



Euroconference

NEWS

L'INFORMAZIONE QUOTIDIANA DA PROFESSIONISTA A PROFESSIONISTA

Direttori: Sergio Pellegrino e Giovanni Valcarenghi

Edizione di martedì 17 marzo 2015

ENTI NON COMMERCIALI

[Dal Jobs Act nessuna chiarezza per lo sport dilettantistico](#)

di Guido Martinelli

OPERAZIONI STRAORDINARIE

[Apporto di liquidità oggetto di voluntary disclosure](#)

di Ennio Vial, Vita Pozzi

IVA

[La particolare applicazione del reverse charge nei rapporti con San Marino](#)

di Luca Caramaschi

BILANCIO

[Immobilizzazioni immateriali nel nuovo OIC 24](#)

di Sandro Cerato

CRISI D'IMPRESA

[Le risorse umane. LA risorsa](#)

di Claudio Ceradini

SOLUZIONI TECNOLOGICHE

[Youtube compie 10 anni](#)

di Teamsystem.com

ENTI NON COMMERCIALI

Dal Jobs Act nessuna chiarezza per lo sport dilettantistico

di Guido Martinelli

Se qualcuno avesse mai sperato che i decreti legislativi in corso di approvazione in attuazione della L. n. 183/2014 (il tanto nominato **Jobs act**) potessero finalmente mettere un punto finale alla diatriba sull'assoggettamento o meno a **contribuzione previdenziale dei compensi erogati per prestazioni sportive dilettantistiche**, sarà rimasto, come chi vi scrive, profondamente deluso del contenuto dei testi, approvati dal consiglio dei Ministri nella sua seduta del 20.02.2015, in attesa del previsto parere delle commissioni parlamentari competenti.

La vicenda, per come si interseca la legislazione, la giurisprudenza e la prassi amministrativa sta diventando quasi comica se, per chi ne venga coinvolto, non diventi anche drammatica.

La strada scelta dal Legislatore sotto il profilo fiscale di collocare tra i **redditi diversi** i compensi per attività sportive dilettantistiche (art. 67, primo comma, lett. m. Tuir) e quella, d'altro lato, sotto il profilo previdenziale, di **ricomprendere i compensi corrisposti agli istruttori sportivi tra quelli soggetti a contribuzione "spettacolo"** ha prodotto le due correnti di pensiero che oggi si confrontano. Quella di chi ritiene che una prestazione lavorativa, se è tale, **in armonia con il disposto dell'art. 38 della Costituzione**, non possa non comportare una tutela previdenziale e assicurativa (e conseguente contribuzione da versare), vedendo sul punto precisi e puntuali riferimenti nelle sentenze C. Cass. Sez. Lavoro n. 21245/2014 e Sez. terza n. 31840/2014, e quella di coloro i quali, invece, ritengono che **per la specificità dell'attività**, il Legislatore abbia prevista una nuova area di attività lavorativa, **non soggetta a contribuzione previdenziale** (a supporto della quale si citano la Circolare del Ministero del lavoro 21.02.2014; Sent. C.d.A. Milano Sez. lav. n. 1172/2014 e C.d.A. Firenze n. 683/2014).

Proviamo a darvi dimostrazione dei due assunti con due sentenze, casualmente decise lo stesso giorno e su due fattispecie analoghe di istruttori di nuoto che operavano per associazioni sportive dilettantistiche:

Corte di Appello di Firenze Sent. n. 683/14 del 08.10.2014: "...la finalità perseguita dal legislatore è quella di realizzare un regime di favore a vantaggio delle associazioni sportive dilettantistiche **esentando dal pagamento dell'imposta (e della contribuzione)** quanto queste corrispondano in forme di rimborси forfettari o di compensi non solo agli atleti ma anche **a tutti coloro che collaborino con mansioni tecniche o anche gestionali**, al funzionamento della struttura riconosciuta dal Coni. Vi sottende, ovviamente, la necessità di **incentivare questo tipo di attività e di alleggerirne i costi di gestione, sul presupposto della oggettiva valenza della funzione, anche educativa** che consegue all'esercizio di attività sportive non professionalistiche".

