



Festival del Lavoro
2019

20-22 2019
giugno MILANO

www.festivaldellavoro.it
info@festivaldellavoro.it

MiCo
Milano Congress

EDIZIONE SPECIALE
PER LA X EDIZIONE DEL FESTIVAL
DEL LAVORO

ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO • CONSIGLIO PROVINCIALE DI ROMA



Consiglio Provinciale di Roma dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro

99

ANNO IX
GIUGNO 2019

The world of
il Consulente

HOUSE ORGAN DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI ROMA



**NASCE
IL CUP DI ROMA
LA FORZA DELLE PROFESSIONI**



Ordine Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Roma



The world of
il Consulente

LA RIVISTA HOUSE ORGAN
DEL CONSIGLIO PROVINCIALE
DI ROMA DELL'ORDINE
CONSULENTI DEL LAVORO
INTERAMENTE DEDICATA
ALLA CATEGORIA
ED AI PROFESSIONISTI

PUOI SFOGLIARE LA RIVISTA SU
WWW.CONSULENTIDELLAVORO-ROMA.IT
E ANCHE SULLA NOSTRA PAGINA FACEBOOK



N°99 - Giugno 2019

Periodico mensile

Reg. Tribunale di Roma n.280
del 20 settembre 2011

House Organ del Consiglio Provinciale
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Roma

Direttore Responsabile

Lorenzo Lelli

Redazione

Marco Bertucci
Daniele Donati
Gianluca Donati
Massimo Flaccomio
Giuseppe Marini
Eleonora Marzani
Massimiliano Pastore
Paolo Stern
Sergio Venanzi

Editore

Adalberto Bertucci
Presidente del Consiglio Provinciale
di Roma dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro

IT 00145 Roma RM
Via Cristoforo Colombo, 456
Tel. 06 89670177 r.a.
Fax 06 86763924
www.consulentidellavoro-roma.it

Segreteria

TheWorldOfIlConsulente@cdlrm.it
Ente di Diritto Pubblico
Legge 11 - 1 - 1979 N.12

Questo numero è stato chiuso
in redazione il 19 Giugno 2019

Nasce il CUP di Roma

la forza delle professioni



ADALBERTO BERTUCCI
PRESIDENTE CPO ROMA

Care colleghe e Cari colleghi,

Sono in corso i lavori per la creazione del CUP Romano!

Un'iniziativa importante, che nasce proprio dai Consulenti del Lavoro, in una seduta del nostro CPO, che se ne è reso promotore proprio in virtù delle peculiarità del territorio nostrano e delle effettive difficoltà che i professionisti romani si trovano ad affrontare quotidianamente.

È stato un lungo lavoro, imponente, con numerosi incontri e costruttivi dibattiti che ci hanno condotto, finalmente, alla creazione di questo organo d'incontro e di coesione delle professioni romane. Allo stato attuale sono tre gli Ordini pionieri, concordi nella realizzazione di questa importante visione, ovvero di una solida sinergia tra professionalità diverse ma unite territorialmente e deontologicamente.

In una riunione informale, presso la sede dei CDL di Roma, dove si parlava del futuro delle professioni or-





dinistiche, si è trovato un accordo tra il nostro Ordine, l'Ordine degli Avvocati di Roma con il Presidente Avv. Antonio Galletti e l'Ordine dei Dottori Commercialisti di Roma rappresentato dal Presidente Dott. Mario Civetta.

Nella stessa riunione sono stato deputato, con mia enorme soddisfazione, alla presidenza del costituendo organo, un grande riconoscimento sia alla mia persona che al Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Roma che mi pregio di rappresentare.

Il Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali di Roma sta diventando realtà e rappresenterà presto un prezioso strumento per sanare un vuoto istituzionale, supportando le nostre professioni a livello locale e mediando le nostre istanze con il CUP nazionale e con le stesse istituzioni. Senza fini di lucro, si farà interprete a livello locale delle peculiarità delle diverse professioni aderenti, nell'assoluto rispetto dell'autonomia di ciascuna di esse, configurandosi come portavoce dei

numerosi professionisti iscritti in Ordini e Collegi romani, i quali rappresentano da sempre una grande forza intellettuale e dinamica, tesa a creare e coltivare occasioni di lavoro nel rispetto dei diritti umani e della normativa vigente.

Un futuro auspicabile, per tutti i colleghi professionisti, è quello di creare infrastrutture consulenziali caratterizzate da sinergie tecniche tese anche al problem solving, mediante la creazione di studi professionali multidisciplinari dove assistere la clientela sotto ogni punto di vista, sfruttando le capacità tecniche di colleghi competenti in settori differenti dal nostro, complementari. Il CUP sosterrà le diversità delle nostre categorie costituendo un collante finalizzato al dialogo e alla mediazione.

L'unione fa la forza, e questa grande sinergia professionale alla quale ci stiamo dedicando può giovare a tutte le professioni anche in sede di dialogo politico, amministrativo e burocratico, perché laddove c'è spazio per il dialogo e per il miglioramento, deve essere nostra priorità conquistarlo.



EDITORIALE	3	RUBRICA	19
Nasce il CUP di Roma la forza delle professioni DI ADALBERTO BERTUCCI		TC Vertenze Desk Il software leader in Italia per la ricostruzione di carriere lavorative	
INTERVISTA	6	CENTRO STUDI	21
CUP le professioni a confronto A CURA DEL DIRETTORE RESPONSABILE LORENZO LELLI		Organo di controllo nelle s.r.l., ancora tanta incertezza A CURA DEL CENTRO STUDI DEL CPO DI ROMA	
ZOOM	7	INSERTO	23
Nel tempio della giustizia RIFLESSIONI DEL DIRETTORE LORENZO LELLI		FonARCom	
ISTITUZIONI	9	CENTRO STUDI	28
Da Treia a Milano, il Festival del Lavoro arriva alla sua X edizione DI MARINA CALDERONE		La sentenza della corte d'Appello di Torino sui Riders A CURA DEL CENTRO STUDI DEL CPO DI ROMA	
Intervista a Rosario De Luca Presidente della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro DI LORENZO LELLI	11	LAVORO	34
La fondazione consulenti per il lavoro: il quadro normativo di riferimento A CURA DELLA FONDAZIONE LAVORO CONSULENTI PER IL LAVORO	13	Il Welfare, il regolamento aziendale e l'obbligo negoziale DI GIANLUCA DONATI	
X edizione del Festival del Lavoro e l'Isola della Previdenza DI MARCO BERTUCCI	15	Il tesoro della nostra professione DI GIUSEPPE MACCARONE	35
		Professione Consulente del Lavoro Competenze, Funzioni e campi di intervento	41
		PASQUINO	45
		Chi ce comanna ... 'o sa quello che fa?	



7

Si è tenuto a Roma nel "Tempio della Giustizia" il primo convegno nato dalla collaborazione di due storici ordini...



15

Dal 20 al 22 giugno numerosi ospiti si confronteranno sui temi del lavoro, della previdenza e sul futuro dell'Italia...



28

In premessa: le attuali disposizioni che regolano le collaborazioni. Prima di esaminare la sentenza...

CUP le professioni a confronto

A CURA DEL DIRETTORE RESPONSABILE **LORENZO LELLI**

Il nostro Direttore, il collega Dott. Lorenzo Lelli, ha intervistato le parti attive nella creazione del CUP romano.

Caro Presidente Adalberto Bertucci, il grande impegno profuso è stato ripagato, il Comitato Unitario delle professioni romane sta prendendo forma. Da cosa nasce l'idea alla base di questo importante progetto?

Creare un Comitato Unitario delle professioni romane è una visione nata durante una seduta del Consiglio Provinciale del nostro Ordine. Le difficoltà legate al nostro territorio sono numerose e all'ordine del giorno, perché quotidianamente i consulenti del lavoro sono costretti a scontrarsi con gli uffici locali che, anziché coadiuvarci nel nostro ruolo di professionisti, tendono ad ostacolare e reiterare il nostro operato.

Come noi, altre categorie di professionisti subiscono lo stesso ostinato ostruzionismo, dettato dall'incapacità istituzionale di assecondare le istanze avanzate da coloro che quotidianamente lavorano sul campo. L'unione fa la forza!

Tante voci all'unisono infatti, soprattutto in sede di dialogo politico, possono rappresentare la chiave per la risoluzione di situazioni e dinamiche deleterie comuni, legate alla nostra realtà territoriale. Anche la delicata questione del deprezzamento della consulenza e della nostra professionalità può rappresentare un esempio di come sia necessaria un'unione solida e territoriale anche in capo all'equo compenso, parametro fondamentale per garantire dignità al lavoro del professionista.

Il CUP romano ha preso vita, in-

sieme ai colleghi Avvocati e Dottori Commercialisti legati in questo importante progetto, ci stiamo incamminando verso un sentiero di dialogo, di mediazione e di fattiva collaborazione.

Caro Avv. Antonio Galletti, Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Roma, finalmente si sta concretizzando un importante e condiviso progetto. Cosa rappresenta per gli avvocati romani la creazione di questo CUP territoriale?

È un segnale importante nei rapporti reciproci tra professionisti e, soprattutto, all'esterno. Sono finiti i temi delle divisioni e delle incomprensioni ed occorre unità e coesione per raggiungere fini comuni e condivisi nell'interesse e per il benessere dei professionisti romani.

Caro Dott. Mario Civetta, Presidente dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Roma, stiamo scrivendo insieme un'importante pagina della storia delle professioni romane. Quali sono le sue considerazioni sulla creazione del CUP romano?

L'ODCEC di Roma ha aderito alla proposta di costituire il CUP della città Metropolitana di Roma Capitale per consentire ai propri iscritti di unirsi agli altri colleghi professionisti in un'unica voce nei confronti delle istituzioni, per porre in essere iniziative unitarie e anche per promuovere i valori di libertà propri delle professioni.

I professionisti infatti, siano essi di area giuridica, economica, tecnica sanitaria o scientifica, svolgono il fondamentale ruolo di *trait d'union* tra le istituzioni, la politica, le im-

prese e i cittadini raccogliendo tutte le loro esigenze, le necessità e i bisogni, per poi esplicitarli e conciliarli tra tutti i diversi attori della società civile.

Il mondo delle professioni col tempo si è evoluto ed è divenuto un porto di approdo per i giovani laureati di tutte le classi sociali che si inseriscono nel mercato del lavoro passando per la grande porta del lavoro autonomo, ciò anche a causa della minore disponibilità di posti fissi. Questo li obbliga a confrontarsi quotidianamente con le difficoltà, i dubbi e le incertezze che questo tipo di attività comporta. Il CUP della città Metropolitana di Roma Capitale si propone di essere un faro per questi giovani colleghi che navigano nel mare della società e dell'economia, realtà che ogni giorno si evolvono esponenzialmente

NEL TEMPIO DELLA GIUSTIZIA

RIFLESSIONI DEL DIRETTORE **LORENZO LELLI**



Si è tenuto a Roma nel “Tempio della Giustizia” il primo convegno nato dalla collaborazione di due storici ordini professionali romani, l’Ordine dei Consulenti del Lavoro e l’Ordine degli Avvocati.

Lo storico scenario dell’Aula Avvocati della Corte Suprema di Cassazione nel Palazzo di Giustizia a Roma ha costituito una cornice d’eccezione per l’evento dal titolo “Il consulente del Lavoro nel codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza - Criticità del Regime forfettario”, al quale hanno partecipato numerosissimi colleghi CDL e

Avvocati.

Il primo evento formativo valevole, per crediti formativi, per entrambe le categorie ordinistiche, creato in uno spirito di reciproca partecipazione che vuole porsi come prova generale per la costituenda collaborazione intra-professionale locale che sta prendendo forma con il CUP di Roma, al quale hanno già favorevolmente aderito oltre agli ordini degli Avvocati e dei Consulenti del Lavoro, anche quello dei Dottori Commercialisti.

Disposti a semicerchio su banchi di legno di antica fattura si sono suc-

ceduti nella fase di presentazione e poi di esposizione dei contenuti, i rappresentanti degli Ordini professionali promotori dell’evento, il nostro Presidente Adalberto Bertucci, il Presidente Avv. Antonio Galletti e ha offerto ulteriore lustro all’evento la presenza della collega Marina Calderone, Presidente Nazionale dei Consulenti del Lavoro e Presidente del CUP Nazionale, i Consiglieri dell’Ordine degli Avvocati di Roma, in qualità di moderatore il Prof. Antonio Caiafa e in veste di relatore l’Avv. Paolo Nesta e sempre in qualità di relatori il sot-



toscritto Lorenzo Lelli e il Dott. Stefano Scarafoni, Magistrato della Sezione Lavoro della Corte D'Appello di Roma.

I posti esauriti, la platea calorosa e interessata hanno reso l'evento formativo appassionante. Il codice della crisi d'impresa; gli strumenti per la conservazione dell'impresa; gli aspetti riferiti alla locazione; il delicato tema dei rapporti di lavoro nella procedura giudiziale; le criticità del rinnovato regime forfettario con una particolare attenzione al confronto europeo, sono gli argomenti trattati. Un sipario rappresentativo di come le nostre, seppur dissimili, professioni siano saldamente correlate, con il condiviso obiettivo del bene del cliente e della sua impresa.

Tutto iniziò da un'idea in un tavolo consi-

liare del Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Roma: l'idea di creare una sinergia di professionalità diverse, raccolte in un Comitato Unitario che potesse rappresentarle e tutelarle con le infrastrutture istituzionali e sfruttarne l'enorme potenziale, rappresentato proprio dalla diversità intellettuale che contraddistingue ciascuna categoria.

Il successo raccolto dall'evento formativo tenutosi nella splendida cornice del Palazzo di Giustizia testimonia che la nostra intuizione è stata lungimirante e realizzabile e che questa neonata unione rappresentata dal CUP di Roma gioverà ai professionisti in sede di rappresentanza ma anche nel quotidiano con una moltitudine di eventi e di collaborazioni proficue.

