

F.D. zione della mia attività professionale possa giustificare la risoluzione di alcuni rapporti di lavoro.

J.B.

Risponde Giannino Cascardo

Il preventivo dei costi di un immobile realizzato in cooperativa presume un esborso finanziario dovuto all'Iva corrisposta ai fornitori di beni e servizi relativi alla costruzione e, con segno opposto, l'incasso dell'imposta relativa alle assegnazioni.

Nei preventivi che, se predisposti con rigore e competenza, non dovrebbero discostarsi significativamente dai costi a consuntivo, si tiene conto dell'esposizione per la corresponsione dell'imposta suddetta. Di norma (e salvo casi particolari) quella sull'appalto ad impresa costruttrice è ridotta, mentre è ad aliquota (ora) del 21% l'Iva relativa ad alcuni servizi, come progettazione, direzione lavori, collaudi ecc. Ma questi sono, rispetto al costo finale complessivo, in percentuale contenuta. E poi si dovrà procedere alla compensazione con il valore delle assegnazioni, al rilascio delle fatture ai soci.

Quindi non mi preoccuperei dell'impatto dell'aumento di un punto dell'Iva introdotto dalla normativa entrata in vigore di recente.

Risponde Claudio Della Monica

Secondo la Suprema corte di cassazione (sentenza n. 14642 del 23 giugno 2006) anche agli studi professionali è applicabile la disciplina dettata dall'art. 2112 del codice civile in tema di trasferimento d'azienda, se in tali contesti è ravvisabile un complesso organizzativo di mezzi e di strutture, «un numero di titolari e di dipendenti, un'ampiezza di locali adibiti all'attività professionale tale che il rapporto organizzativo e l'entità dei mezzi impiegati sovrasti l'attività del titolare» (vedasi anche Cassazione n. 11896 del 7 agosto 2002 e Cassazione n. 16500 del 21 agosto 2004). Secondo la giurisprudenza di legittimità, l'art. 2112 del codice civile garantisce infatti l'interesse dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro, «pur nel bilanciamento di detto interesse con quello del datore di lavoro alla libera riorganizzazione e ristrutturazione della propria attività».

Ne consegue che la cessazione dell'attività professionale non giustifica in sé il recesso dei rapporti di lavoro in essere, operando nella fattispecie in trasferimento dei suddetti rapporti in capo al professionista subentrante senza soluzione di continuità.

DIRITTO DEL LAVORO

3

Affissione del codice disciplinare

Sono titolare di un'azienda del settore terziario con più di quindici dipendenti. Ho sanzionato un mio dipendente con una multa perché persiste nel non rispettare l'inizio dell'attività lavorativa. Mi ha fatto scrivere dal suo legale che la sanzione è illegittima in quanto non ho affisso il regolamento disciplinare. È vero?

R.C.

Risponde Claudio Della Monica

Secondo la giurisprudenza maggioritaria, devono essere obbligatoriamente portati a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione del regolamento disciplinare, solo i comportamenti illeciti del lavoratore potenzialmente in grado di ledere gli interessi dell'impresa e quelli tipici dell'organizzazione aziendale.

Non sarebbe invece obbligatoria l'affissione degli obblighi fondamentali del lavoratore (diligenza, fedeltà e obbedienza), delle norme penali e di quelle fondate sull'etica comune (vedasi tra le altre Cassazione n. 2954 del 27/3/1999, Cassazione n. 9231 del 16/9/1998, Cassazione n. 1974 del 26/2/1994). Questa regola vale però solo per le sanzioni disciplinari espulsive (licenziamento), ma non per quelle conservative (rimprovero, multa, sospensione), per le quali è obbligatoria l'affissione del codice disciplinare (vedasi Cassazione n. 10333 del 21/10/1997).

3

Studi professionali

Sono titolare di uno studio professionale e per ragguardevoli limiti di età sono intenzionato a cedere l'attività, negli stessi locali, ad un giovane collega che mi ha affiancato per diversi anni. Ho alle dipendenze otto impiegati. Il professionista subentrante ritiene di poter fare a meno di parte di detto personale. Mi chiedo quindi se la cessa-

3

Rapporto a termine illegittimo

Sono titolare di una piccola azienda del settore metalmeccanico. Un mio dipendente, assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, allo scadere dello stesso ha impugnato l'apposizione del termine, secondo lui illegittima, e mi ha fatto causa. Cosa rischio in caso di condanna?

C.V.

Risponde Claudio Della Monica

Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, secondo la normativa attualmente in vigore (art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010), il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto a «copertura» del periodo intercorrente dalla data della cessazione del rapporto a termine sino a quella della sentenza di condanna. Ordina inoltre la conversione del contratto a tempo indeterminato e il ripristino del rapporto, mai venuto meno. Va tuttavia segnalato che la Corte di cassazione ha recentemente rinviato alla Corte costituzionale la questione di illegittimità costituzionale della predetta norma per quanto attiene la determinazione della misura massima del risarcimento del danno.

DIRITTO E SPORT

22

Sicurezza dei lavoratori

Una Asd, al fine di conseguire gli obiettivi statuari, si avvale della collaborazione di istruttori sportivi

(si tratta di associati ai quali viene conferito incarico ad hoc) e di personale amministrativo di segreteria (anche in questo caso si tratta di associati con i quali viene sottoscritto apposito contratto di collaborazione amministrativo-gestionale). Non si tratta nella forma (e anche nella sostanza) di rapporti di lavoro subordinato o autonomo-professionale e pertanto si chiede di conoscere se per tale fattispecie sussistono in capo alla Asd gli obblighi di cui al dlgs 81/2008 in materia di sicurezza dei lavoratori.