C. Cassazione Civile sez. lavoro Sent. n. 21245 del 08.10.2014: “*La causa va quindi definita con l'affermazione del seguente principio di diritto: Gli istruttori di nuoto in quanto esplichino la propria attività in corsi di nuoto svolgentisi in piscine, rientrano tra gli addetti agli impianti sportivi di cui al D.Lgs. cps 16 luglio 1947 n. 708 art. 3 co. 1 n. 21 come sostituito dal d.p.r. 22 luglio 1986 n. 10 indipendentemente dal regime autonomo o subordinato di espletamento della loro prestazione lavorativa con conseguente debenza all'inps dei contributi ssn, di malattia e gescal*”

Nel primo caso, per i magistrati toscani esiste una sorta di *tertium genus* oltre il lavoro autonomo e subordinato. La Suprema Corte, invece, non ha dubbi sul loro assoggettamento a contribuzione.

Il Legislatore del *jobs act* non risolve il dilemma. Anzi!

La previsione di specifico interesse per il mondo dello sport è contenuta nello schema di decreto legislativo (“*Testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni*”).

All’art. 47 dello schema di decreto viene previsto che, a far data dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. La norma fa, però, salve alcune tipologie di collaborazioni tra cui “*le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall’articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289*”.

Ma l’art. 90 della L. n.289/2002 disciplina solo le collaborazioni amministrativo – gestionali e non anche le prestazioni sportive (che sono previste solo dall’art. 67 del Tuir) e, soprattutto, non facendo alcun riferimento alla disciplina fiscale, si continua a “non comprendere” la volontà del Legislatore in merito all’inquadramento previdenziale di queste collaborazioni.

Si sta correndo il rischio di perdere una buona occasione per fare una disciplina organica del lavoro nello sport.

OPERAZIONI STRAORDINARIE

Appporto di liquidità oggetto di voluntary disclosure

di Ennio Vial, Vita Pozzi

Nel [**master sulle riorganizzazioni societarie**](#) affronteremo anche l'**appporto di liquidità** da parte del socio.

Un tema di particolare attualità attiene all'utilizzo della liquidità **rimpatriata** a seguito della **procedura** di **voluntary disclosure**. Uno strumento interessante è rappresentato dall'acquisizione di fondi attraverso l'emissione di un **prestito obbligazionario**.

Nel caso delle **S.p.A.**, l'**emissione** delle **obbligazioni ordinarie** spetta all'**organo amministrativo** se la Legge o lo statuto non dispongono diversamente. La delibera di emissione del prestito obbligazionario contiene anche il regolamento generale del prestito.

L'organo amministrativo deve indicare dettagliatamente una **serie di informazioni** quali:

- **l'importo del prestito**, la serie ed il valore nominale di ciascun titolo;
- il **tasso d'interesse**, eventuali premi, o altri diritti attribuiti ai possessori;
- il **rendimento** (o i criteri per la sua determinazione);
- le **modalità di pagamento**;
- la durata ed il piano di ammortamento, se previsto;
- eventuali garanzie e l'eventuale subordinazione dei diritti degli obbligazionisti a quelli di altri creditori sociali;
- le regole per l'eventuale rimborso anticipato;
- il trattamento fiscale.

Il **rimborso** può avvenire in **un'unica soluzione** ed avere ad oggetto sia il capitale che gli interessi o solo il capitale con liquidazione periodica degli interessi, oppure può avversi un **rimborso pro parte** a scadenze prestabilite secondo il piano di ammortamento, sia per il capitale che per gli interessi.

I titoli obbligazionari possono essere emessi per una somma complessivamente non eccedente il **doppio del capitale sociale** (senza obbligo dell'integrale versamento), della riserva legale e delle riserve disponibili secondo l'ultimo bilancio approvato (art. 2412 comma 1 del Cod. Civ.).

Il limite legale può essere superato qualora i titoli obbligazionari, eccedenti il limite stesso, siano sottoscritti da **investitori professionali** soggetti a vigilanza prudenziale (ad esempio, banche, SIM, SGR).

Con la riforma societaria del 2004 anche le **società a responsabilità limitata** possono emettere titoli di debito. A tal fine è necessaria la presenza di una specifica clausola statutaria, che dovrà altresì stabilire, ai sensi del comma 1 dell'art. 2483:

- il soggetto competente all'emissione con i relativi limiti, dal momento che la norma di Legge consente due alternative, ossia la **delibera** da parte dei soci o da parte dell'organo amministrativo;
- le modalità di emissione e le maggioranze necessarie per la decisione.

Il comma 2 dell'art. 2483 stabilisce che alla sottoscrizione dei titoli di debito sono legittimati solamente alcuni particolari soggetti, definiti dalla norma come **"investitori professionali** soggetti a vigilanza a norma di leggi speciali".

Attualmente tra i soggetti qualificati **non** sono incluse le **fiduciarie**.

