PRESTARE ATTIVITA' LAVORATIVA, indirizzo di residenza e indirizzo di domicilio	
LIVELLO DI ISTRUZIONE	

SEZIONE 3 - RAPPORTO DI LAVORO

<u>INFORMAZIONI DA RICHIEDERE</u>	
DATA INIZIO e DATA FINE data fine necessaria in caso di contratto a termine. In caso di apprendistato attenzione alla data di fine periodo formativo.	
MATRICOLA INPS E PAT INAIL dell'azienda e connesse al rischio Inail per la mansione svolta dal lavoratore	
TIPOLOGIA CONTRATTUALE tempo determinato/indeterminato/apprendistato/intermittente/co.co.co./ecc...	
ORARIO DI LAVORO in caso di part-time va specificato il numero di ore settimanali	
QUALIFICA ISTAT la mansione svolta dal lavoratore	
CCNL APPLICATO e LIVELLO DI INQUADRAMENTO e RETRIBUZIONE	
PARTICOLARITA': lavoratore socio, lavoratore stagionale, lavoro in agricoltura, assunzione obbligatoria	

SEZIONE 4 - DATI INVIO

<u>INFORMAZIONI DA RICHIEDERE</u>	
DATA INVIO e PROTOCOLLO riportata nella ricevuta una volta inviata la comunicazione	
SOGGETTO CHE EFFETTUA LA COMUNICAZIONE codice fiscale del soggetto abilitato all'invio	
ASSUNZIONE PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE e DESCRIZIONE nel caso di assunzione fatta il giorno stesso d'urgenza deve essere specificato il motivo dell'invio tardivo	
NOTE	

The background of the entire page is a repeating pattern of magnifying glasses. Each magnifying glass is composed of a circular lens and a handle, rendered in a light blue color. The magnifying glasses are arranged in a grid-like pattern, with some appearing slightly larger or more prominent than others, creating a subtle depth. The overall color palette is a range of light blues, from pale to a slightly darker shade.

IL NOSTRO TEAM

Centro Studi Experience



Descrizione:

Ciao! Mi chiamo Fabio Caliendo e sono della provincia di Napoli, dopo aver conseguito la laurea in Economia Aziendale e Management ho iniziato il praticantato come consulente del lavoro presso lo studio Triunfo di Napoli, e da pochissimi mesi ho superato l'esame di abilitazione!



Interessi:

I miei interessi riguardano principalmente l'area tributaria, fiscale e contabile oltre tutto quello che concerne la consulenza del lavoro e il rapporto con gli enti pubblici.



Fabio Caliendo



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Abilitazione all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro conseguita a marzo 2021. Attualmente collaboro con lo Studio di Consulenza del Lavoro del Dott. Mario Pipola. Appassionata di diritto del lavoro, politiche attive, comunicazione aziendale, formazione/orientamento professionale e soft/digital skills.



Interessi:

Da sempre coltivo la passione per la crescita personale e professionale attraverso la ricerca e l'aggiornamento continuo.



Giusy Catone



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Laurea in Consulente del lavoro presso la facoltà di Giurisprudenza di Padova. Consulente del lavoro abilitato. Iscritta all'ordine dei consulenti del lavoro di Vicenza al n°867. Iscritta all'associazione Giovani consulenti del lavoro di Vicenza. Attualmente collaboro con lo Studio Facchin - consulenti del lavoro - situato a Trissino. Consulenza in materia di gestione del personale, collocamento mirato, welfare aziendale, ammortizzatori sociali (in particolare cassa integrazione artigiana FSBA), videosorveglianza e privacy nei luoghi di lavoro.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, diritto sindacale, contrattualistica e contenzioso.



Eleonora Fongaro



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Consulente del Lavoro iscritta all'Albo Provinciale di Mantova da agosto 2021. Collabora con lo Studio EQ di Mantova.



Interessi:

Si occupa prevalentemente di consulenza del lavoro con approfondimenti normativi e risposte a quesiti.



Maria Cristina Lui



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Consulente del lavoro iscritta all'albo provinciale di Trento da gennaio 2021, svolgo la professione all'interno dello Studio Consulenti del lavoro Peterlini Antonella. Laureata in Scienze dei Servizi Giuridici presso l'Università di Verona nel 2017.



Interessi:

Interessi per diritto del lavoro, diritto sindacale, contrattualistica, contenzioso di lavoro, politiche attive del lavoro, formazione e selezione del personale.



Matilde Dell'Uomo



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Sono iscritta all'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Padova da Gennaio 2020 ed attualmente collaboro presso lo Studio Gambalunga & Partners. In questi anni ho avuto la possibilità di rispondere attivamente ai molteplici quesiti posti dai clienti, oltre ad occuparmi degli aspetti principali relativi alla nostra professione. Inoltre spesso coadiuvo altri professionisti nella redazione di perizie e relazioni nell'ambito delle procedure concorsuali.



Interessi:

Sono appassionata di diritto del lavoro soprattutto nelle sfaccettature che assume a seconda del contesto in cui è inserito, come ad esempio nel diritto concorsuale o nella disciplina del Terzo Settore.



Elisa Chiorlin



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Praticante di Firenze. Nell'Ottobre 2019 ho conseguito la Laurea Triennale in Scienze dei Servizi Giuridici, curriculum "Consulente del lavoro e delle relazioni industriali", presso l'Università di Firenze. Dopo la Laurea ho proseguito gli studi in Giurisprudenza e nell'Aprile 2022 ho conseguito la Laurea Magistrale in Giurisprudenza presso l'Università di Firenze.



Interessi:

Diritto del lavoro, diritto penale del lavoro, contenzioso del lavoro, diritto della previdenza sociale, contrattualistica, politiche attive del lavoro, diritto internazionale e diritto della sicurezza nei luoghi di lavoro.