G.T.

Risponde Maurizio Mottola

Le Asd, che si avvalgono della collaborazione di istruttori sportivi e di personale amministrativo di segreteria, quantunque nei confronti di costoro non siano configurabili rapporti di lavoro dipendente o assimilabile o rapporti di lavoro autonomo professionale, sono obbligate a osservare le disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, contenute nel dlgs 81/2008.

Nel disposto normativo viene infatti definito lavoratore «colui che svolge una attività lavorativa, indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dalla presenza o meno di una retribuzione, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro privato o pubblico», ovvero «colui che è responsabile delle prestazioni lavorative».

Appare pertanto inequivocabile che tale norma si applichi anche nei confronti degli enti non commerciali di tipo associativo (che in questo caso rappresentano il «datore di lavoro» nel senso ampio di soggetto privato responsabile delle prestazioni lavorative) pur se solo in presenza di soggetti nei confronti dei quali sono instaurati dei rapporti di collaborazione non di lavoro subordinato o autonomo-professionale (tali soggetti rappresentano i «lavoratori», nel senso ampio di chi svolge qualunque attività lavorativa indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dalla remunerazione).

Di conseguenza le Asd devono provvedere a predisporre il Documento di valutazione dei rischi (Dvr) rispetto a salute e sicurezza, nominare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), colui che è preposto e qualificato a rappresentare i lavoratori per tutti gli aspetti in materia, e a darne comunicazione all'Inail, entro i tempi e secondo le modalità previste.

22

Trattamento degli istruttori

Con riferimento ai compensi erogati da una Asd, fiscalmente assoggettabili al disposto dell'art. 67, comma 1, lettera m, dpr 917/1986, sussistono obblighi di tipo previdenziale e assicurativo?

F.C.

Risponde Maurizio Mottola

Oggetto del quesito sono le collaborazioni, ovvero rapporti lavorativi instaurati tra una Asd e gli «sportivi puri» (atleti, allenatori, preparatori atletici, istruttori, ecc.) o i «collaboratori amministrativo-gestionali» (personale addetto alla segreteria e alla reception, dirigenti sportivi, accompagnatori, personale addetto alla manutenzione degli impianti, ecc.), non configurabili come rapporti di lavoro subordinato o autonomo, assoggettabili al trattamento tributario di cui al combinato disposto degli artt. 67, comma 1, lett. m) e 69, comma 2,

dpr 917/1986 («redditi diversi»).

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale e assicurativo di tali rapporti, l'Inps e l'Inail (circolari Inps n. 32 del 7/2/2001 e n. 42 del 26/2/2003, nota Inail del 2/5/2001), hanno chiarito che la qualificazione fiscale dei compensi in oggetto fra i redditi diversi comporta che gli stessi non siano riconducibili alle fattispecie lavorative per le quali è previsto un obbligo di copertura previdenziale e assicurativa.

In altri termini, in seguito a tali pronunciamenti, i compensi in questione sono esenti da ogni onere e obbligo di natura previdenziale e assicurativa.

Analogamente, con riferimento all'Enpals, come stabilito dalle circolari pubblicate dallo stesso ente e come ribadito dal ministero del lavoro e delle politiche sociali (Interpello 22/2010 del 9/6/2010), la qualificazione dei compensi in oggetto come redditi diversi comporta che per gli stessi non sussiste obbligo di contribuzione previdenziale.

Con esclusivo riferimento alle collaborazioni amministrativo-gestionali sussiste l'obbligo in capo all'Asd della comunicazione, ai centri per l'impiego, della instaurazione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro, secondo le modalità ed entro i tempi previsti (ai sensi dei commi 1180 ss. dell'art. 1, legge 296/2006 legge finanziaria 2007).

Sempre con riferimento a tali collaborazioni sussiste anche l'obbligo di iscrizione nel libro unico del Lavoro (cedolino paga e calendario delle presenze del lavoratore) istituito con effetto a decorrere dall'1/1/2009, in seguito alla entrata in vigore del dl 112/2008 e del successivo dm del 9/7/2008.

22

Istruttori sportivi

Cosa accade nel momento in cui una Asd conferisce incarico per la promozione sportiva dilettantistica, in qualità di istruttore, ad un soggetto che risulti essere lavoratore dipendente nel settore pubblico?

R.P.

Risponde Maurizio Mottola

Si consiglia di prestare particolare attenzione al caso in cui gli sportivi che collaborano con una Asd siano dipendenti pubblici.

Costoro possono prestare la propria attività solo a titolo gratuito, fuori dall'orario di lavoro e previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza (art. 90, legge 289/2002).

Per quanto attiene alla remunerazione della prestazione effettuata, ai dipendenti pubblici possono essere riconosciute solo somme a titolo di indennità e rimborsi spese di cui all'art. 67, comma 1, lett. m), dpr 917/1986 e non compensi di altro tipo.

22

Remunerazione dei soci

In qualità di membro del consiglio direttivo di una Asd chiedo di conoscere cosa potrebbe impedire la riscossione di compensi per l'incarico direttivo ricoperto.

G.M.

Risponde Maurizio Mottola

Agli amministratori di una Asd è rivolto l'unico ed