Il comma 2 dell'art. 2483 stabilisce che i soggetti sottoscrittori possono **trasferire i titoli ad altri, conservando** tuttavia la **solvenza** nei confronti degli **acquirenti**, ad eccezione delle ipotesi in cui gli acquirenti dei titoli siano:

- a loro volta investitori professionali;
- soci della società emittente i titoli di debito.

L'**importo** oggetto di **voluntary**, una volta pagate le sanzioni, potrebbe essere gestito da una **fiduciaria**.

La società per azioni emette un **prestito obbligazionario** che viene sottoscritto dalla fiduciaria per conto dei soci.

Il prestito obbligazionario è migliore del finanziamento in quanto:

- il **finanziamento infruttifero** lascia presumere che lo stesso sia stato operato dai soci;
- il **finanziamento fruttifero** sconta una ritenuta a **titolo di acconto** e quindi gli interessi attivi devono necessariamente essere indicati nel modello Unico dei soci.

Diversamente, il **prestito obbligazionario** sconta una **ritenuta** alla fonte a **titolo di imposta** per cui gli interessi attivi confluiranno nel conto detenuto dalla fiduciaria garantendo una particolare riservatezza nei confronti dei terzi.

IVA

La particolare applicazione del reverse charge nei rapporti con San Marino

di Luca Caramaschi

La **Repubblica di San Marino** è un Paese che, come è noto, non aderisce all'Unione europea e deve essere pertanto considerato uno Stato **extracomunitario** a tutti gli effetti. Tuttavia, ai fini dell'imposta sul valore aggiunto (per quanto qui ci interessa) San Marino presenta la particolarità di non possedere **frontiere doganali** di **confine** con l'Italia e con l'Unione europea, e ciò sulla base dell'accordo interinale di buon vicinato siglato con la Repubblica Italiana il 31 marzo 1939 e dell'accordo di cooperazione unione doganale firmato con l'Unione europea il 16 dicembre 1991. Tali preliminari considerazioni servono a comprendere come l'applicazione del meccanismo dell'**inversione contabile** (o **reverse charge**) per assolvere l'imposta nelle operazioni in cui il cedente o prestatore sia sammarinese, presenti delle peculiarità rispetto alle operazioni provenienti da altri paesi extraue (si pensi, ad esempio, alla Svizzera).

Cessioni di beni provenienti da San Marino

Per quanto riguarda le **cessioni di beni** la normativa di riferimento è l'**art.71 del D.P.R. n. 633/1972** unitamente al regolamento introdotto con il **D.M. 24.12.1993**, provvedimento quest'ultimo che mutua gli stessi principi previsti per le cessioni e gli acquisti di merci tra soggetti residenti in Paesi dell'Unione europea.

Con riferimento alle **cessioni** da parte di **soggetti passivi sammarinesi in favore di soggetti passivi italiani** di beni provenienti dalla Repubblica di San Marino (tralasciando l'esame della procedura che prevede l'addebito dell'Iva nazionale da parte dell'operatore sammarinese) l'art.16 del D.M. 24.12.1993 stabilisce l'**obbligo** di **utilizzare** l'esemplare della **fattura "originale" inviata** dal **sammarinese** (in questo caso l'originale della fattura è quello vidimato unicamente dall'Ufficio tributario), **anziché emettere autofattura**: al pari dei documenti ricevuti per operazioni intracomunitarie, l'acquirente italiano dovrà quindi indicare su di essa l'imposta dovuta e provvedere alla sua annotazione sia sul registro delle fatture emesse, sia sul registro delle fatture di acquisto, con distinta numerazione in riferimento alle fatture di vendita e di acquisto fino a quel momento registrate.

Non è previsto un **termine** entro cui deve pervenire la **fattura originale** del cedente operatore **sammarinese**, ad ogni modo, in dottrina, si sostiene l'opportunità di considerare, come termine ultimo, i quattro mesi dalla data di effettuazione dell'operazione, così come previsto dall'art.6

comma 8 lettera a) del D.Lgs. n. 471/1997 per le cessioni o prestazioni realizzate da soggetti identificati o stabiliti in Italia che omettono di fatturare l'operazione.