Editoriale della presidente Marina Calderone tratto dalla rivista "Il Consulente del Lavoro" n. 3/2019

DA TREIA A MILANO, il Festival del Lavoro arriva alla sua X edizione

DI **MARINA CALDERONE**

PRESIDENTE CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Ci siamo: dal 20 al 22 giugno, presso il Mi.Co. di Milano, si svolgerà la X edizione del Festival del Lavoro. Ricordo ancora la sera di oltre dieci anni fa in cui passeggiando per il bellissimo Borgo di Treia immaginammo un'occasione, diversa da un congresso nazionale o da un convegno provinciale, per condividere la nostra capacità di analizzare il mondo del lavoro e di trovare le soluzioni più pragmatiche, coinvolgendo le rappresentanze istituzionali del Paese, le associazioni datoriali e sindacali, gli esponenti della società civile, le università, i giovani. Pensammo a quanto sarebbe stato bello animare le strade di un borgo ricco di storia con le nostre riflessioni sui temi di attualità e di prospettiva per lo sviluppo dell'economia. Il successo di quella prima edizione fu strepitoso. I circa 600 Consulenti del Lavoro arrivati da tutta Italia e una grande eco mediatica della manifestazione furono solo la prima di una serie di grandi scommesse che ci hanno permesso – anno dopo anno – di far sentire sempre di più la nostra voce quando si parla di lavoro e di arrivare ad avere più di cinquemila presenze. Siamo assolutamente grati a Treia e alla sua amministrazione passata per aver



ospitato le prime due edizioni del Festival e a quella attuale che ci ospita per la nostra Summer School annuale. Quest'anno torniamo per la seconda volta a Milano per un Festival ancora più grande, più ricco di eventi, di riflessioni, di sollecitazioni e di proposte. Ogni edizione del Festival rappresenta per noi una sfida a migliorare il programma scientifico e degli eventi, ad offrire ulteriori e nuovi spunti di riflessione ai partecipanti. Possiamo dire, senza timore di essere smentiti, che oggi il Festival è una manifestazione unica nel suo genere, per dimensioni, per ricchezza di contenuti, per numero

di eventi e per partecipanti. Parleremo di lavoro, di innovazione e di sviluppo. Ovvero di quei temi su cui ci confrontiamo quotidianamente quando dobbiamo assistere con competenza e visione strategica, il milione e mezzo di piccole e medie imprese italiane che, ogni giorno, fanno affidamento sulla qualità della nostra offerta professionale. Viviamo in un'economia sempre più complessa e più i problemi diventano di difficile soluzione e sempre più ci vogliono professionisti preparati e in grado di andare oltre l'adempimento e di guardare a tutti i fenomeni che interessano e, a volte, condizionano le scelte im-

prenditoriale e il futuro delle nostre imprese. Le aziende con cui ci relazioniamo ogni giorno rappresentano l'essenza del tessuto produttivo italiano, con la sua ricchezza di idee, di valori, di proposte innovative. Ancora prima di tutto ciò, le imprese sono comunità di persone, di lavoratori, che affrontano le sfide che vengono dalle difficili condizioni di mercato, dalla competizione spesso basata sulla leva del prezzo e non sulla qualità, dalla innovazione e dalla globalizzazione. In questo tessuto produttivo c'è la storia dei nostri distretti di una tradizione industriale, manifatturiera, artigianale e professionale che il Paese non può rischiare di disperdere. Per questo, ancora di più rispetto agli altri anni, è importante che il Festival continui ad approfondire le novità normative da un lato, l'innovazione tecnologica e gli effetti della stessa, dall'altro. Ciò che non può accadere è che, in nome del "progresso tecnologico" si perda la dimensione umana del lavoro. Una dimensione, semmai, in grado di rappresentare le tante eccellenze di un Made in Italy bisognoso di capire come ottimizzare le produzioni senza perdere la sua identità. Possiamo dire tanto e lo diremo. Perché come Categoria abbiamo il dovere di farlo.

Oggi i nostri figli studiano quello che non servirà in futuro. Anzi probabilmente quello che non servirà sin da domani mattina visto il forte scollamento tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro. Dobbiamo, quindi, raccontare dei bisogni delle imprese e del mondo del lavoro e cercare di non dare ai ragazzi delle false aspettative, orientandoli piuttosto verso nuovi percorsi lavorativi che offrono maggiori opportunità. Una delle cose peggiori per un genitore è vedere i propri figli stu-



diare e conseguire una laurea che poi spenderanno in altri Paesi, diversi dal nostro. Non ce lo possiamo permettere! Altrettanto non se lo possono permettere le categorie professionali che devono fare dei giovani il punto centrale delle loro riflessioni, per il consolidamento del patrimonio di valori e di esperienze rappresentato del circuito delle professioni regolamentate. Parlare di sviluppo, di conseguenza, vuole certamente dire mettere a fuoco le buone norme (anche adatte al contesto attuale), gli investimenti in infrastrutture urgenti, la necessità di salvare dalla chiusura e dall'oblio storiche aziende italiane, valorizzandole e sostenendole nei territori dove sono nate. Le professioni hanno sicuramente le capacità non solo per affrontare queste tematiche ma anche di essere, unitamente alle nostre Casse di previdenza, degli investitori istituzionali che possono fare importanti investimenti di sostegno all'economia reale

italiana.

Altro tema di cruciale importanza è quello dell'incidenza dei costi derivanti dall'eccesso di burocrazia che grava su professionisti e imprese. Sburocratizzare, creare le condizioni per avere una pubblica amministrazione efficiente e i cui processi siano orientati al risultato e al benessere dei cittadini, valorizzare la funzione sussidiaria dei professionisti, sono ulteriori argomenti che vanno ad arricchire ulteriormente il programma dei dibattiti del Festival del Lavoro.

Per questi e per tanti altri motivi, non potete non venire a Milano dal 20 al 22 giugno!

Il Festival del Lavoro è patrimonio di tutti e come tale, è occasione di incontro, di riflessione, di studio, di convivialità e di esperienze da condividere con le migliaia di colleghi che, ogni anno, si presentano all'appuntamento sempre più numerosi.

Vi aspetto!

Tutti al Festival del Lavoro per partecipare al futuro del Paese

INTERVISTA A ROSARIO DE LUCA

Presidente della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

DI LORENZO LELLI
DIRETTORE RESPONSABILE

Il Mi.Co. di Milano riapre le porte al Festival del Lavoro 2019, dal 20 al 22 giugno. Ne abbiamo parlato con Rosario De Luca, Presidente della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro che, insieme al Consiglio nazionale dell'Ordine, ha ideato la manifestazione che oramai da 10 anni ospita istituzioni, professionisti, direttori del personale, imprese, lavoratori e cittadini nel dibattito sull'attualità e sul futuro del Paese.

Domanda. Dalla prima edizione a Treia nel 2010 alla X edizione al Mi.Co. di Milano. Come giudica questo cammino?

Risposta. Un cammino impegnativo ma ricco di grandi soddisfazioni. Da piccoli borghi come Treia a grandi metropoli come Milano, la mission del Festival del Lavoro resta sempre il confronto sul lavoro, lo sviluppo, la crescita, coinvolgendo i territori e i protagonisti del mondo economico, politico e della società senza distinzione di appartenenza politica.

D. “Lavoro, innovazione e crescita” sono le tre parole chiave



della X edizione. Come mai questa scelta?

R. Perché in queste tre parole c'è il passato, il presente e il futuro della manifestazione e dell'Italia. Partiamo dalla prima, il “lavoro” o “il lavoro che non c'è”. Gli ultimi dati Istat fotografano un Paese ancorato a livelli di disoccupazione altissimi, con picchi drammatici per i giovani. Dobbiamo invertire la rotta attraverso interventi concreti che favoriscano la creazione di nuova occupazione. “Innovazione” è invece la parola che rappresenta il no-

stro presente. La sfida della trasformazione digitale e del lavoro 4.0 è già iniziata. Dobbiamo però evitare che il cambiamento ci travolga. Le nuove tecnologie, se correttamente gestite, offrono opportunità, come la nascita di nuovi mestieri e quindi di nuovi posti di lavoro. Infine, il futuro, la “crescita”.

D. Cosa propongono i Consulenti del Lavoro per favorire questa crescita?

R. Investimenti in infrastrutture tecnologiche e viarie, nuovi in-



centivi strutturali per favorire l'occupazione, semplificazioni a livello burocratico e amministrativo e interventi per ridurre il costo del lavoro per le aziende. Perché siamo convinti che per promuovere lo sviluppo è necessario superare le criticità legate al mercato del lavoro, alle carenze infrastrutturali e tecnologiche e ai divari socio-economici che caratterizzano le diverse realtà territoriali esistenti.

D. Presidente, cosa si aspetta da questa edizione?

R. Ogni anno il Festival rappresenta una sfida sempre nuova. Quest'anno abbiamo poi ragionato in modo da far respirare le diverse materie che abitualmente trattiamo. Oltre l'Auditorium, l'Aula delle Opportunità e l'immane Aula del Diritto; abbiamo riproposto l'"Isola della Previdenza" per sviluppare una riflessione sul futuro pensionistico dei professionisti e l'"Isola delle Politiche Attive" con tavoli tematici su: tirocini, ricerca e selezione e reddito di cittadinanza. Ma la vera novità di questa edizione è l'inserimento di nuovi spazi dedicati al confronto.

D. Ci spieghi meglio...

R. Tra le 11 aule di questa edizione abbiamo ad esempio il "Laboratorio delle Idee" per parlare di welfare aziendale e social network; il "Laboratorio Professione 2030" dove si discuterà - solo per citare alcuni argomenti - di abusivismo professionale, accesso al credito e gender gap abusivismo. Uno spazio sarà dedi-

cato al "Lavoro e Territorio" dove ci si interfacerà sui problemi economici e sociali delle imprese lombarde.

D. Spazio anche ai giovani...

R. I ragazzi al Festival del Lavoro 2019 potranno testare le proprie competenze e soft skills in postazioni assistite nell'Aula dell'Orientamento al Lavoro. In questa sala, in collaborazione con il Salone dello Studente-Campus Orienta, saranno coadiuvati da esperti in ricerca e selezione del personale in un vero e proprio cammino di orientamento al lavoro.

D. Al centro della decima edizione anche i "valori"

R. Sì, una grande novità di quest'anno. Parleremo di diritti umani: dalla libertà individuale e di espressione alla protezione dei propri dati personali con l'avvento delle nuove tecnologie. Affronteremo il tema della lotta alle mafie e della legalità nel territorio. Valori in cui, come Categoria professionale, crediamo fortemente!

D. Non resta che darci appuntamento al Mi.Co., dal 20 al 22 giugno, per partecipare a un'edizione che ci sorprenderà.

R. Ne sono certo. Partecipare al Festival del Lavoro sarà come sempre un momento di arricchimento per ciascuno di noi. Che sia l'occasione di ampliare la propria attività professionale, una nuova opportunità di formazione, un'offerta di lavoro, l'incontro con un esperto, l'idea emergente da un confronto. Vi aspetto tutti a Milano!

LA FONDAZIONE CONSULENTI PER IL LAVORO: IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO



A CURA DELLA FONDAZIONE LAVORO CONSULENTI PER IL LAVORO

L'art. 6, comma 2, del D.lgs. dispone che è autorizzato allo svolgimento dell'attività di intermediazione l'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro, che può chiedere l'iscrizione all'albo delle Agenzie per il lavoro, di cui all'articolo 4 del medesimo D.lgs. 276/03, di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica, costituito nell'ambito del consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione nel rispetto dei criteri fissati dalla norma. Il legislatore, dunque, attribuisce all'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro, che agisce per mezzo del suo Consiglio nazionale, la facoltà di svolgimento della "intermediazione" attraverso un tassativo duplice binario:

- attraverso la costituzione nell'ambito del menzionato consiglio nazionale o di una fondazione o di un altro soggetto dotato di personalità giuridica.

Il completamento giuridico della norma viene individuato nell'art. 13, comma 1, del D.M. 23 dicembre 2003 ("Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro"), secondo il quale, ai fini della disposizione di cui all'art. 6, comma 4, del decreto legislativo 276/2003, i consulenti del lavoro

possono essere delegati dalla Fondazione, abilitata alla attività di intermediazione, a svolgere, in nome e per conto della Fondazione stessa, tutte le azioni necessarie alla attività di intermediazione, nonché tutte le azioni ad essa collegabili.

In base al combinato disposto dell'art. 6, c.2, e art. 13, dm 23.11.03, pertanto, discende che il consulente può svolgere l'attività solo in quanto delegato dalla Fondazione Lavoro. Quando il delegato agisce, in realtà, lo fa per il tramite della Fondazione, l'unica ad avere la titolarità dell'azione ed il rapporto con le istituzioni regionali e nazionali.

Ne deriva che nessun soggetto abilitato, ai sensi dell'art. 1 della legge 12/1979, potrà ritenersi titolare di un diritto soggettivo all'esercizio dell'attività di intermediazione declinata dal D.lgs. 276/2003.

L'attività di intermediazione, infatti, in quanto estranea alla gestione del rapporto di lavoro, non rientra nell'ambito di quelle attività "riservate", di cui all'art. 1 della legge 12/1979.

IL RUOLO DI FONDAZIONE PER IL LAVORO

La Fondazione opera su tutto il territorio nazionale attraverso i Consulenti del Lavoro delegati che rappresentano vere e proprie sedi

operative per le attività di intermediazione, ricerca e selezione di personale, ricollocazione e per la gestione delle politiche attive del lavoro. La capillarità della struttura, la qualità dei servizi, la completezza dell'offerta e la conoscenza delle piccole e medie imprese sono i punti di forza della Fondazione che rappresenta il raccordo naturale tra le esigenze del mondo produttivo e quelle di coloro che cercano o vogliono cambiare lavoro. La Fondazione opera attraverso oltre 2500 sedi operative presenti su tutto il territorio nazionale e con oltre 5000 operatori. Questi numeri fanno della Fondazione l'Agenzia per il Lavoro più grande e articolata d'Italia.

I SERVIZI DI FONDAZIONE PER IL LAVORO

Grandi sfide attendono la Fondazione Consulenti per il lavoro, considerata la grande importanza strategica che questa istituzione ha assunto per la categoria.

Negli ultimi anni il numero dei delegati e il fatturato sono cresciuti esponenzialmente. Si è passati da ricavi nel 2008 pari a circa €. 250.000,00 agli oltre €. 6.000.000,00 del consuntivo 2017. I consulenti del lavoro regolarmente iscritti alla Fondazione, alla data del 31 marzo 2019, ammontano complessivamente a 2.717 secondo la ripartizione per regione indicata in tabella.