Eleonora Zambon



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Diplomata presso il Liceo Classico "G. Prati" di Trento, laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Trento con una tesi dal titolo "Intelligenza Artificiale in medicina. Profili giuridici", praticante consulente del lavoro a Santa Maria La Longa (UD) presso lo Studio J&T di Jannis C. e Tortolo E. dove mi occupo principalmente di collocamento, contrattualistica, contributi, elaborazione paghe e ricerca del personale.



Interessi:

Diritto del lavoro, diritto digitale, diritto civile, soft skills per imprenditori, professionisti e lavoratori in genere.



Bianca Barbus



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Dopo aver conseguito la laurea in Giurisprudenza presso l'Università Statale di Milano, mi sono abilitata alla professione di Consulente del Lavoro nel Dicembre 2021. Attualmente lavoro presso EY, sede di Milano.



Interessi:

Salute e sicurezza sul lavoro, Diritto della previdenza sociale, Diritto del lavoro comparato (diritto europeo e internazionale)



Paola Barresi

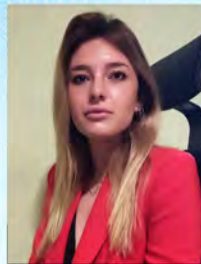


Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Sono dott.ssa in scienze del lavoro, amministrazione e management - Università Statale di Milano e praticante Consulente del Lavoro in Milano.



Interessi:

Ho un forte interesse per il benessere di aziende e lavoratori - Conciliazione vita lavoro - Contratti collettivi - Fruibilità e semplificazione del diritto del lavoro.



Eleonora Evelyn D'orio



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Laureato in Economia Aziendale ed iscritto all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Genova da febbraio 2021, attualmente collaboro con lo Studio Marti & Gavazza STP di Genova.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, diritto previdenziale e tutto quanto concerne la professione di Consulente del Lavoro, in particolare la contrattualistica individuale ed aziendale, rapporti con gli enti, welfare aziendale e vertenze di lavoro.



Mattia Agosta



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Dopo essermi laureata in Giurisprudenza presso l'Università Cattolica di Milano, mi sono abilitata come Consulente del lavoro nel gennaio 2022 e sono iscritta all'albo provinciale di Milano.

Attualmente svolgo la professione presso lo Studio Cosmai e Associati.



Interessi:

Tra le competenze legate al settore, ho interesse particolare per il diritto del lavoro, la contrattualistica e il welfare aziendale.



Silvia Cavallotti



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Dopo aver conseguito la laurea in Consulente del lavoro e delle relazioni aziendali presso l'Università Alma Mater Studiorum di Bologna, ho intrapreso la pratica per l'abilitazione alla professione presso lo Studio Legale d.ssa Cristina di Ravenna.



Interessi:

Tutto ciò che riguarda il Diritto del lavoro nella sua complessità e sfumatura.



Greta Kurti



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Ho conseguito la laurea in Consulenza del Lavoro e Giurista d'impresa presso l'Università degli Studi di Brescia nel 2018; dopo il periodo di praticantato allo Studio Paoli di Tione di Trento ho sostenuto l'esame di abilitazione alla professione e, da aprile 2022, sono iscritta all'Albo Provinciale di Trento.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, la contrattualistica, il rapporto con gli enti e la semplificazione del diritto del lavoro.



Giulia Mazzola



Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Mi sono laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Cagliari con una tesi dal titolo "Il diritto di informare e di essere informati tra fake news, hate speech, post-verità e disinformazione", nel maggio 2020. Attualmente sono Praticante Consulente del Lavoro presso lo Studio Fabrizio Manca di Serrenti, circondata da un ambiente familiare altamente stimolante.



Interessi:

La mia passione per il mondo dell'informazione e della comunicazione si fondono con gli interessi per il diritto del lavoro in generale, ma la mia propensione è per le politiche attive, l'amministrazione del personale e l'ambito della



Carola Onnis

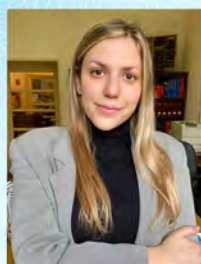


Consulente del Lavoro



Praticante

Centro Studi Experience



Descrizione:

Dopo essermi laureata in scienze dei servizi giuridico-consulenza del lavoro all'Università di Perugia, ho intrapreso la pratica da consulente del lavoro presso lo studio Minciarelli Biscarini di Perugia.



Interessi:

Per il diritto del lavoro, in particolare la parte contrattualistica, per il welfare aziendale e l'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Angela Biscarini



Consulente del Lavoro



Praticante

IL PROGETTO CENTRO STUDI ANCL EXPERIENCE

L'ANCL (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro), attraverso il suo Centro Studi, ha deciso di offrire a 16 giovani brillanti l'opportunità di diventare membro junior del Centro Studi Nazionale ANCL.

I partecipanti al corso hanno ricevuto formazione gratuita, sia teorica che pratica, finalizzata a imparare a scrivere articoli divulgativi, rispondere ai quesiti degli Associati, redigere pareri per terzi, svolgere ricerche contrattuali, normative, giurisprudenziali e tanto altro.

L'ANCL ha deciso di puntare sui giovani e sulle competenze per implementare le attività del Centro Studi Nazionale.

In questa rivista e nel blog dedicato apprezzeremo i progressi dei ragazzi selezionati e vi faremo ascoltare la loro voce.

Coltiviamo i talenti che abbiamo in casa!

Contatti

<https://www.centrostudiexperience.com/>

<https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

https://www.instagram.com/centro_studi_experience/

https://www.tiktok.com/@anclnazionale?_t=8U7EuCG3AUo&_r=1