Va poi ricordato che **l'importatore italiano** deve dare **comunicazione** all'Ufficio delle Entrate territorialmente competente dell'avvenuta **annotazione** nei **registri** di **acquisto** e **vendite**. In relazione a tale ultimo adempimento, il citato art.16 del D.M. 24.12.1993 **non prevede limiti temporali**; tuttavia si rammenta come, con riferimento alla locuzione del tutto simile prevista dall'art.8 del D.M. 29.12.1972, in vigore fino al 31.12.1993, l'**Amministrazione finanziaria** (si veda la C.M. n.30//E/1973) avesse affermato che: «*l'operatore italiano, eseguite, ai sensi dell'art. 8 lett. a) del D.M. 29.12.1972, le annotazioni nei registri previsti dal D.P.R. n. 633, deve darne comunicazione al competente Ufficio I.V.A. non oltre i cinque giorni successivi a quello in cui ha effettuato le annotazioni medesime. Peraltro, qualora gli acquisti nel territorio della Repubblica di San Marino non siano occasionali, le comunicazioni in questione potranno essere trasmesse all'Ufficio Iva in allegato alla dichiarazione periodica di imposta (mensile o trimestrale)*».

Il venir meno delle “vecchie dichiarazioni periodiche”, soppresso nel 1979, ha di fatto **agganciato il termine di comunicazione a quello** delle **annotazioni** delle **liquidazioni Iva** – mensili o trimestrali – su **apposita sezione** del **registro** delle **fatture emesse**. Con la successiva **soppressione**, decorrente dal **1° gennaio 2002**, dell'**obbligo** di **annotare** la **liquidazione periodica** nei **registri** delle **fatture emesse** o in quello dei **corrispettivi si ritiene** che si debba fare **riferimento al termine ultimo** per **effettuare** le **liquidazioni periodiche**.

Va infine ricordato che il richiamato **“obbligo” non trova** puntuale **riferimento** nelle **nuove norme** che disciplinano il sistema sanzionatorio di cui al D. Lgs. n. 471/1997, cosicché si deve ritenere che la sua mancata osservazione, in base al principio di legalità stabilito dall'art.3, D.Lgs. n. 472/1997 non determini l'applicazione di alcuna sanzione.

Servizi ricevuti da San Marino

Diversamente dalle cessioni di beni, nelle **prestazioni di servizi** valgono invece le stesse disposizioni previste nei rapporti con soggetti extracomunitari, che prevedono l'obbligo in capo all'operatore economico nazionale che riceve una prestazione da un soggetto extraue di provvedere all'assolvimento dell'imposta mediante autofattura.

Per quanto riguarda le **prestazioni di servizi**, è necessario operare una **distinzione** tra le cosiddette **“prestazioni generiche”** disciplinate ai fini della territorialità dall'art.7-ter e quelle richiamate nei successivi articoli 7-quater e 7-quinquies (si tratta delle deroghe definite “assolute” in quanto riferibili tanto ai rapporti *business to business* quanto ai rapporti *business to consumer*). Tale distinzione si rende necessaria perché l'art.6 del D.P.R. n. 633/1972 individua **due diversi criteri** di **esigibilità** dell'imposta.

Per le **prestazioni di servizi generiche** l'art. 6 comma 6 del D.P.R. n. 633/1972, dispone infatti

che si considerino effettuate al **momento** della loro **ultimazione** ovvero se di carattere continuativo, alla data di maturazione dei corrispettivi. Ad ogni modo se anteriormente è pagato in tutto o in parte il corrispettivo, la prestazione di servizi si considera effettuata limitatamente all'importo pagato alla data del pagamento. Quanto alle **restanti prestazioni "in deroga"** non **vale** la data di ultimazione, ma soltanto la **data** in cui sono **effettuati i pagamenti**, nel qual caso le prestazioni si considerano effettuate per il corrispettivo pagato.

Sulla base di queste distinzioni, per le **prestazioni di servizi cosiddette generiche** di cui all'art. 7-ter, D.P.R. n. 633/1972, l'attuale formulazione dell'art. 21 del decreto Iva prevede che il **committente si autofatturi entro il giorno 15 del mese successivo a quello di effettuazione**, vale a dire la data di ultimazione della prestazione o del suo pagamento (per la quota parte versata). Quanto all'annotazione sul registro delle fatture emesse l'art. 23 comma 1 del D.P.R. n. 633/1972 prevede che per le prestazioni di servizi generiche di cui all'art.7-ter, questa debba essere effettuata entro il termine di emissione, ma con riferimento al mese di effettuazione.

Per le **restanti prestazioni, non sono previsti differimenti**, sicché l'autofattura deve essere emessa entro il giorno in cui è effettuato il pagamento a nulla rilevando la data di ultimazione. Ai sensi dell'art 23, comma 1, D.P.R. n. 633/1972, l'**annotazione** nel registro delle fatture emesse deve essere effettuata nei **successivi quindici giorni**, ma con **riferimento alla data di emissione**.