DISTRIBUZIONE SEDI OPERATIVE DELLA FONDAZIONE LAVORO*

Regione	N. delegati	N. sedi accreditate nazionale	N. sedi accreditate regionale
ABRUZZO	67	7	0
BASILICATA	29	3	0
CALABRIA	110	20	9
CAMPANIA	327	54	1
EMILIA ROMAGNA	146	25	7
FRIULI-VENEZIA GIULIA	20	2	0
LAZIO	243	51	4
LIGURIA	49	6	0
LOMBARDIA	393	52	26
MARCHE	47	6	0
MOLISE	18	2	1
PIEMONTE	135	14	7
PUGLIA	177	68	4
SARDEGNA	175	45	14
SICILIA	199	53	10
TOSCANA	112	18	15
TRENTINO - ALTO ADIGE	16	1	0
UMBRIA	50	4	0
VALLE D'AOSTA	4	0	0
VENETO	400	25	9
TOTALE	2.717	456	107

*Fonte: Dati FLlab al 31 marzo 2019

Le sedi accreditate per l'erogazione dei servizi nell'ambito dell'Assegno di Ricollocazione sono 456.

Le sedi accreditate all'erogazione dei servizi per il lavoro nelle diverse regioni sono complessivamente pari a 107.

La "Rete" e l'Hub".

Fondazione com'è noto si è dotata da qualche mese di una piattaforma informatica che traccia tutte le politiche attive che i delegati pongono in essere. Si suddivide in parte privata e pubblica e deve raccogliere le "vacancies" che i delegati deb-

bono obbligatoriamente inserire e i curricula di chi cerca lavoro.

La "rete", per essere effettiva deve diventare più ampia possibile. Non può escludersi, pertanto, che la nostra possa contaminarsi con altre reti, pubbliche e private, almeno fintanto che non si realizzerà nel nostro ordinamento, l'agognato sistema informatico unico dei servizi al lavoro.

Il patrimonio di dati cui la categoria è potenzialmente portatrice, rappresenta il "plus" che ci potrà ulteriormente distinguere, rispetto agli attori del servizio pubblico dei

servizi al lavoro.

Tramite Fondazione Lavoro, pertanto, si può entrare in questa importante "rete" professionale che rappresenta per la categoria un'opportunità di sviluppo del proprio business di studio.

Ecco perché l'obiettivo di Fondazione Lavoro sarà quello di aumentare il numero di delegati sul territorio, mediante la creazione degli "Hub" di categoria che avvicineranno la Fondazione lavoro ai territori. Nel 2019 sono previste due aperture in altrettante importanti regioni italiane.

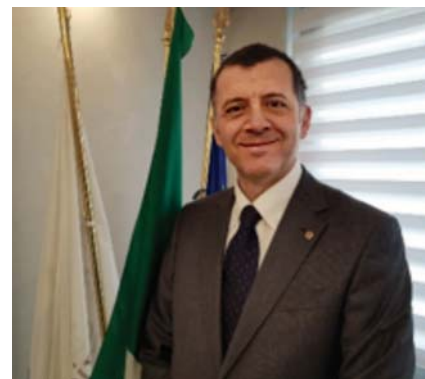
X EDIZIONE DEL FESTIVAL DEL LAVORO E L'ISOLA DELLA PREVIDENZA

DI **MARCO BERTUCCI**
 CONSILIERE DI AMMINISTRAZIONE ENPACL
 E CONSULENTE DEL LAVORO DI ROMA

Dal 20 al 22 giugno numerosi ospiti si confronteranno sui temi del lavoro, della previdenza e sul futuro dell'Italia, durante questo importante ed ormai atteso evento voluto ed organizzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e dalla Fondazione Studi. L'ENPACL, Ente di Previdenza ed Assistenza dei Consulenti del Lavoro, sarà ovviamente presente e protagonista con importanti relatori presso "L'isola della Previ-

denza". Uno spazio dedicato alla trattazione dei temi propri, all'interno del Mi.Co. – Milano Congressi - il Centro Congressi più grande d'Europa che per il secondo anno consecutivo ospiterà la prestigiosa manifestazione.

Nelle tre giornate di lavoro sarà possibile fare un bilancio sulla sostenibilità delle casse dei liberi professionisti, ma anche conoscere gli investimenti nell'economia reale per sostenere il sistema paese.



Si parlerà inoltre e nello specifico delle attività a sostegno della Categoria messa in atto dall' ENPACL attraverso il Presidente Alessandro Visparelli e tutti i Consiglieri che



parteciperanno ai diversi seminari. Ed ancora.

Si valuteranno anche i diversi sistemi per poter integrare le prestazioni previdenziali erogate a favore dei propri iscritti: tra queste l'istituto della modularità che evidenzia

degli importantissimi vantaggi non soltanto in termini previdenziali ma anche fiscali, nonché le opportunità assistenziali che si offrono ai Colleghi meno fortunati come la long term care per dare un segnale non solo simbolico.

Evidente quindi che anche quest'anno l'ENPACL sarà vicino alla categoria per cercare di trasmettere tutte le opportunità che la struttura offre ai propri associati.

Vi aspettiamo numerosi



20 GIUGNO

16:00 - 17:00

SU MISURA PER VOI: STRUMENTI DI WELFARE INTEGRATO

Marco Bertucci

Consigliere ENPACL

Pasquale Mazzuca

Vicepresidente ENPACL

Giovanni Marcantonio

Consigliere Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Tiziana Stallone

Presidente ENPAB

Demetrio Houlis

Presidente EMAPI

17:00 - 18:00

AMBIENTE, SOCIETÀ, GOVERNANCE: ECCO I NOSTRI INVESTIMENTI

Mauro Zanella

Consigliere ENPACL

Alessandro Visparelli

Presidente ENPACL

Francesco Bicciato

Segretario Generale Forum Finanza Sostenibile

Davide Squarzone

Amministratore Delegato Prometeia Advisor SIM

18:00 - 19:00

E LA MIA PENSIONE?

Adriana Regonesi

Consigliere ENPACL

Fabio Faretra

Direttore Generale ENPACL

ISOLA DELLA PREVIDENZA

Programma

21 GIUGNO

09:30 - 11:00

VERSO IL SOFTWARE 'PAGHE' DI CATEGORIA**Carlo Calanca**

Consigliere ENPACL

Alessandro Visparelli

Presidente ENPACL

Marina Calderone

Presidente Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Dario Montanaro

Presidente Teleconsul

11:00 - 12:00

INPGI: LA PREVIDENZA DEI GIORNALISTI**Mimma Iorio**

Direttore Generale INPGI

Marina Macelloni

Presidente INPGI

Sen. Sergio Puglia*

Presidente Commissione parlamentare di controllo

Carlo Verna*

Presidente Consiglio Nazionale Ordine dei Giornalisti

Massimo Fiaschi*

Segretario Generale Manageritalia

12:00 - 13:00

ARRIVANO I CONSULENTI DELLA PREVIDENZA**Gianfranco Ginolfi**

Consigliere ENPACL

Alessandro Visparelli

Presidente ENPACL

Marina Calderone

Presidente Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Mauro Marè

Presidente MEFOP

15:00 - 16:00

LA PREVIDENZA DEI PROFESSIONISTI TRA SOSTENIBILITÀ E ADEGUATEZZA**Fabio Faretra**

Direttore Generale ENPACL

Alessandro Visparelli

Presidente ENPACL

Claudio Durigon*

Sottosegretario al Ministero del Lavoro

Cesare Damiano

Ex Ministro del Lavoro

Concetta Ferrari*

Direttore Generale per le politiche previdenziali presso il Ministero del Lavoro

16:00 - 17:00

UNA PREVIDENZA IN TINTA ROSA**Alberto Brambilla***

Presidente di Itinerari previdenziali

Alessandro Visparelli

Presidente ENPACL

Antonella Ricci

Consigliere Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Fabio Faretra

Direttore Generale ENPACL

ISOLA DELLA PREVIDENZA**Programma****21 GIUGNO**

17:00 - 18:00

MY LIFE PLANNER: LA PIATTAFORMA INFORMATICA PER LE SIMULAZIONI PENSIONISTICHE**Fabio Faretra**

Direttore Generale ENPACL

Luigi Ballanti

Direttore Generale MEFOP

Luca Di Galleonardo

funzionario MEFOP

Alberto Cauzzi***22 GIUGNO**

09:30 - 11:00

IL MANUALE DELLA PREVIDENZA PER CONSULENTI DEL LAVORO. EDIZIONE 2019**Alessandro Visparelli**

Presidente ENPACL

Rosario De Luca

Presidente Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Giuseppe Buscema

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

11:00 - 12:00

GLI ESAMI NON FINISCONO MAI: LE BORSE DI STUDIO ENPACL**Romano Benini**

Coordinatore del corso di laurea in 'Consulenza del lavoro e sistemi di workfare'

Pasquale Mazzuca

Vicepresidente ENPACL

Michele Damiani

Giornalista Italia Oggi

TC VERTENZE DESK

Il software leader in Italia per la ricostruzione di carriere lavorative

L'estrema flessibilità, l'interfaccia grafica semplice ed intuitiva e un'ampia banca dati con oltre 700 settori contrattuali fanno di Vertenze Desk un software in grado di gestire qualsiasi esigenza derivi dal controllo e dalla ricostruzione delle retribuzioni di carriere lavorative.



ERRATO INQUADRAMENTO

Con pochi semplici passaggi è possibile ricostruire, in brevissimo tempo, tutti gli elementi retributivi e le relative differenze di un periodo lavorativo, sostituendo il livello retributivo con quello effettivamente lavorato.

RICOSTRUZIONE DEL NETTO PERCEPTO

Le retribuzioni possono essere ricondotte al netto detraendo gli oneri sociali e fiscali utilizzando le varie tabelle già precaricate.

ELABORAZIONE TFR

La flessibilità del software permette di impostare ogni singolo parametro per l'elaborazione del TFR sia in modalità mensile che annuale.

RIVALUTAZIONE DEI CREDITI

Rivalutazione dei crediti di lavoro con l'applicazione dei sistemi di calcolo degli interessi di legge più utilizzati.

STAMPE

Rilevanti sono le stampe elaborate dal software, frutto dell'esperienza

maturata negli anni, e grazie alla collaborazione con autorevoli professionisti che si sono serviti di Vertenze nella loro esperienza lavorativa.

BANCA DATI

La Banca Dati rappresenta un ulteriore elemento che rende Vertenze un software ancora più completo, con i suoi oltre 700 settori contrattuali ed uno storico medio ultraventennale. La sua struttura, estremamente flessibile, permette la personalizzazione e l'integrazione dei dati presenti con elementi provinciali ed aziendali.

tc VERTENZE desk

STRUMENTO LEADER IN ITALIA PER LA RICOSTRUZIONE
DELLE CARRIERE LAVORATIVE

IL SOFTWARE
CHE NON TEME
CONFRONTI



ORGANO DI CONTROLLO NELLE S.R.L., ANCORA TANTA INCERTEZZA

A CURA DEL CENTRO STUDI DEL CPO DI ROMA

L'articolo 2477 del codice civile, rimasto silente per quasi 70 anni, ha subito nell'ultimo decennio notevoli modifiche, e la versione in vigore (dal 16/03/2019), non la si può ancora considerare definitiva. Infatti al recente D.L. 34/2019 (decreto crescita) sono stati presentati due emendamenti per apportare ulteriori modifiche al testo attuale. Ma andiamo per gradi; il 19 ottobre 2017 è stata pubblicata la legge 155, recante la delega al governo

per la riforma fallimentare ovvero della crisi d'impresa. Il 12 gennaio 2019 è stato emanato il decreto legislativo N.14/2019 e tra le altre novità è stato modificato l'articolo 2477 del codice civile, cioè l'articolo che regola le modalità e le dimensioni che le S.r.l. devono rispettare per non intercorrere nell'obbligatorietà di costituire l'organo di controllo all'interno dell'azienda. Nel testo scompare il riferimento all'articolo 2435 bis,

quello che stabilisce i limiti dimensionali delle S.r.l. obbligate alla predisposizione del bilancio d'esercizio in forma abbreviata che recita,"le società che non abbiano emesso titoli negoziati in mercati regolamentati, possono redigere il bilancio in forma abbreviata quando nel primo esercizio o, successivamente per due esercizi consecutivi, non abbiano superato due dei seguenti limiti:

- Totale dell'attivo dello stato pa-



- trimoniale Euro 4.400.000,00;
- Ricavi delle vendite e delle prestazioni Euro 8.800.000,00;
- Dipendenti occupati in media durante l'anno 50 unità.

All'interno dell'articolo 2477 sono stati inseriti dei nuovi e naturalmente diversi limiti dimensionali, che all'occhio degli esperti sembrano anche poco bilanciati. In sostanza diventa obbligatoria la nomina dell'organo di controllo (collegiale o monocratico) se:

- 1) La società è tenuta alla redazione del bilancio consolidato; tale assunto ha una sua logica
- 2) La società controlla un'altra società obbligata alla revisione legale dei conti; e anche su questa nuova modalità non c'è nulla da eccepire
- 3) La società ha superato per due esercizi consecutivi almeno uno dei seguenti limiti:
 - Totale dell'attivo dello stato

- patrimoniale Euro 2.000.000,00;
- Ricavi delle vendite e delle prestazioni Euro 2.000.000,00;
- Dipendenti occupati in media durante l'esercizio 10 unità.

I criteri decisamente restrittivi rispetto al passato appaiono, come dicevamo, poco bilanciati. Se ragioniamo sulla media dei dipendenti occupati, in base alle statistiche predisposte dall'ISTAT con riferimento all'anno 2016 (vedi il giornale delle PMI del 24/01/2019), il costo del lavoro in senso ampio delle unità economiche con almeno 10 dipendenti dell'industria e dei servizi, è stato pari ad euro 41.785,00 per dipendente, pertanto 10 dipendenti costano annualmente circa 420.000,00 euro. Nello stesso anno la produttività nominale media del lavoro è stata pari ad euro 46.600,00, intendendo per

produttività nominale il rapporto tra il valore aggiunto e gli addetti. Questo significa che la media del fatturato delle imprese con 10 addetti non raggiunge i 900.000,00 euro (vedi il report pubblicato dall'istat il 9 novembre 2018). Pertanto i nuovi limiti dimensionali non sembrano assolutamente coerenti tra loro. Tanto valeva inserire il solo limite dei dipendenti perchè mediamente con 9 unità sembra essere assai improbabile raggiungere un fatturato di 2.000.000,00 di euro fatte salve situazioni di mercato particolarmente favorevoli che difficilmente si ripropongono in due annualità consecutive. Diverso è il discorso dell'attivo patrimoniale in quanto si presume che maggiori sono gli investimenti e maggiore è il rischio di impresa, quindi si ritiene giustificato il primo limite.