Per **entrambe** le categorie di prestazioni, l'annotazione nel registro degli acquisti, così come previsto dall'art. 25 comma 1 del D.P.R. n. 633/1972 deve essere effettuato **antecedentemente** alla **liquidazione periodica** o alla **dichiarazione annuale**, nella quale è esercitato il diritto alla detrazione della relativa imposta che va esercitato, ai sensi dell'art 19 comma 1 del D.P.R. n. 633/1972, entro la dichiarazione relativa al secondo anno successivo alla data di effettuazione dell'operazione.

BILANCIO

Immobilizzazioni immateriali nel nuovo OIC 24

di Sandro Cerato

Il **documento OIC 24** revisionato, relativo alle immobilizzazioni immateriali, è stato approvato il 28 gennaio 2015, ed è già applicabile ai bilanci chiusi al 31 dicembre 2014. Prima di entrare nel merito delle novità contenute nel predetto documento, è bene osservare che il documento definisce precisamente le seguenti tipologie di voci:

- **oneri pluriennali:** sono costi che non esauriscono la loro utilità nell'esercizio di sostentimento, e comprendono costi di impianto ed ampliamento, costi di ricerca applicata e di sviluppo, costi di pubblicità ed altri costi che abbiano utilità pluriennale;
- **beni immateriali:** sono rappresentati da diritti giuridicamente tutelati, e comprendono diritti di brevetto, diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno, concessioni, licenze, marchi e simili;
- **avviamento:** è l'attitudine di un'azienda a produrre utili futuri;
- **immobilizzazioni in corso:** sono costi interni ed esterni sostenuti per la realizzazione di un bene immateriale per il quale non è stata ancora acquisita la titolarità o riguardanti progetti non ancora completati
- **conti:** rappresentano importi pagati ai fornitori per l'acquisto di una o più immobilizzazioni immateriali.

Oneri pluriennali

Per essere iscritti nell'attivo devono sussistere le seguenti condizioni:

- dimostrazione della loro utilità futura;
- correlazione oggettiva con i relativi benefici di cui godrà la società;
- stimabilità con ragionevole certezza della loro recuperabilità.

Ad esempio, presentano tali requisiti i **costi di addestramento e di qualificazione del personale** sostenuti in fase di *start-up* dell'azienda, o per l'avvio di una nuova attività, ovvero ancora nell'ambito di un processo di riconversione industriale. Al contrario, **non sono capitalizzabili i costi straordinari di riduzione del personale (ad esempio incentivi all'esodo) per favorire l'esodo o la messa in mobilità del personale**, ovvero per rimuovere inefficienze produttive, commerciali o amministrative e simili. Tali spese, infatti, oltre a sostanziarsi in un'eliminazione di fattori produttivi, vengono sostenuti in una fase della vita aziendale caratterizzata da aleatorietà, e la loro recuperabilità non è dimostrabile.

Beni immateriali

E' iscrivibile nell'attivo solo il costo pagato inizialmente, se il contratto prevede oltre al pagamento del predetto corrispettivo iniziale anche il pagamento di futuri corrispettivi aggiuntivi commisurati agli effettivi volumi della produzione o delle vendite. Gli ammontari pagati nei successivi esercizi sono imputati a conto economico in quanto direttamente correlati ai ricavi dei medesimi esercizi.

Avviamento

L'avviamento è iscrivibile nell'attivo se sono rispettate le seguenti condizioni:

- **acquisizione a titolo oneroso** (quindi derivante dall'acquisto di un'azienda o ramo d'azienda, da un conferimento, fusione, scissione, ecc.);
- il valore è quantificabile in quanto incluso nel corrispettivo pagato;
- trattasi di **onere ad utilità futura**, in quanto garantisce benefici economici futuri;
- è soddisfatto il principio di recuperabilità del costo (non si è quindi in presenza di un cattivo affare).

Non è mai iscrivibile tra le immobilizzazioni immateriali l'avviamento generato internamente. In relazione al periodo di ammortamento, la versione definitiva del documento OIC 24 lascia immutato il periodo da 5 a 20 anni (massimo), mentre il documento in bozza prevedeva un periodo massimo di 10 anni. Sul punto, è bene osservare che la **direttiva Ue n. 34 del 26 giugno 2013**, di prossimo recepimento, prevede un termine massimo di 10 anni. Tuttavia, non vi è dubbio che l'accorciamento a 10 anni avrebbe generato non pochi problemi soprattutto in relazione alla questione se tale minor periodo di debba applicare anche agli avviamenti già iscritti, ovvero solo a quelli di nuova iscrizione.

Costi di produzione e distribuzione di cataloghi, espositori, ecc.

Infine, sono stati eliminati i riferimenti ai **costi per la produzione e per la distribuzione di cataloghi**, di espositori e di altri strumenti e materiali aventi finalità promozionali trattandosi di beni materiali piuttosto che di immobilizzazioni immateriali.

CRISI D'IMPRESA

Le risorse umane. LA risorsa

di Claudio Ceradini

Prosegue l'analisi della prevenzione e gestione del dissesto finanziario, nell'ambito della nostra rubrica sulla crisi di impresa. Analizzati i rapporti con le banche e con i fornitori, si affronta oggi un aspetto cruciale della risoluzione della crisi di impresa: le relazioni con i dipendenti.

E' dai tempi di che l'imprenditore, arguto ed intelligente, che volesse capire che le aziende valgono gli che le conducono e ne rendono possibile lo sviluppo e la quotidianità, a tutti i livelli, ne ha la . Di lì in avanti quell'imprenditore non ha mai dimenticato la lezione. La scuola della "" integra nelle strategia del vantaggio competitivo di (1985) la gestione delle con quelle della struttura. Poi ancora più in là la () di nel 1991 e di e nel 2003 assegna assoluta alla risorsa umana, chiave di volta della di mercato duratura e difendibile. Nel frattempo, e nel 1984, e nel 1987 e poi tra il 1994 e il 1998, contribuiscono pur diversamente alla sistematizzazione delle politiche di delle risorse umane che, applicate in tutte le circostanze, avranno un sulle aziendali. Personalmente, ricordo un inglese che alla domanda "" mi ha risposto con semplicità disarmante, "" . Colore a parte, il senso è chiaro. E la regola non cambia quando l'azienda entra in , anzi. La valutazione della delle risorse umane e dell' delle figure rispetto al ruolo che occupano è indispensabile, ed anche qui servono i professionisti giusti, che capiscano di . Guai pensare che la soluzione stia puramente in un della base occupazionale. Se il problema si affronta , a toro già infuriato, è ovvio che il taglio è , con il concreto rischio che sia necessario ma pericoloso, soprattutto se chi se ne va (ed è spesso così) sono i soggetti migliori.

L'approccio nel risanamento è quindi **duplice**, pur banalizzando per necessità di sintesi. Il primo di **analisi** dell'organizzazione e dello stile di direzione. Ci sono casi, vissuti personalmente, in cui la **riorganizzazione** del lavoro e delle funzioni insieme alla **motivazione** delle risorse mediante meccanismi di distribuzione del **valore creato** di anno in anno (se il valore dell'azienda aumenta, si decide che in **misura diversa** vi partecipino **tutti**, imprenditore e dipendenti, con premi di produzione e *stock options*) ha trasformato un **gruppo stanco** in una squadra **instancabile e motivata**. L'imprenditore intelligente e lungimirante, che potrebbe anche non averci mai pensato, se suggerito apprezzerà e **modificherà** volentieri il suo modo di comandare. Lo dovrebbe fare **comunque**, ma tanto più quando le prime **crepe** appaiono. La riduzione della base occupazionale in questo caso è solo **eventuale**, si faccia se serve, ma con grandissima **attenzione e rispetto**.

Se il momento giusto è **passato**, se la crisi è **grave** e il famoso toro imbufalito, l'intervento diviene per necessità **drastico**. All'analisi organizzativa e di direzione si affianca la necessità di **ristrutturare** attraverso gli strumenti che la legge disciplina. L'esigenza di garantire ai lavoratori la **continuità** del rapporto di lavoro deve essere **contemporata** con la via del ritorno all'**equilibrio** economico e con la necessità che il risanamento talvolta impone di **trasferire** aziende o loro rami. Per questo il Legislatore ha istituito diversi **strumenti** che assicurano ai dipendenti una rete di **garanzie** e, al contempo, alla società la possibilità di **ristrutturare**.