Comunque si ritiene che per poter raggiungere il giusto equilibrio il limite dimensionale delle unità lavorative dovrebbe salire a 20, questo ridurrebbe la platea delle società interessate alla norma dalle attuali 180.000 a meno di 60.000.

Da non dimenticare le evidenti criticità date dalle necessarie modifiche statutarie che dovranno predisporre le srl per adeguare gli statuti ai nuovi limiti imposti dalla norma (assemblea straordinaria), e del non meno importante compenso che dovranno erogare al revisore o al collegio nominato.

All'inizio dell'articolo abbiamo parlato degli emendamenti presentati al decreto crescita, che prevedono l'innalzamento sia dei valori dell'attivo patrimoniale, sia dei ricavi, che l'innalzamento del numero dei dipendenti magari come da noi auspicato; se verranno accolti, sarà inevitabilmente ancora ritoccato l'articolo 2477, che sembra non trovare più pace, ma sicuramente verranno applicati limiti dimensionali più consoni alle realtà delle piccole imprese Italiane.



CCNL INTERSETTORIALE CIFA-CONFSAL

FORMAZIONE, WELFARE E PRODUTTIVITÀ PER UNA CONTRATTAZIONE MODERNA

Il CCNL Intersettoriale Cifa-Confsal rappresenta un nitido esempio di quel **modello di contrattazione collettiva**, che deve fondarsi sugli elementi della **flessibilità**, della **formazione** e del **welfare** per definirsi “moderna”, pienamente rispondente alle molteplici e diverse esigenze dei datori e dei lavoratori, e che possa supportare le imprese di fronte alle sfide dell’internalizzazione e dei cambiamenti tecnologici.

Nello specifico, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersettoriale, sottoscritto tra la **Confederazione Cifa** e le federazioni collegate Fedarcom, UniTerziario, UniPmi, e il **sindacato dei lavoratori Confsal** e le rispettive federazioni Fna-Confsal e Snalv-Confsal, è stato stipulato il 19 dicembre 2016 con vigenza fino al 30 giugno 2019. Disciplina il rapporto di lavoro tra aziende e lavoratori nei **settori Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo**.

Molteplici sono i **punti di forza e di interesse** del contratto collettivo tra i più importanti stipulati da Cifa. A partire dalla **retribuzione di primo ingresso** e dal **regime di reimpiego** che prevedono, a fronte di una retribuzione differenziata, il coinvolgimento del lavoratore in intensi percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale, così come, nella stessa logica, l’aumento di anzianità viene sostituito dallo **scatto di competenza**.

Analogamente, assoluto interesse riveste la **contrattazione di secondo livello**. Dalla flessibilità contrattuale all’apprendistato, passando per la sicurezza sul lavoro, sono ampissimi gli spazi e i margini di manovra che il contratto nazionale riconosce all’autonomia collettiva territoriale e aziendale, conferendo alla stessa i tratti della flessibilità e dell’efficacia nelle risposte.

Tuttavia la leva del welfare è, forse, il piatto forte e più qualificante dell’intera disciplina contrattuale. Il CCNL Intersettoriale, infatti, perfettamente in linea con le recenti novità legislative in materia, disciplina lo **smart working**, il premio presenze convertibile in **premi di produttività** e, soprattutto, l’adesione a **SanARCom**, il nuovo fondo di assistenza sanitaria integrativa, attivo già dal 1° ottobre 2018 e aperto a tutti i datori di lavoro, anche a coloro che applicano altri CCNL e che intendono assicurare prestazioni sanitarie integrative ai propri dipendenti con soli 144€ l’anno.

CCNL
ALIMENTARISTI
CIFA-CONFSAL

FLESSIBILITÀ AL SERVIZIO DI IMPRESE E LAVORATORI

Uno dei più importanti CCNL sottoscritti da Cifa, Confederazione Italiana delle Federazioni Autonome, è indubbiamente quello relativo al settore merceologico alimentare. Infatti, il 19 dicembre 2016 la stessa Confederazione insieme a Fedarcom, Fesica-Confsal e Fisals-Confsal hanno stipulato il **Contratto Nazionale di Lavoro per le piccole e medie imprese industriali, artigianali e commerciali operanti nel settore alimentare e il relativo personale dipendente**.

Il testo contrattuale contiene misure significative in materia di **occupazione, flessibilità, politiche attive, erogazioni salariali** legate a incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, **adeguamento delle competenze e welfare**. Sono state introdotte, inoltre, quelle novità capaci di cogliere le nuove sfide poste dal mercato del lavoro in un settore strategico come quello delle imprese alimentari.

Oltre al **Regime di Reimpiego e di Primo Ingresso**, l'intesa pone l'accento sull'elemento della formazione, testimoniata dalla previsione dello **scatto di competenza**, vale a dire gli aumenti periodici della retribuzione non più legati all'anzianità di servizio, bensì a effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.

Oltre alla **formazione**, notevole risalto è dedicato al tema della **flessibilità** tanto dal lato dei lavoratori quanto dalla parte dei datori di lavoro. Nel primo caso, occorre sottolineare sia la possibilità di modulare l'orario di lavoro anche a livello individuale, e non solo collettivo, sia la disciplina dei congedi che consente al lavoratore di godere dei riposi e delle **ferie cedute dai colleghi** al fine di assistere i figli minori in particolari condizioni di salute, in modo da offrire uno strumento di solidarietà sociale tra personale dipendente.

Tale flessibilità non è solo individuale, ma anche collettiva per far fronte in modo più immediato ed efficiente alle variazioni dell'intensità lavorativa. In quest'ottica, il CCNL regola tutte quelle forme contrattuali, recentemente aggiornate dal legislatore, che consentono di rendere più flessibile il rapporto di lavoro pur senza rinunciare alle tutele del lavoratore. Allo stesso fine è implementata la banca delle ore e sono previste numerose deroghe alle limitazioni per la stipula e la successione di contratti a tempo determinato.

In ultimo, degna di nota è la **previsione del premio presenze**. Tutte le aziende che non avranno provveduto con apposito accordo aziendale o territoriale all'istituzione di premi di risultato variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività o qualità, dovranno corrispondere ai lavoratori un premio presenze, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in azienda.

CCNL SANITÀ CIFA-CONFSAL

UN ESEMPIO DI CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

Il 26 marzo scorso, FederLab, con l'assistenza di Cifa, e Fials, con l'assistenza di Confsal hanno rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei **Laboratori di Analisi Cliniche** e dei **Centri Poliambulatoriali**, con vigenza fino al 28 febbraio 2022.

L'intesa raggiunta rende il CCNL, l'unico di settore, chiaro esempio di quella contrattazione collettiva di qualità che Cifa e Confsal da mesi vedono come unica e certa risposta al dumping contrattuale. L'accordo, infatti, prevede un **aumento economico nel triennio di quasi 100€ lordi** (cat. C o III liv.) finalizzato a tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori del settore, l'**obbligo dell'assistenza sanitaria integrativa** per un valore economico annuo pari a 216€, oltre che l'obbligo per i datori di lavoro di riconoscere annualmente ai lavoratori **servizi di welfare** obbligatori di un valore minimo pari a 100€ aumentato di ulteriori 25€ per ogni componente del nucleo familiare, rivolti prevalentemente a misure **a sostegno della famiglia**.

Molteplici le novità contenute nel nuovo testo, che tiene conto dei profondi cambiamenti e delle mutate esigenze che caratterizzano il settore dei laboratori di analisi, di diagnostica strumentale e degli ambulatori, a scopo diagnostico e/o terapeutico. Tra questi, l'ampliamento delle prerogative e delle materie attribuite alla **contrattazione di secondo livello** per sostenere le aziende nell'introduzione di **specifiche misure di flessibilità** e per azionare l'importante leva del **salario di produttività**. Grande attenzione è riservata al tema della formazione vista come centrale nel rapporto di lavoro subordinato per sostenere il lavoratore durante tutto il percorso lavorativo. Per tale ragione, oltre al **Regime di Primo Ingresso** e quello del **Reimpiego**, è stata contemplata anche l'introduzione dello **scatto di competenza**, vale a dire il riconoscimento di un aumento retributivo dell'1,5% nel triennio per tutti quei lavoratori che avranno dimostrato di aver acquisito nuove competenze o che attesteranno di aver svolto nel triennio almeno 50 ore di **formazione** inerente alla loro specifica mansione.

A supporto delle misure previste, il CCNL prevede uno strutturato sistema di bilateralità a supporto di imprese e lavoratori nel raggiungimento dei puntuali obblighi contrattuali. **FonARCom**, quale fondo interprofessionale per la formazione continua, **Epar**, quale Ente bilaterale di riferimento, e **SanARCom**, il nuovo fondo di assistenza sanitaria integrativa.

CCNL AIO
CIFA-CONFSAL

UNO STRUMENTO MODERNO E FLESSIBILE PER GLI STUDI ODONTOIATRICI

Di preminente interesse nel settore degli studi odontoiatrici e medico dentistici è il CCNL stipulato da **AIO-Cifa** e **Fials-Confsal**, che fra pochi mesi – a febbraio 2020 – sarà rinnovato e adeguato alle mutate condizioni socio-economiche di comparto. Uno strumento contrattuale, unico del settore, moderno e flessibile, in grado di fornire **risposte sempre efficaci alle molteplici esigenze provenienti dagli studi odontoiatrici e dal relativo personale dipendente.**

Il testo contrattuale, infatti, risulta ricco di novità in materia di **inserimento occupazionale, contrasto al lavoro irregolare, formazione e lifelong learning, flessibilità, incentivazione della produttività aziendale e potenziamento della contrattazione di secondo livello.** In questa prospettiva si inseriscono, ad esempio, le disposizioni che prevedono - per la prima volta nel settore - la facoltà per il datore di lavoro e i lavoratori di procedere alla sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali che abbiano a oggetto la trasformazione del premio ferie (c.d. quattordicesima) in premio di risultato, di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Analogamente, le parti sociali firmatarie hanno inteso regolamentare la flessibilità dell'orario di lavoro, prevedendo un arco temporale massimo di 24 settimane per l'attuazione del c.d. "**orario multiperiodale**", rimodulabile da accordi aziendali o territoriali.

Un **aumento** medio di più di 80€ mensili, aggiunto agli 8 scatti di anzianità stabiliti, e a una **indennità di malattia** pari al 100% per i primi 3 giorni fanno, inoltre, del CCNL AIO-Cifa uno dei contratti più tutelanti a livello economico e concreto esempio di quanto l'incremento della competitività aziendale sia correlata alla lotta al dumping contrattuale e salariale che la Cifa porta avanti da anni.

Sebbene prossimo al rinnovo, il Contratto Nazionale si presenta aggiornato e costantemente aderente al contesto normativo prodotto dal legislatore. Basti pensare alla regolamentazione, un unicum nel settore, della **figura dell'Assistente di Poltrona**, della possibilità di **mutamento delle mansioni**, in virtù della quale il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiori, purché rientranti nella medesima categoria legale, o alla minuziosa disciplina in materia di **apprendistato**, regolando non solo quello professionalizzante, ma anche quello di primo e di terzo livello.

Infine, elemento qualificante della contrattazione collettiva di Cifa è rappresentato certamente da quella strutturata e consolidata bilateralità composta da **FonARCom** per la formazione, **Epar** per la bilateralità, **SanARCom** per l'assistenza sanitaria integrativa e, infine, **WelfARCom**, il fondo nato per promuovere l'introduzione di forme di welfare contrattuale anche negli studi odontoiatrici e medico dentistici.

Scarica il testo integrale del CCNL sul sito www.cifaitalia.it

Insieme per
**volare oltre la
burocrazia**



Il nostro programma per il Festival:

20 giugno

Aula delle Opportunità
dalle 16.00 alle 17.00

**La figura del cdl nel codice
della crisi e dell'insolvenza**

Relatore CdL:
Lorenzo Lelli Consigliere CPO di Roma

21 giugno

Aula delle Opportunità
dalle 11.00 alle 12.00

**Riforma degli organi di
controllo nelle SRL**

Relatore CdL:
Esposito Frediano Componente Centro Studi CPO di Roma

199.137.137

info@cafconsulentidellavoro.it
www.cafconsulentidellavoro.it

CAFCDL[®]

CAF Nazionale Consulenti del Lavoro

LA SENTENZA DELLA CORTE D'APPELLO DI TORINO SUI RIDERS

A CURA DEL CENTRO STUDI DEL CPO DI ROMA

IN PREMESSA: LE ATTUALI DISPOSIZIONI CHE REGOLANO LE COLLABORAZIONI

Prima di esaminare la sentenza della Corte d'Appello di Torino va fatto un cenno alle attuali disposizioni di legge che sono quelle che vanno prese in considerazione per analizzare quali siano oggi le collaborazioni continuative che sono, in linea di principio, rispettose di legge e pertanto al riparo da vertenze e verifiche ispettive.

Il nostro esame deve partire dal testo dell'art. 2 del richiamato D.Lgs. 81/2015 che si intitola "Collaborazioni organizzate da committente". In primo luogo va detto che le suddette "nuove" regole sulle collaborazioni previste dal richiamato articolo 2 non si applicano allorché ricorrano condizioni particolari appositamente previste dal legislatore: si tratta delle collaborazioni concluse nell'ambito di settori nei quali siano stati stipulati appositi accordi collettivi nazionali da parte delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, delle collaborazioni prestate nell'ambito delle professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in un albo, delle attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società oltreché quelle relative ai componenti di collegi e commissioni, delle collaborazioni prestate per fini istituzionali a favore di società sportive dilettantistiche nonché, infine, delle collaborazioni prestate nel-

l'ambito della produzione e realizzazione di spettacoli da parte di fondazioni musicali.