Due gli aspetti principali, i **trasferimenti** di azienda ed il contenimento del **costo**. La disciplina degli effetti del trasferimento d'azienda sui rapporti di lavoro in corso è contenuta nell'art. **2112 cod.civ.**, che trova **applicazione** allorquando in qualsiasi modo muti la **titolarità** di un'attività economica organizzata preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria **identità**. Si pensi alla **cessione** d'azienda o di un suo ramo (a questo proposito in senso limitativo Cass. Civ., 10.09.2010 n. 19364), alla **fusione**, alla **scissione**, all'**usufrutto** e all'**affitto** d'azienda o di un suo ramo, o altro ancora. Ai lavoratori trasferiti è garantita la **continuità** del proprio rapporto, alle medesime **condizioni** contrattuali preesistenti (anzianità, scatti retributivi, mansione, qualifica, etc.), ed è offerto un regime di **solidale responsabilità** di cedente e cessionario per i loro crediti, maturati fino alla data del trasferimento, **derogabile** solo a favore del cedente o precedente datore attraverso appositi accordi transattivi stipulati in sede protetta (art. 411 c.p.c.). Dopo la sentenza 19291 del 22.09.2011 della Corte di Cassazione, in modifica del precedente orientamento (tra le molte, Cass. Civ., 13.12.2000 n. 15687; Cass. Civ., 14.12.1998 n. 12548) la **responsabilità** solidale si estende anche al **TFR**, perlomeno per la quota **maturata** sino al trasferimento. Poi risponde **solo il nuovo datore**.

Attenzione poi alle **procedure**, quando la base occupazionale superi le **15 unità**. Si applica l'obbligo di **consultazione** disciplinato dalla L. 428/1990, con comunicazione scritta alle **organizzazioni sindacali**, RSU o RSA, o in mancanza, ai sindacati di categoria, che possono replicare chiedendo un **incontro** nei sette giorni successivi. E' una procedura sufficientemente **rapida**, circa un mese se va bene, ma ignorarne l'obbligo conduce dritti verso l'ipotesi di **condotta antisindacale**, sanzionabile ai sensi dell'art. 28 L. 300/1970, con **possibili conseguenze** più o meno nefaste sulla **validità** o sull'efficacia dell'operazione di **trasferimento** (Pret. Lecce, 27.07.1998, Pret. Milano, 02.07.1996, e più tranquillizzante Cass. Civ., 04.01.2000 n. 23).

Sull'altro versante, quello del **contenimento** del **costo** del personale, l'attuale quadro normativo prevede diversi strumenti, dalle forme di **integrazione salariale** utili nelle crisi temporanee, a forme di **sostegno** del reddito in caso di esuberi dal carattere definitivo ed irreversibile, fino alla **riduzione** della base occupazionale. In attesa della piena operatività dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) introdotta dal 01.01.2013, lavoriamo con gli strumenti **tradizionali** e collaudati.

I **contratti di solidarietà** (D.L. n. 726/1984 conv. in L. n. 863/1984 e dal D.L. n. 148/1993 conv. in L. n. 236/1993) sono utili, e poco costosi per chi viva un **temporaneo** momento di difficoltà

ed abbia occupato mediamente più di **15 dipendenti nel** semestre precedente la richiesta. Se ne ottiene una **riduzione** dell'orario di lavoro, che eviti o minimizzi i **licenziamenti** altrimenti necessari. La **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria** (CIGO – D.Lgs. n. 788/1945, dalla L. n. 164/1975 e dalla L. n. 223/1991) serve nelle situazioni di crisi **temporanea** di mercato per le aziende del settore **industriale** a prescindere dal **numero** di dipendenti occupati, ma non per le aziende del **terziario**, del **commercio** e dell'**artigianato**. **Costa** (4% fino a 50 dipendenti occupati, oltre l'8%) e richiede **tempo** per la sua attivazione (art. 7 L. n. 164/1975), ben che vada qualche mese tra consultazione sindacale, domanda all'INPS e riconoscimento. Dura poi **13 settimane**, poche, prorogabili eccezionalmente fino ad un anno. Se le cose vanno **peggio** resta la **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria** (CIGS – L. n. 223/1991) che si utilizza quando la crisi è **strutturale**, e con lei purtroppo l'eccedenza occupazionale. Disponibile per tutte le aziende **industriali** con più di 15 dipendenti e **commerciali** con più di 200 dipendenti (limite periodicamente ridotto, in deroga, a 50 lavoratori). Anche la CIGS **costa** (minimo il 3% fino a 50 dipendenti e 4,5% oltre), ma dura, come è ovvio che sia se la crisi è grave, **24 mesi consecutivi**, prorogabili per due volte, ciascuna per un massimo di 12 mesi.