Rispetto alla Riforma Biagi, scompare dalle possibili eccezioni, la collaborazione stipulata con un soggetto percettore della pensione di vecchiaia.

Ma elencate le eccezioni, vediamo quali sono le regole applicabili a tutte le altre possibili collaborazioni che ad un primo sguardo sono apparse particolarmente restrittive, nonostante vi fosse stata l'abolizione del progetto. Va infatti precisato per inciso che il D.Lgs. 81/2015 con l'articolo 52 (intitolato "superamento del contratto a progetto") aveva espressamente previsto che "Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto".

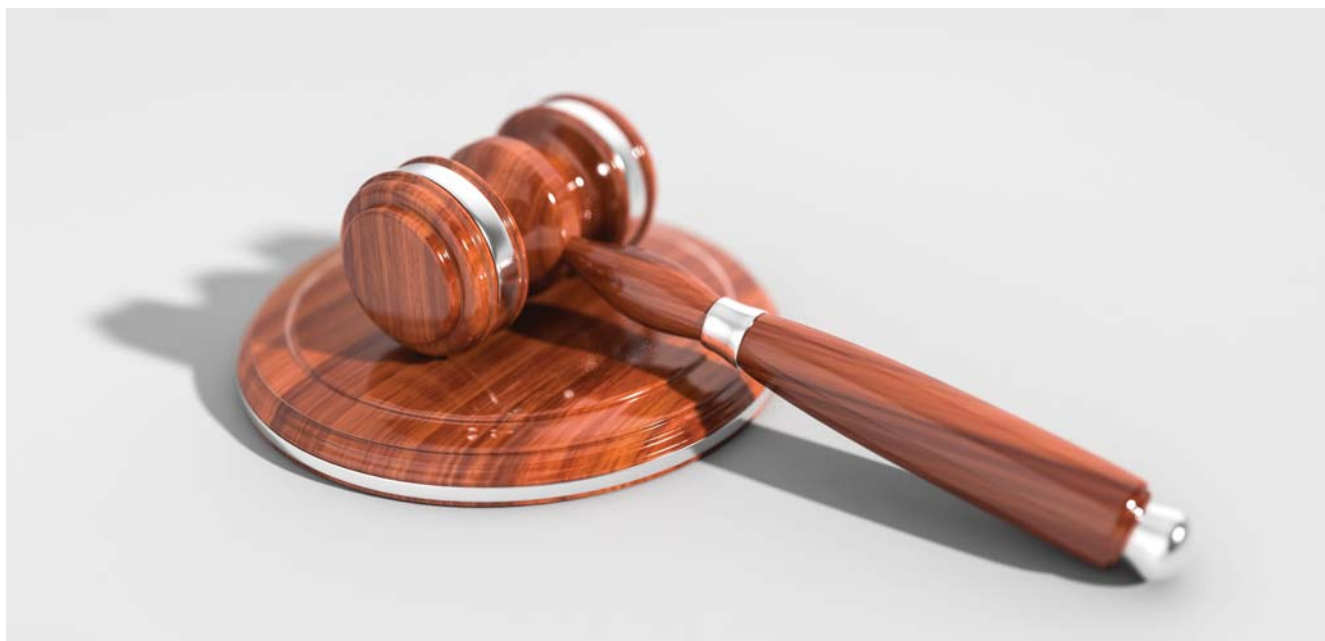
Ebbene, il 1° comma di cui al suddetto art. 2 si apre con questo inciso di non immediata interpretazione: "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Il legislatore è poi intervenuto successivamente – circa due anni dopo

- con una modifica del testo di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.; ciò ha fatto con il disposto dell'art. 15 della L. 22 maggio 2017, n. 81. Alla luce di tale ulteriore modifica il nuovo testo di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c., nella parte concernente il nostro approfondimento, recita attualmente così come segue in ordine alla competenza per materia del Giudice del Lavoro: "3)..... ed altri rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

LA SENTENZA DELLA CORTE D'APPELLO DI TORINO 4 FEBBRAIO 2019 N° 26 SUI RIDERS

Per una disamina completa della sentenza della Corte d'Appello di Torino rimandiamo al testo integrale della stessa pronuncia pubblicato in varie riviste (cfr. ad esempio *Dir. & Prat. Lav.*, 2019, 14, 865 con commento di Carlo Mayer). Quel che ci preme evidenziare nel presente approfondimento è per un verso quali fossero le indiscusse modalità delle prestazioni lavorative rese dai riders e, per altro verso, quali siano state in punto di diritto le argomentazioni della



Corte d'Appello di Torino che hanno portato all'accoglimento della domanda presentata in via subordinata (la domanda principale concerneva la conversione in rapporto di lavoro subordinato, le relative differenze retributive, l'impugnativa di licenziamento, il risarcimento del danno ex art. 2087 c.c.) di applicazione delle tutele previste dall'articolo 2 del D.Lgs. 81/2015, che era stata respinta unitamente alla domanda principale in prima istanza da parte del Tribunale del Lavoro di Torino.

Così come riassume la Corte d'Appello di Torino la prestazione di lavoro dei ricorrenti si instaurava e si svolgeva con le seguenti modalità. Dopo avere compilato un formulario sul sito del committente, i collaboratori venivano convocati in piccoli gruppi presso l'ufficio dell'azienda per un primo colloquio nel quale veniva loro spiegato che l'attività presupponeva il possesso di una bicicletta e la disponibilità di uno smartphone; in un secondo momento veniva poi proposta agli stessi la sottoscrizione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa e, dietro versamento

di una caparra di 50 euro, venivano loro consegnati i dispositivi di sicurezza (casco, maglietta, giubbotto e luci) e l'attrezzatura per il trasporto del cibo (piastra di aggancio e box). Veniva poi sottoscritto un contratto tra collaboratore e committente di collaborazione coordinata e continuativa nel quale veniva previsto che il lavoratore fosse "libero di candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa a seconda delle proprie disponibilità ed esigenze di vita". Il lavoratore si impegnava ed eseguire le consegne avvalendosi di una propria bicicletta "idonea e dotata di tutti i requisiti richiesti dalla legge per la circolazione". Nello stesso contratto di collaborazione veniva poi previsto che il collaboratore avrebbe agito "in piena autonomia, senza essere soggetto ad alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare, ovvero a vincoli di presenza o di orario di qualsiasi genere nei confronti della committente", ma era tuttavia "fatto salvo il necessario coordinamento generale con l'attività della stessa committente"; era poi prevista la possibilità di recedere liberamente dal contratto, anche prima

della scadenza concordata, con comunicazione scritta da inviarsi a mezzo raccomandata a/r con 30 giorni di anticipo. Il medesimo contratto prevedeva poi che il lavoratore, una volta candidatosi per una corsa, si impegnasse ad effettuare la consegna tassativamente entro 30 minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo, pena applicazione a suo carico di una penale di 15 euro e che il compenso fosse stabilito in euro 5,60 al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali per ciascuna ora di disponibilità. Le parti prevedevano poi in contratto che il collaboratore avrebbe dovuto provvedere ad inoltrare all'Inps la "domanda di iscrizione alla gestione separata di cui l'art.2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n.335" mentre la committente avrebbe dovuto provvedere lei a versare il relativo contributo; era poi previsto in contratto che era la committente che doveva provvedere all'iscrizione del collaboratore all'Inail ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n.38 con il premio che era a carico del collaboratore per un terzo e della committente per due terzi. Infine sempre il contratto prevedeva

che la committente dovesse affidare al collaboratore in comodato gratuito un casco da ciclista, un giubbotto e un bauletto dotato dei segni distintivi dell'azienda a fronte di un versamento di una cauzione di euro 50 ed al predetto contratto era allegato un foglio contenente l'informativa sul trattamento dei dati personali e la prestazione del consenso.

Quanto alle modalità fattuali di svolgimento del rapporto, lo stesso si articolava così come segue.

La gestione del rapporto avveniva attraverso una piattaforma multimediale (shyftplan) e un applicativo per smartphone – modificatosi nel tempo -, per il cui uso venivano fornite dalla committente delle apposite istruzioni. L'azienda pubblicava settimanalmente sulla piattaforma multimediale gli "slot", con indicazione del numero di riders necessari per coprire ciascun turno.

Ciascun rider poteva dare la propria disponibilità per i vari slot in base alle proprie esigenze personali, ma non era obbligato a farlo. Raccolte le disponibilità dai riders il responsabile aziendale della "flotta" confermava tramite la stessa piattaforma multimediale ai singoli riders l'assegnazione del turno.

Ricevuta la conferma del turno, il lavoratore doveva recarsi all'orario di inizio del turno in una delle tre zone di partenza predefinite dall'azienda e site nel comune di Torino, doveva attivare l'applicativo per smartphone in uso ed inserendo le credenziali (user name e password) effettuava l'accesso e avviava la geolocalizzazione. Il rider riceveva quindi sulla app la notifica dell'ordine con l'indicazione dell'indirizzo del ristorante. Accettato l'ordine, il rider doveva recarsi con la propria bicicletta al ristorante, prendere in consegna i prodotti, controllarne la corrispondenza con l'ordine e comunicare tramite l'apposito co-



mando della app il buon esito della verifica.

A questo punto, posizionato il cibo nel box, il rider doveva provvedere a consegnarlo al cliente, il cui indirizzo gli era stato nel frattempo comunicato tramite la suddetta app; quindi, una volta recapitato quanto ordinato al cliente, doveva confermare al committente con lo stesso sistema di avere regolarmente effettuato la consegna.

La Corte d'Appello di Torino ha accertato e dichiarato, ai sensi dell'articolo 2 del D.Lgs. 81/2015, il diritto degli appellanti a vedersi corrispondere quanto maturato "sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello CCNL Logistica Trasporto merci, dedotto quanto percepito".

Rimandiamo invece al testo integrale della sentenza (cfr. Dir. & Prat. Lav., 2019, 14, 865) per chi fosse interessato a leggere le motivazioni con le quali era stata respinta la domanda di riconoscimento d'un rapporto di lavoro dipendente.

Esaminiamo pertanto le interessanti argomentazioni in punto di diritto che hanno portato all'applicazione

dell'articolo 2 del D.Lgs. 81/2015.

La Corte d'Appello ha premesso che non condivideva l'interpretazione data dal Tribunale di Torino secondo la quale tale norma di legge non avrebbe avuto un contenuto precettivo; premette al riguardo il Collegio che tale interpretazione data dal Tribunale appare fuori luogo in quanto ad avviso della Corte d'Appello un organo giudicante è semplicemente tenuto ad applicare le leggi dello Stato in vigore in quel momento; sempre in premessa di ragionamento il Collegio ha precisato poi che comunque si tratta di una norma di non facile interpretazione stante il sottile confine tra il dettato della stessa e il disposto dell'articolo 2094 c.c.. La Corte poi precisa, sempre quale prologo del proprio ragionamento, che compito del giudice in genere è comunque quello di interpretare la norma, delineare l'ambito di applicazione e verificare se la fattispecie concreta rientri nella previsione della stessa.

Ebbene secondo il Collegio la norma in questione individua un terzo genere, che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui l'articolo 2094 c.c. e la collabo-

razione come prevista dall'articolo 409, n.3, c.p.c., evidentemente per garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando. La norma presa in esame postula un concetto di etero-organizzazione in capo al committente che viene così ad avere il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore e cioè la possibilità di stabilire i tempi ed i luoghi di lavoro.

Precisa la Corte d'Appello che nella fattispecie delineata dall'articolo 2 del D.Lgs. 81/2015, pur senza "sconfinare" nell'esercizio del potere gerarchico / disciplinare - che connota l'eterodirezione -, la collaborazione è qualificabile come etero-organizzata allorché è ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nell'organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui l'articolo 409, n.3, c.p.c. ; infatti nella tipologia in esame è il committente che determina le modalità dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore.

Quindi secondo la Corte d'Appello di Torino è possibile distinguere queste tre tipologie di rapporto di lavoro apparentemente similari ma in realtà ben distinte anche per le conseguenze giuridiche : il rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. , caratterizzato dall'esercizio del potere gerarchico-disciplinare-direttivo , nel quale il prestatore di lavoro è tenuto all'obbedienza ; poi c'è l'etero-organizzazione produttiva del committente che rientra nella fattispecie delineata dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 e che, come visto, è riscontrabile allorché sia ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nell'organizzazione produttiva del committente ; infine sussiste la collaborazione coordinata ex art. 409, n.3, c.p.c. in cui è il collaboratore che pur coordinandosi – con modalità concordate consensualmente - con il committente, organizza comunque autonomamente la propria attività lavorativa.

Precisa la Corte d'Appello che altro ele-

mento importante per la verifica se una determinata fattispecie rientri o meno nelle collaborazioni organizzate dal committente ex art. 2 del D.Lgs. 81/2018 è il carattere della "continuatività" che deve caratterizzare la prestazione lavorativa. Secondo il Collegio tale carattere deve essere valutato in senso ampio tenuto conto della funzione di tutela della norma nonché della continua evoluzione dei rapporti di lavoro che è chiamata a disciplinare. Tale elemento va inteso da un lato come non occasionalità e dell'altro, riguardo all'esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono - anche se intervallate - reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti contraenti .

Sulla base di tali considerazioni la Corte d'Appello di Torino ha ritenuto che i riders, nel caso concreto sottoposto al suo esame, lavorassero con le modalità individuate dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2015.

I riders, infatti, lavoravano sulla base di una turnistica stabilita dalla committente , la quale determinava le zone di partenza; ai riders venivano poi comunicati dall'azienda tramite app gli indirizzi cui di volta in volta effettuare la consegna - con relativa conferma - ; inoltre i tempi di consegna erano predeterminati , essendo previsto un tempo di 30 minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo. Concludeva pertanto la Corte d'Appello di Torino che, conseguentemente, le modalità di esecuzione erano organizzate dalla committente quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Inoltre osservava il Collegio , quanto alla "continuatività" del rapporto, che i riders avevano sottoscritto dei contratti di collaborazione nei quali era prevista una durata di alcuni mesi e inoltre di fatto avevano svolto attività per la società appellata in via continuativa per quasi tutte le settimane in tale arco temporale.

Aggiungeva poi la Corte d'Appello in punto di diritto, che riteneva che l'applicazione dell'articolo 2, D.Lgs. n.81/2015 non comportasse la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tra le parti, così come invece era stato richiesto dai lavoratori con la domanda in via principale . Osservava poi la Corte che la norma in esame stabiliva che solo che a

far data dal 1° gennaio 2016 si doveva applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione autonoma etero-organizzata, i quali però continuavano a mantenere la loro natura. Ciò significava per l'organo giudicante che il lavoratore etero-organizzato resta, tecnicamente, "autonomo" ma per ogni altro aspetto, e in particolare per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo di un rapporto di lavoro subordinato. Con tale soluzione viene pertanto fatto salvo l'aspetto negoziale stabilito dalle parti in sede di stipulazione del contratto con l'estensione delle tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato. E' stata pertanto accolta la domanda (subordinata) dei riders volta al riconoscimento del loro diritto a ottenere il trattamento re-

tributivo dei lavoratori dipendenti ma ciò andava fatto solo riguardo ai giorni ed alle ore di lavoro effettivamente prestate. Inoltre non essendo la committente iscritta ad alcuna associazione imprenditoriale che avesse sottoscritto contratti collettivi, la Corte d'Appello di Torino, con riferimento all'attività e alle mansioni svolte dai riders, ha ritenuto che dovesse essere riconosciuta agli stessi ex art. 36 della Costituzione, la retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello del Ccnl logistica-trasporto-merci. E' stata invece respinta la domanda di impugnativa di licenziamento in primo luogo perché non si trattava di rapporti di lavoro subordinati – in quanto non è stata disposta la conversione – ed in secondo luogo perché i contratti di collaborazione non erano stati rinnovati, nonostante l'offerta della società di proseguire seppure con diverse modalità.



I PRIMI COMMENTI ALLA SENTENZA DELLA CORTE D'APPELLO DI TORINO E CONSIDERAZIONI SULLA STESSA PRONUNCIA

La sentenza esaminata ha ricevuto qualche apprezzamento (cfr. Carlo Meyer, “Rider Foodora tra autonomia e subordinazione”, in *Dir. & Prat. Lav.*, 2019, 14, 865) ed anche aspre critiche .

Per un verso qualche autore (cfr. Carlo Pisani, “Riders “quasi subordinati”, un improbabile *tertium genus*”, in *Guida al Lavoro*, 2019, 11, 21 e ss.) ha criticato detta pronuncia perché il *tertium genus* individuato dalla Corte d'Appello di Torino come situazione di fatto coinciderebbe con quel concetto di subordinazione accolto dalla giurisprudenza e dalla dottrina più rigorosa e stringente in materia di subordinazione; ad avviso dell'autore la Corte d'Appello di Torino avrebbe errato in primo luogo perché le collaborazioni coordinate e continuative rimangono dei rapporti di lavoro autonomo e, sempreché ne ricorrano tutte le condizioni , se del caso vanno convertite in rapporti di lavoro subordinato. Inoltre la Corte d'Appello avrebbe operato una forzatura del dettato della norma perché l'individuazione dei tempi e del luogo del lavoro non sarebbe sufficiente per il verificarsi delle condizioni dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 , così come si ricaverebbe dal dato testuale di legge ed in particolare dall'avverbio “anche” usato dal legislatore.

Per altro verso qualche altro autore (cfr. Massimo Razzolin, “ La Corte d'Appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora”, in *Questione Giuridica*, 2019, I) ha invece criticato la sentenza perché la Corte d'Appello rigettando le domande di impugnativa di licenziamento sul presupposto che si trattasse non di rapporti di lavoro

subordinato , avrebbe operato una scelta arbitraria in quanto ad avviso dell'autore , ricorrendo nella fattispecie concreta tutti i requisiti di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 , non ci potrebbe essere alcuna “applicazione selettiva di disciplina “ ; pertanto la norma lascerebbe intendere che si debba applicare qualsivoglia istituto legale e contrattuale del rapporto di lavoro subordinato e cioè tanto l'intero trattamento retributivo, che l'inquadramento previdenziale che quello previsto dalla legge a fronte di un licenziamento illegittimo ; in questo la suddetta sentenza si porrebbe , ad avviso del medesimo autore , anche contro la già vista interpretazione della Circolare del Ministero del Lavoro del 1 febbraio 2016, n° 3 . Lo scrivente invece ritiene che vi sia stato un effettivo e lodevole sforzo della Corte d'Appello di Torino di attenersi al disposto di una legge di non facile interpretazione. Certo il rischio di alimentare ancor più la confusione nell'ambito dei rapporti di lavoro con questo *tertium genus* delle “collaborazioni organizzate dal committente” e di riconoscergli – e solo in via temporanea – soltanto alcune delle tutele del lavoro subordinato escludendone altre (nella fattispecie in esame si riconosce il trattamento economico ma limitatamente a quando hanno lavorato; si rigetta la domanda di impugnativa di licenziamento in primo luogo sul presupposto che non fossero lavoratori subordinati) rischia di alimentare ancor più la confusione su una questione (autonomia/ subordinazione) da sempre dibattuta e sulla quale s'è scritto tutto ed il contrario di tutto . Ma è il legislatore che ha cercato di dare una risposta a nuove forme e modalità di lavoro. La confusione a nostro avviso non la ha certo ali-

mentata la Corte d'Appello di Torino la quale ha cercato solo d'attenersi rigorosamente al testo di legge e con motivazione chiara di dare applicazione ad una norma del nostro ordinamento scritta in modo da generare indubbia confusione.

E si potrebbe anche discutere dell'opportunità di far riferimento – così come avviene nella sentenza in esame - anche alla disciplina previdenziale del rapporto di lavoro subordinato, ma d'altronde una volta stabilito , come da dato testuale della norma , che “ si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato” , non si vede come l'obbligazione retributiva facente riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato possa essere sganciata dalla relativa obbligazione di carattere previdenziale , che ne consegue , seppure con tutta la confusione ingenerata dalla prevista circostanza che quei rapporti restino comunque di natura autonoma.

Si può quindi discutere sull'opportunità di tale norma e si deve naturalmente discutere se l'interpretazione che ne ha dato la Corte d'Appello di Torino sia stata corretta o meno , ma non si può negare che ci sia stato un tentativo del medesimo Collegio di attenersi al disposto testuale dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015.

La questione delle tutele legata proprio alla situazione dei riders era stata oggetto già di approfondimenti prima ancora dell'uscita della sentenza in esame (cfr. Ettore Innocenti, “Pony Express e riders : analogie e differenze”, in *Dir. & Prat. Lav.*, 2019, 5, 282); prosegue nel frattempo il dibattito (cfr. Luca Failla, “Il lavoro dei riders tra subordinazione, autonomia ed etero organizzazione” in *Guida al Lavoro* , 2019, 21, 29) in attesa di una possibile pronuncia della Suprema Corte.

IL WELFARE, il regolamento aziendale e l'obbligo negoziale

Finalmente l'Agenzia delle Entrate chiarisce il significato di obbligo negoziale nel regolamento aziendale, in risposta all'interpello n° 10/2019

DI GIANLUCA DONATI
CONSIGLIERE CPO ROMA

La febbre da welfare aziendale, continua il suo contagio. Se da una parte si registra un calo della diffidenza da parte degli operatori, dall'altra continuiamo a sentire l'esigenza di interventi più mirati e risolutivi verso quello che rappresenta la novità più rilevante in ambito giuslavoristico. Troppo spesso, infatti, ci si è dovuto affidare alla creatività, ma le responsabilità sono troppe e le interpretazioni sono svariate.

Anche l'opera dei più impavidi che, tramite una serie di interPELLI, ha provato a far sbilanciare l'Agenzia Delle Entrate su tematiche basilari, non sempre ha sortito effetti.

L'esempio più lampante è la validità del regolamento aziendale: o meglio la possibilità di rendere totalmente deducibile la premialità erogata in welfare tramite regolamento aziendale. Sulla totale esenzione, ai sensi dell'Art. 51 del Tuir, non ci sono mai stati dubbi, ma sulla totale deducibilità, per il datore di lavoro, anziché il solo 5x1000 dei salari complessivi erogati a tutto il personale l'anno precedente, i dubbi erano tanti.

Eppure, a ben vedere, era tra gli aspetti più rilevanti.

Dare l'opportunità, in particolare alle piccole e medie aziende, di erogare la premialità in welfare senza avere l'obbligo di contrattarla con le OO.SS era basilare. Ed invece c'è stato ri-

chiesto di inserire il famoso (quanto amletico!) "Obbligo negoziale".

Si è provato a chiedere all'ADE cosa intendesse. Nessuna risposta. Si è provato tramite interPELLI ad andare per esclusioni: Cara Agenzia Delle Entrate, cosa non è negoziabile? Oppure, secondo te (...Agenzia Delle Entrate) questo o quello è obbligo negoziale?

... abbiamo assistito a vari esercizi linguistici/burocratici, ma di certezze nemmeno l'ombra! Fino all'ultimo interPELLO!

Leggendo fino in fondo l'ultima pronuncia della direzione centrale piccole e medie imprese, abbiamo trovato 4 righe del regolamento aziendale, che fedelmente riportiamo:

"Affinché un regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere, quindi, non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro. In tal caso, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario. Nel caso di specie, peraltro, l'istante ha precisato che il predetto regolamento ha durata annuale, salvo tacito rinnovo."

Altri punti importanti di questo interPELLO:

- L'amministratore unico non può essere considerato "categoria di



dipendenti": in primis perché in quanto **unico** diventa una premialità soggettiva, perdendo il requisito essenziale dell'oggettività; secondo perché, ovviamente, manca la subordinazione.

Ricordando invece, che tramite l'interPELLO n° 954-1417/2016, l'ADE ci fa sapere che i componenti di un consiglio di amministrazione che ricevono i compensi tramite l'applicazione dell'Art.52 del Tuir (disciplinante la determinazione del "reddito assimilato da quello di lavoro dipendente") possono essere considerati "categoria di dipendenti" e quindi rientranti nella normativa del welfare aziendale.

- Stagisti e somministrati, anche a tempo determinato, se rientranti in una categoria oggettiva di dipendenti, possono godere della premialità in welfare aziendale.

Appuntamento alle prossime novità, che di sicuro non mancheranno!

IL TESORO DELLA NOSTRA PROFESSIONE

DI GIUSEPPE MACCARONE
CONSULENTE DEL LAVORO IN ROMA

abstract: formazione continua a livelli elevati, evoluzione, specializzazione e incessante accrescimento delle competenze, collocano il Consulente del la-

voro a pieno titolo nel costellato panorama delle professioni giuridiche di grado elevato. Il rispetto del codice deontologico si pone quale passaggio fondamentale per

mantenere il circolo virtuoso che permette di non nuocere al cittadino/cliente e al prestigio professionale dell'iscritto e dell'intera categoria.



•••

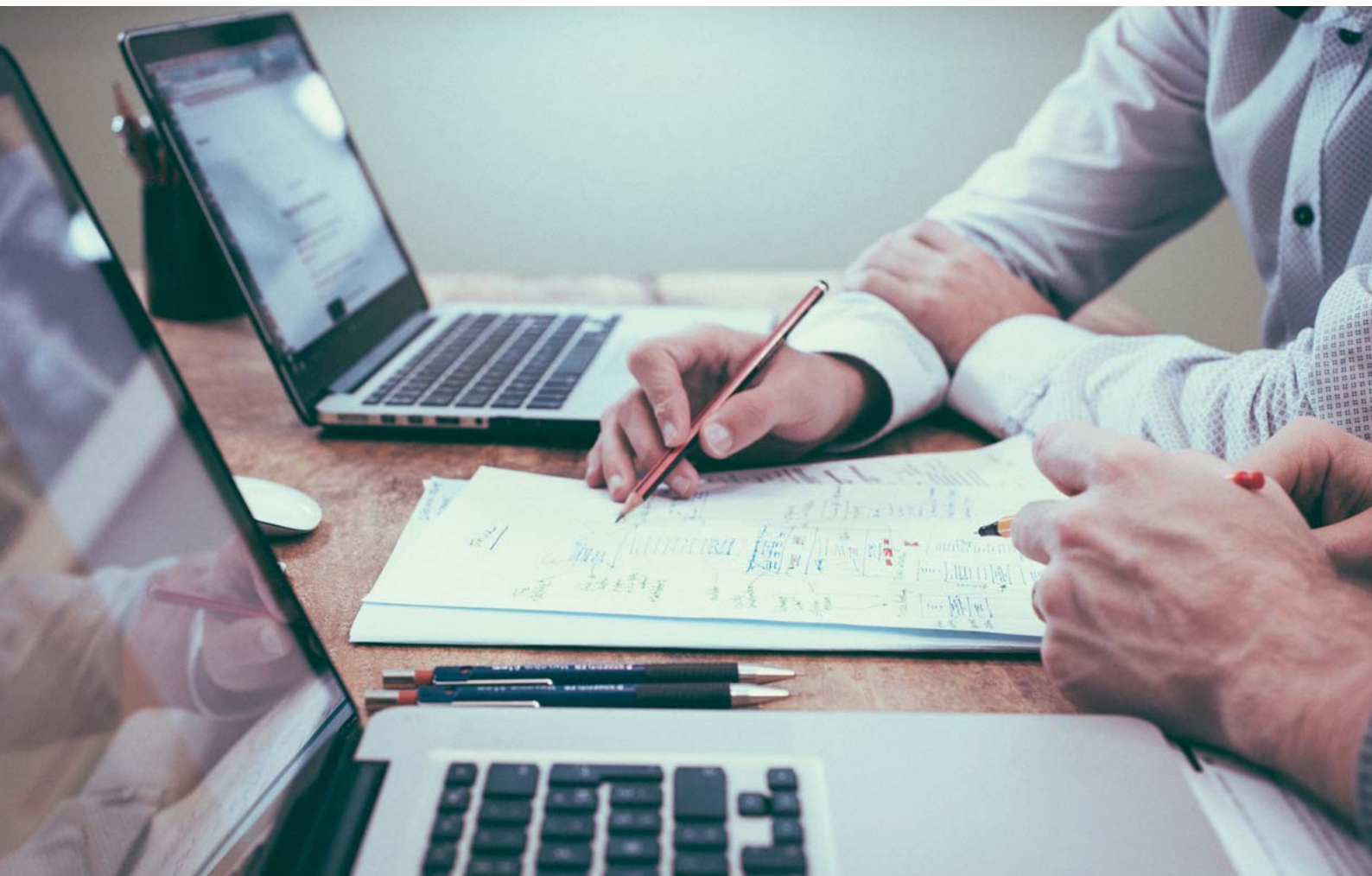
La nostra professione di Consulente del lavoro non l'abbiamo ereditata dai nostri padri ma presa in prestito dai nostri figli e abbiamo, quindi, l'obbligo di restituirla integra.