Infine la più triste delle misure, la **riduzione** di personale: nelle piccole realtà, fino a 15 dipendenti, il licenziamento è **individuale**, poi si impone la procedura di **licenziamento collettivo** (L. n. 223/1991), con la consueta comunicazione alle RSA o RSU e alle rispettive associazioni di categorie. Anche in questo caso servono **tempo** (45 giorni) e **soldi**. Va versato subito il “**contributo di ingresso**”, pari ad una mensilità di massimale lordo CIGS per ciascun lavoratore che si intende licenziare ed abbia diritto all'indennità di mobilità, **integrato** poi al termine della procedura di ulteriori da **3 a 9 mensilità** per ciascun lavoratore licenziato, rispettivamente per i casi di **accordo** o **mancato accordo** sindacale. Unica scappatoia dalla tagliola è attivare la procedura nel corso di una procedura concorsuale.

Dato comune dei vari strumenti è che richiedono **tempo** e **soldi**. La loro attivazione non consente di risparmiare subito, anzi si **spende**. Quando si fanno i conti di **fabbisogno** e **copertura** del piano di risanamento se ne tenga conto. Prima ancora, bisogna che sulla **principale** e più **strategica** delle risorse aziendali, quella umana, le idee siano **chiare**, per il bene del **progetto di risanamento** e per il rispetto che alle **persone** è dovuto.

Ci siamo dilungati un po' oggi, ma l'argomento lo richiedeva.

Martedì saremo più sintetici, parlando dei rapporti con **l'Amministrazione finanziaria** e previdenziale.

SOLUZIONI TECNOLOGICHE

Youtube compie 10 anni

di TeamSystem.com

YouTube compie dieci anni! Non è una data qualsiasi, ma non parliamo nemmeno di un sito qualsiasi. Oggi, dire “YouTube” è quasi lo stesso che dire “filmato”, tale è ormai la celebrità del servizio. In un arco di tempo tutto sommato piuttosto breve, YouTube è diventato così famoso da uscire dai confini di Internet ed entrare nel nostro linguaggio di tutti i giorni. Già, ma quali sono i motivi per cui un semplice sito dedicato ai filmati amatoriali è diventato così famoso?

I perché di un successo

YouTube è il primo sito Web dove si guarda quando si è alla ricerca di un filmato, ma è anche un punto di riferimento per chiunque voglia comunicare qualcosa di proprio, come un ricordo, una canzone o un messaggio. È forse per questo che è diventato uno dei principali responsabili del sorpasso del Web sulla TV in termini di popolarità. Qualsiasi contenuto caricato sui server di YouTube, ormai, può contare su un pubblico enorme e questo, naturalmente, ha attirato l'attenzione delle grandi compagnie. E dopotutto parliamoci chiaro: quale altro mezzo può portare a far conoscere il proprio prodotto potenzialmente a milioni di persone in pochi secondi e gratis?

Ma funziona davvero?

Accidenti se funziona! Chi vuole una conferma non ha che da chiederla al signor **Park Jae-Sang**, meglio conosciuto come

Psy. Chi è? È il rapper coreano autore del singolo “Gangnam Style”. La sua canzone può piacere oppure no, ma è un dato di fatto che quando fu caricata su YouTube, nel 2012, il filmato venne visto da

2 miliardi e 241 milioni di persone! Quel video è, a oggi, il più visto su YouTube, davanti a quelli di altri personaggi come Justin Bieber e Katy Perry, che possono contare “solo” su un miliardo di visualizzazioni.

Soltanto musica?

Assolutamente, no! Pensate che il video intitolato “Charlie bit my finger – again!”, letteralmente “Charlie mi ha morso il dito – di nuovo!” si trova al quinto posto della classifica con oltre 800 milioni di visualizzazioni. Il video mostra semplicemente un ragazzino che mette il dito in bocca al fratellino e viene morso. C’è da rimanere stupiti, ma non è l’unico esempio di un video cosiddetto “virale” che viene visto da milioni di persone in pochi minuti e in tutto il mondo grazie a YouTube. La moderna comunicazione è questa.

Oggi, dopo dieci anni, YouTube è diventato un formidabile veicolo di comunicazione. Da qui passano le anteprime dei film, i resoconti sportivi, le notizie dell’ultimo minuto filmate dai giornalisti più quotati e anche da qualcuno che ha ripreso il fatto con il proprio smartphone. Da qui parlano molti professionisti che decidono di costruirsi un seguito aprendo un proprio canale video. YouTube, nel bene o nel male, ha cambiato la nostra vita e solo per questo vale la pena farci i conti in occasione del suo compleanno...