Per questo - ma anche pur una vasta serie di altre ragioni, dobbiamo esercitarla con la "diligenza del buon padre di famiglia" ma, soprattutto, nel rispetto del nostro Codice deontologico (CD). Negli anni, a partire dal 1939 in poi, tutti noi ci siamo impegnati per far acquisire alla nostra professione dignità, decoro, valenza e affidabilità nei vari ambiti in cui si opera. In 40 anni di indiscussa crescita culturale, abbiamo conquistato il prestigioso traguardo costituito dall'istituzione del nostro Ordine (legge 12/79) e poi, in successione, ab-

biamo inanellato una serie di conquiste e successi che hanno posto il Consulente del lavoro (CdL) al centro della qualificata platea dei liberi professionisti che operano a pieno titolo e autorevolmente nel tessuto sociale. In questo contesto, indiscussa è la meritoria attività del Consiglio Nazionale (CNO) e dei vari Consigli Provinciali (CPO) che si sono spesi abbondantemente per consacrare la crescita e far assicurare il Consulente del lavoro ai livelli attuali.

Tuttavia, al di là degli sforzi istituzionali, è nei nostri Studi, con il nostro incedere, con la modalità di svolgimento del nostro quotidiano lavoro che manteniamo e sviluppiamo il nostro grado di evoluzione.

Il ritmo frenetico che a volte sosteniamo per adempiere al nostro ufficio, non deve mai farci perdere di vista la necessità che



il nostro incarico sia svolto in linea con i principi sanciti nel nostro CD. Deve, dunque, albergare in noi il senso della responsabilità per l'attività professionale intesa come un'attività lavorativa manuale o intellettuale, continuata e abituale da cui si ricava un guadagno. Già il legislatore del 1942, estensore del Codice civile, se pure con le particolarità volute dall'epoca, avvertì la necessità di dettare regole sull'esercizio delle professioni intellettuali che ritroviamo negli articoli che vanno dal 2229 al 2238. Così, l'articolo 2299 ci dice che la legge determina le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi e che l'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi e il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati alle associazioni professionali sotto la vigilanza dello Stato. L'articolo 2231 si occupa di individuare le conseguenze sul piano economico dello svolgimento delle professioni tutelate senza la prescritta iscrizione all'Ordine professionale; in particolare, sancendo la decadenza dal diritto a pretenderne il pagamento del corrispettivo. Combinando le due disposizioni (artt. 2229 e 2231 cc) è possibile individuare la definizione di "prestatore d'opera intellettuale"; vale a dire colui che svolge un'attività con un grado di creatività (culturale o intellettuale) per cui è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi (rectius Ordini) che garantisca una preparazione tecnica, conseguita a seguito di un percorso di studi e di pratica professionale. L'esercizio della professione va, pertanto, conformato alle regole contenute nel CD. Le violazioni di quest'ultimo, sono sanzionate; a custodia del prezioso contenuto del CD, oggi, sono preposti i Consigli Territoriali di Disciplina (CTD) che, segnatamente, operano tramite i così detti collegi giudicanti (CG). Si tratta di organismi autonomi - i cui membri vengono designati dal Tribunale - operanti in piena autonomia rispetto al CPO. A tali entità la legge attribuisce il potere di giudicare i comportamenti posti in essere dai CdL che si collocano al di fuori delle

regole deontologiche e che ignorano la così detta "responsabilità professionale". Infatti, quando il CdL incorre in abusi o mancanze o compie atti non conformi al decoro e alla dignità, professionale, è sottoposto a procedimento disciplinare; ciò a mente di quanto stabilito dal 1° comma, dell'articolo 26, della legge 12/79. L'impianto sanzionatorio prevede 3 provvedimenti punitivi: la censura, la sospensione e la radiazione.

Quando il CdL commette abusi o mancanze di non lieve entità che, tuttavia, non ledono il decoro e la dignità professionale, rischia di essere censurato ai sensi dell'articolo 28, della legge 12/79. In tal caso subirà un biasimo formale per la trasgressione commessa. Va tenuto presente che uno dei casi colpiti da censura è la mancata formazione continua obbligatoria (FCO). Il successivo articolo 29, della legge istitutiva del nostro Ordine professionale, regola la sospensione. Provvedimento sanzionatorio che colpisce il CdL il quale per il periodo individuato dal CTD non potrà esercitare la professione.

È appena il caso di accennare al fatto che la sospensione si applica di diritto quando la violazione coincide con quelle tipizzate dal richiamato articolo 29 della L. 12/79; per esempio: il CdL - già censurato - che incorre in una nuova censura per la medesima violazione, viene sospeso di diritto per un periodo minimo di un mese. Vi sono, per contro, circostanze in cui il CdL commette mancanze gravi che ledono il decoro e la dignità professionali che - a seguito di valutazione da parte del CG - possono sfociare in una sospensione. La sanzione di valore più intenso è la radiazione (ex art. 30 L. 12/79). Si tratta di una pena drastica che prevede l'espulsione del CdL dall'Ordine. Anche per questa peculiare

Abbiamo inanellato una serie di conquiste e successi che hanno posto il Consulente del lavoro (CdL) al centro della qualificata platea dei liberi professionisti che operano a pieno titolo e autorevolmente nel tessuto sociale.



e grave tipologia sanzionatoria vige un regime applicativo di diritto, sancito dalla norma di riferimento (per esempio: l'interdizione dall'esercizio della professione per oltre 3 anni ai sensi dell'articolo 30 del codice penale; il delitto non colposo con reclusione non inferiore a 2 anni e sino a un massimo di 5 anni; ecc.).

Qualora, invece, il CdL abbia tenuto una condotta compromettente gravemente la propria reputazione e la dignità della professione, il CDT (per il tramite dei Collegi giudicanti) valuta la comminazione della sanzione espulsiva.

Alcuni comportamenti dei CdL, già lesivi del CD, possono anche sfociare in ambito penale. Così a titolo di esempio, la Cassazione penale, Sez. 6 con sentenza n. 56971, ha condannato un CdL che ha protratto lo svolgimento dell'attività professionale pur essendo stato raggiunto da un provvedimento di sospensione, adottato nei suoi confronti dal CTD. In particolare, il CdL ha continuato a occuparsi della redazione del LUL dei dipendenti delle aziende sue clienti; ha proseguito nel prestare assistenza alle aziende per l'attività di istruttoria della concessione della CIG; ha utilizzato le proprie credenziali per trasmettere delle dichiarazioni telematiche e in occasione di una visita ispettiva ricevuta da un'azienda, ha sottoscritto, in qualità di CdL, un verbale ispettivo. Nella circostanza, la Cassazione non ha esitato a condannare il CdL per aver violato l'articolo 348 del Codice penale che, lo ricordiamo, si rende applicabile quando un soggetto esercita abusivamente una professione per cui è richiesta una speciale abilitazione riconosciuta dello Stato. Per completezza, vale anche la pena rammentare che in tal caso sono previste la reclusione da 6 mesi a 3 anni e una multa da 10.000 euro a 50.000 euro. Inoltre, è anche prescritto che per gli iscritti a Ordine professionale, la sentenza venga trasmessa al CPO, ai fini dell'applicazione dell'interdizione da 1 a 3 anni dalla professione o attività regolarmente esercitata.

In conclusione, avendo accennato alla

sanzione prevista in caso di mancata formazione obbligatoria, è opportuno richiamare un principio costituzionale, fatto proprio dal nostro CD; si tratta della "professionalità specifica". Uno dei commi dell'articolo 33 della Carta costituzionale, prevede che per conseguire l'abilitazione professionale si debba sostenere un esame di Stato. L'articolo 4 del nostro CD, prevede che nell'esercizio a titolo individuale, associato e societario, il CdL deve impostare la propria attività in modo che sia resa a favore del cliente sotto la propria direzione e responsabilità personale in conformità al principio di professionalità specifica.

Il Consiglio di Stato, dal canto suo, ha elaborato una definizione di professionalità specifica affermando che l'esercizio di attività professionali rivolte al pubblico deve avvenire in base a conoscenze sufficientemente approfondite e a un correlato sistema di controlli preventivi e successivi di tali conoscenze, per tutelare l'affidamento della collettività in ordine alle capacità di professionisti le cui prestazioni incidono in modo particolare su valori fondamentali della persona. Ci sembra di poter affermare che queste ultime parole ben si adattano alla nostra professione, di cui dobbiamo avere estrema cura.

In linea con le specifiche conoscenze da noi possedute, le nostre le competenze sono in divenire; queste ultime non devono e non possono subire delimitazioni, viste le nostre conoscenze e l'impegno profuso dalle istituzioni di categoria nell'offrire ai CdL uno svariato ventaglio di attività formative, che quotidianamente permettono al CdL di affermarsi in ambiti sinora considerati off limits.



**SOSTENIAMO
LE AZIENDE
CHE VOGLIONO CRESCERE
CON LA FORMAZIONE.**

**SIAMO GIÀ NEL FUTURO
DEL LAVORO.**



Fonarcom è il Fondo Interprofessionale di CIFA e CONFSAL che finanzia gratuitamente la formazione continua di lavoratori e dirigenti delle aziende italiane.

Il Fondo dispone di strumenti flessibili e veloci per tutte le necessità formative aziendali, ed offre in più il supporto e l'assistenza necessaria.

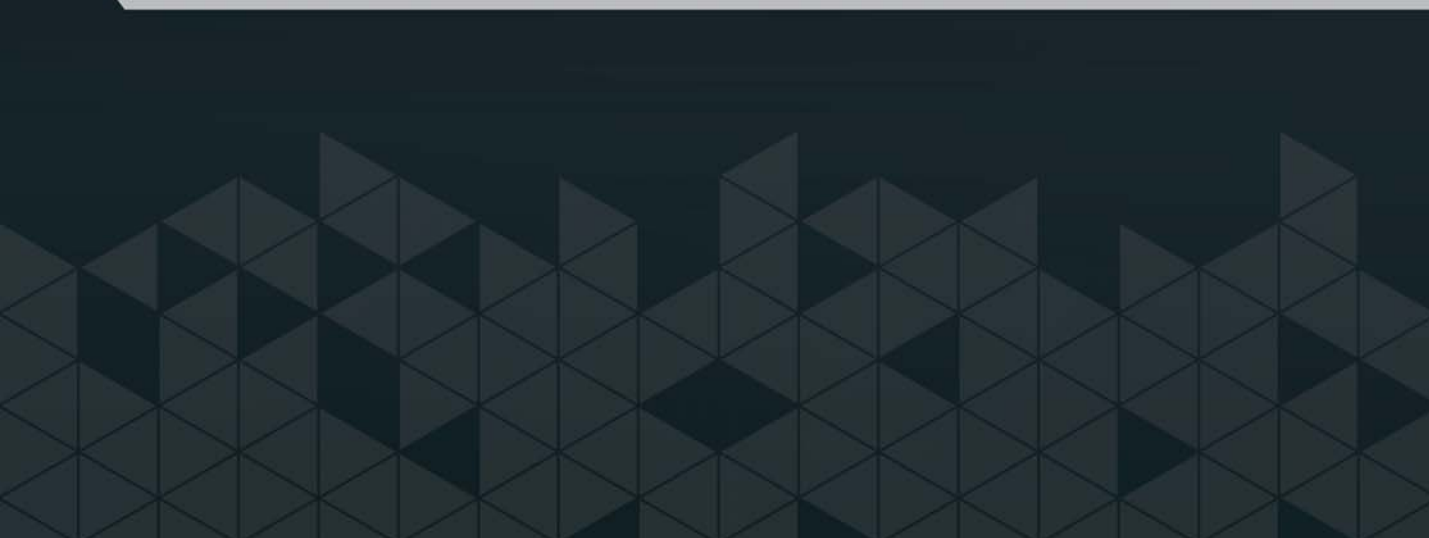
L'adesione delle aziende a Fonarcom non ha costi:
scopri tutto su fonarcom.it



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



PROFESSIONE CONSULENTE DEL LAVORO
COMPETENZE, FUNZIONI E CAMPI DI INTERVENTO



I CONSULENTI

I Consulenti del Lavoro sono professionisti dell'area giuridico-economica che esplicano le proprie funzioni diffusamente nell'ambito delle realtà imprenditoriali del Paese.



Dal 1979, anno di riconoscimento dell'Ordine professionale, il volto della professione è profondamente mutato.

Numerosi sono i dati normativi che confermano come la posizione originaria della L. n. 12/79, che individua nello svolgimento di tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, pur costituendo un momento essenziale della qualificazione del ruolo dei Consulenti del Lavoro, non ne esaurisce la sfera delle competenze.

Si può, quindi, affermare che i Consulenti del Lavoro svolgono nel panorama delle professioni ordinistiche una funzione strategica di assistenza per l'impresa, non solo nell'ambito del diritto del lavoro e della legislazione sociale, ma anche della fiscalità d'impresa e della gestione di situazioni di crisi o di insolvenza.

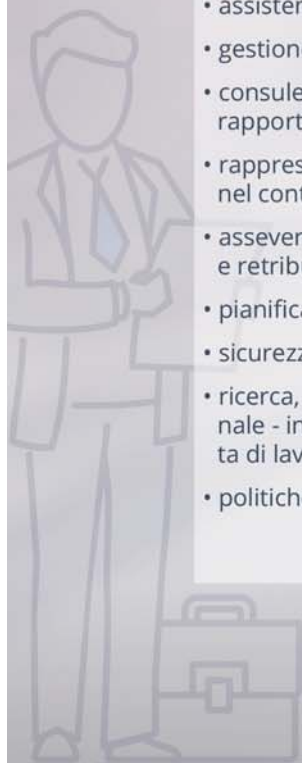
COMPETENZE PROFESSIONALI

IN LAVORO E PREVIDENZA

- amministrazione del personale
- contrattualistica individuale e collettiva
- organizzazione del lavoro e gestione del personale
- assistenza relazioni sindacali aziendali
- gestione piani welfare aziendale
- consulenza e assistenza risoluzione rapporti di lavoro
- rappresentanza imprese e lavoratori nel contenzioso del lavoro
- asseverazione conformità contributiva e retributiva (Asse.Co.)
- pianificazione previdenziale
- sicurezza nei luoghi di lavoro
- ricerca, selezione e formazione personale - intermediazione domanda/offerta di lavoro
- politiche attive per il lavoro

IN FISCALITÀ D'IMPRESA

- assistenza e rappresentanza contribuenti
- commissario liquidatore in enti cooperativi
- rappresentanza nel contenzioso tributario
- rilascio dei c.d. "visto pesante" e "visto leggero"
- esperti per gli studi di settore
- verifica agevolazioni innovazione industriale
- certificazione costi personale ricerca e sviluppo
- carica di sindaco nelle società commerciali
- attestazione spese sostenute per investimenti
- lotta al riciclaggio
- certificazione tributaria delle dichiarazioni dei redditi
- certificazione bilanci per rateazione Agenzia Entrate-Riscossione
- componenti tavoli tecnici MEF per riforma sistema fiscale
- inserimento nell'Albo dei soggetti incaricati della gestione e controllo, previsti dal nuovo codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza



DEL LAVORO

Il Consulente del Lavoro opera oggi in un quadro di attribuzioni molto complesso e variegato, che lo rende partner strategico per imprese e lavoratori.

Consigli provinciali dell'Ordine: 106

Aziende in delega 1.530.865

Rapporti di lavoro gestiti 7.690.280

Buste paga elaborate 71.150.000

Monte retribuzioni 92 miliardi circa

Iscritti all'Ordine: 26.205

Contributi versati 42 miliardi circa

Modelli F24 65.640.000

Modelli UniEmens 18.370.000

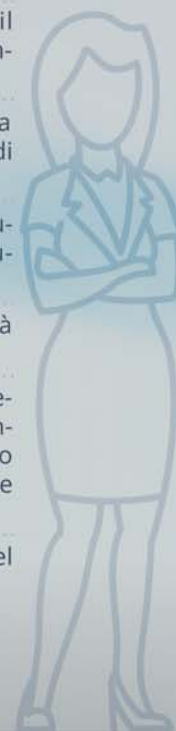
Denunce Salari 1.823.000

Dichiarazioni fiscali trasmesse 2.650.000

NORME ORDINAMENTALI DI RIFERIMENTO

Di seguito un excursus delle normative che hanno integrato la disciplina dell'originario ambito di operatività risalente alla Legge n.12/79:

- la stessa **Legge 11 gennaio 1979, n. 12**, che attribuisce competenze esclusive ai Consulenti del Lavoro in materia giuslavoristica, previdenziale ed assistenziale, all'articolo 2, comma 2, attribuisce ai Consulenti del Lavoro l'espletamento anche di funzioni di assistenza fiscale;
- l'articolo 63 del **D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600** rubricato "assistenza e rappresentanza dei contribuenti", in virtù del quale questi ultimi possono farsi assistere presso gli uffici finanziari da persone iscritte in albi professionali tra i quali i Consulenti del Lavoro;
- la **Legge 17 luglio 1975, n. 400**, rubricata "Norme intese ad uniformare ed accelerare la procedura di liquidazione coatta amministrativa degli enti cooperativi", la quale prevede che i commissari liquidatori devono essere scelti tra gli iscritti agli albi professionali dei Consulenti del Lavoro, ovvero degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri, nonché tra esperti in materia di lavoro e cooperazione;
- l'articolo 12 del **D.Lgs. 31 dicembre 1992, n. 546**, che prevede per i Consulenti del Lavoro il patrocinio, la rappresentanza e l'assistenza piena in giudizio per il contenzioso davanti alle commissioni tributarie;
- il **D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241**, che ha attribuito ai Consulenti del Lavoro la certificazione tributaria delle dichiarazioni dei redditi nei riguardi dei contribuenti titolari di redditi d'impresa in regime di contabilità ordinaria;
- la **Legge 28 maggio 1997, n. 140** e il **D.M. 27 marzo 1998, n. 235** che hanno assegnato ai Consulenti del Lavoro, ai fini della concessione delle agevolazioni a sostegno della innovazione industriale, la verifica della sussistenza delle relative condizioni in capo alle aziende;
- il **D.Lgs. 28 dicembre 1998, n. 490**, che ha ammesso i Consulenti del Lavoro al visto di conformità e asseverazione dei dati contabili delle aziende;
- il **D.Lgs. 10 settembre 2003 n.276**, che ha attribuito alla Categoria funzioni in materia di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, ampliando di fatto l'utenza di riferimento del Consulente del Lavoro e dando vita alla Fondazione Consulenti per il Lavoro. La stessa norma ha previsto la possibilità di istituire, presso i Consigli Provinciali dell'Ordine, le Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro;
- il **D.M. del 29 dicembre 2004, n. 320**, che ha incluso, secondo quanto previsto dall'art. 2397 del





codice civile, come riformulato dal Decreto Legislativo di riforma del diritto societario del 17 gennaio 2003, n. 6, i Consulenti del Lavoro tra i professionisti che possono ricoprire la carica di sindaco nelle società commerciali;

- la **Legge 30 dicembre 2004, n. 311**, che al comma 347 ha stabilito che la certificazione dei costi sostenuti per il personale addetto alla ricerca e sviluppo, ivi compresi quelli sostenuti da consorzi tra imprese, costituiti per la realizzazione di programmi comuni di ricerca e sviluppo, possa essere certificata da un Consulente del Lavoro;
- la **Legge 27 dicembre 2006 n. 296**, c. 1091, che, dopo quanto già disposto dall'articolo 4, comma 2, ultimo periodo della Legge 18 ottobre 2001, n. 383 ha stabilito che "l'attestazione di effettività delle spese sostenute è rilasciata dal presidente del collegio sindacale ovvero, in mancanza, da un revisore dei conti o da un professionista iscritto nell'albo dei revisori dei conti, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali o in quello dei Consulenti del Lavoro";
- il **D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231**, che annovera i Consulenti del Lavoro tra i professionisti abilitati alla lotta al riciclaggio;
- la **Legge 4 novembre 2010 n.183**, che ha attribuito alle commissioni di certificazione dei contratti, istituite presso i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche le funzioni di conciliazione delle liti di lavoro e di arbitrato;
- la **Legge 28 giugno 2012 n.92**, che ha attribuito al Consulente del Lavoro la facoltà di assistere sia il datore di lavoro che il lavoratore nell'ambito del tentativo preventivo di conciliazione nei licenziamenti cd. economici;
- il **Decreto 21 febbraio 2013, n. 46** recante il Regolamento per la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi spettanti agli iscritti all'albo dei Consulenti del Lavoro, che all'articolo 2 indica le diverse tipologie di attività di competenza della Categoria, ovvero, quella contabile, fiscale e tributaria nonché di assistenza presso gli Enti Tributari.

Queste sono nello specifico:

- a) amministrazione del personale (subordinato, autonomo e parasubordinato);
 - b) calcolo del costo del lavoro, determinazione e calcolo del trattamento di fine rapporto;
 - c) ammortizzatori sociali;
 - d) risoluzione rapporti;
 - e) dichiarazioni e denunce previdenziali, assistenziali, assicurative e fiscali;
 - f) contenzioso fiscale, dichiarazioni e prestazioni amministrative, contabili, fiscali-tributarie;
 - g) contenzioso del lavoro, amministrativo, previdenziale, assicurativo, sindacale, giudiziale e stragiudiziale;
 - h) contrattualistica;
 - i) consulenze tecniche di parte;
 - l) altre prestazioni specifiche e compensi a tempo.
- la **Legge delega 10 dicembre 2014 n.183**, con i relativi decreti legislativi (complesso normativo noto con il nome di Jobs Act) ha previsto numerose altre attribuzioni soprattutto nelle procedure di deflazione del contenzioso in materia di lavoro e previdenza, con facoltà di assistenza sia delle imprese che dei lavoratori (offerta di conciliazione, patto di demansionamento, clausole elastiche del part-time, genuinità delle collaborazioni, accordi a seguito di stabilizzazioni);
 - **D.Lgs. 12 gennaio 2019 n.14** Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza, che ha incluso il Consulente del Lavoro tra i soggetti che possono essere incaricati dall'autorità giudiziaria delle funzioni di curatore, commissario giudiziale e liquidatore.

Chi ce comanna ... 'o sa quello che fa?



Caro Sor Pasquino come ve v'è?

È 'n po' che nun se vedemo!

Ve vedo co' 'a capoccia fra 'e nuvole, chedè che nun ve sfaciola?

È puro vero che l'urtime elezioni c'hanno

'mpapocchiato er cervello ancora de più!

C'avemo 'n'assemblea de politici chedé come li pappagalli verde e giallo ma l'Elettori, ossia poco più della metà, hanno fatto capì, che adannà ar Parlamento dell'Europa só mejo i Cispadani e j'hanno dato ggiù a la combriccola de Giggino!

L'hanno fatto pe' faje capì che de come governeno er Paese li cittadini nun só contenti e se senteno traditi pe' tutto er potere che j'hanno dato combinanno poco o gnente!!!

Ve dumannate si è giusto che a le leve de comanno de sto povero Paese nostro ce stanno lì peracottari senza arte né parte 'nvece de gente 'struita; gente ch'è stata scerta più che artro pe' li laicche o pe li cinguetii, senza 'n briciolo de sale 'n zucca!

È er problema de 'a Democrazia caro Sor Pasquino...

Er cosiddetto 'sistema' come se

lo so confezzionato pe' loro, che porta li 'lecchini' che nun sanno gnente de politica a dovè sinnacà su la Via mijore pe' tutto er Paese.

Semo arrivati ar punto che continuanno de 'sto passo ce se 'ncomincerà a chiede, come quer vecchio filosofo:

“Chi bignerebbe fa' comanna 'na Nave durante 'na difficile navigazione: un pó de passeggeri quarsiasi oppure 'n Capitano 'struito co' du' zibbidei grossi come cocomeri 'n mezzo a le gambe?”

'A risposta viè da sè!!!

Avrete capito 'a metafora, no? Se 'nvece de 'a Nave fosse 'o Stato da fa' pilotà per fallo arrivà 'ndo deve arrivà: pe' fa er bene de' li Cittadini?

Certo Sor Pasquì che è tosta da digerì ma er Popolo a la fine che potrà chiede: che ce fusse ordine ar posto der disordine, Servizi ar posto der casino ... e allora si che per 'a Democrazia .sarebbero caxxi!

Speramo che chi ce comanna capisca a sorfa!

Bona vita Sor Pasquì s'arivedemo a la prossima vorta!

Marforio vostro.



PASQUINO e MARFORIO I dialoghi del popolo romano

**CHI GOVERNA...
SÀ VERAMENTE GOVERNARE?**

SCaro signor Pasquino come state?
È un po' di tempo che non ci si vede!

Vi vedo assorto cosa c'è che vi turba?

Certo che le ultime elezioni non è che ci abbiano chiarito le idee!

Abbiamo un Parlamento
Giallo-Verdelega ma gli Elettori,
ossia poco più della metà, hanno
espresso per l'Europa una volontà
Verdelega, batostando i Gialli
perché hanno dimostrato che
non sanno gestire al meglio
il potere che democraticamente
è stato dato loro!!!

Vi chiedete se è giusto che una
nazione sia guidata in queste
condizioni? Da gente che per lo
più è scelta per i like che riceve
sul blog! Per i Twitter che sa
trasmettere...

Senza altre competenze
politiche! Senza preparazione
ad amministrare i propri cittadini!
È il problema della Democrazia
caro Signor Pasquino...

Il cosiddetto 'sistema' così com'è
attualmente impostato porta
per lo più gente mancante delle
basi politiche, dei veri signorsì,
a rappresentare e scegliere per
il Popolo la Via da seguire.

Siamo al punto che continuando
di questo passo ci si incomincerà
a domandare come fece un
vecchio saggio filosofo

[—evidentemente Marforio fa
riferimento al dialogo tra Socrate
e Adeimantus come riportato
da Platone nei suoi scritti - ndT]:

“Chi bisognerebbe far comandare
la Nave durante una difficile
attraversata: un passeggero
qualunque o anche un gruppo di
essi oppure un Capitano di lungo
corso, istruito ed esperto?”

La risposta appare ovvia!!!

Capito la metafora?

Se invece della Nave fosse lo Stato
da far guidare per portarlo
a destinazione, all'assolvimento
dei propri compiti istituzionali?
Certo Signor Pasquino che è dura
da digerire ma il Popolo alla lunga
chiede che ci sia ordine al posto
del continuo disordine, Servizi
anziché disservizi ... e allora si che
sarebbero guai per la Democrazia.
Speriamo che chi ha attualmente
le redini capisca l'antifona!
Buona vita Signor Pasquino!
Arrivederci alla prossima
occasione!

Marforio vostro

CREDITTI FORMATIVI

adesso anche on-line su
www.FormazioneProfessionisti.eu

**MISSIONE
FORMAZIONE**

COME FAR CRESCERE
CULTURA E CONOSCENZA



Fondazione Studi
Oreste Bertucci

IT 00145 Roma RM - Via Cristoforo Colombo, 456
segreteria@fondazioneorestebertucci.it
www.FondazioneOresteBertucci.it



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
Consiglio Provinciale di Roma

00145 Roma - via Cristoforo Colombo, 456

Tel.: 06/89670177 r.a.

Fax: 06/86763924

Web: www.consulentidellavoro-roma.it



Consiglio Provinciale di Roma dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro

Solo con il
CAF dei Consulenti del Lavoro
superi tutti gli ostacoli



Anche
servizi di
PATRONATO

199.137.137

info@cafconsulentidellavoro.it
www.cafconsulentidellavoro.it

CAFCDL[®]

CAF Nazionale Consulenti del Lavoro

VI ASPETTIAMO AL NOSTRO STAND PRESSO IL FESTIVAL DEL LAVORO