



{ Il Consulente } *milleottantuno*

Reg. Trib. Civile di Roma sez. stampa n. 371/2009

Edizione del 21 ottobre 2016

SPECIALE
26[^] CONGRESSO ANCL

26

Congresso Ordinario
**Associazione Nazionale
Consulenti del Lavoro**

Partners dell'evento

Auditorium del Massimo
Via Massimiliano Massimo, 1

Roma 24, 25 e 26 ottobre 2016

Consiglieri del Lavoro
Consiglio Nazionale
dell'Ordine

ENPAGL
Ente Nazionale
Previdenza Assistenza
Consulenti del Lavoro

Seguici su anclsu.com e su facebook **#anclsu**

Editoriale

L'Ancl: un
sindacato
forte e
autorevole

p.3

Congresso

Congresso
Ancl: pro-
gramma,
eventi e sede

p.6

Quesiti

Rispondono-
gli esperti del
Centro Studi

p.12

Redazione

Bollettino ufficiale
Associazione Nazionale Consulenti
del Lavoro - Sindacato Unitario

Anno 10 - Numero 17 (131)
Reg. Tribunale Civile di Roma
sezione stampa n. 371 del 19.11.2009

Direttore Responsabile
Francesco Longobardi

Capo redattore
Paola Diana Onder

Coordinatori di redazione
Silvia Bradaschia
Giuliana Della Bianca
Francesco Pierro

Redazione e impaginazione
Solcom srl
via Conversano, 74/76
70124 Bari

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

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

Sommario

EDIZIONE DEL
21 Ottobre 2016

EDITORIALE
Un sindacato forte e autorevole, proiettato nel
XXI secolo
pag. 3

SPECIALE CONGRESSO
pag. 6

FOCUS
La comunicazione dei finanziamenti e delle capi-
totalizzazioni 2015: scadenza 31 ottobre 2016
pag.11

QUESITI
Le risposte degli esperti del Centro Studi
pag. 12

CHI SIAMO
Dirigenti e sedi
pag. 23

La vignetta della settimana



Note

chiuso alle
ore 17.00
del 20 otto-
bre 2016

editoriale

P. 3



Un sindacato forte e autorevole, proiettato nel XXI secolo

scrive

Francesco Longobardi

presidente nazionale Ancl - Su

L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro si incontra a Roma dal 24 al 26 ottobre in occasione del **XXVI congresso nazionale** per eleggere i suoi nuovi organi dirigenti ed è doveroso da parte mia, al termine dei due mandati consentiti dallo statuto, rivedere e rileggere i nove anni esaltanti e densi di avvenimenti che hanno visto la nostra Associazione protagonista delle importanti evoluzioni che hanno interessato il mondo del lavoro nel nostro Paese.

Tre sono stati i campi di intervento privilegiato nei quali il gruppo dirigente uscente è stato particolarmente impegnato: quello della **formazione**, per far crescere in tutti i sensi la categoria; quello del **confronto** con i vari attori del processo legislativo sulle numerosissime riforme intervenute in questi anni e infine quello della **tutela dei Consulenti del Lavoro iscritti all'ANCL** rispetto alle varie difficoltà che essi incontrano nel quotidiano confronto con la pubblica amministrazione.

Sul **piano della formazione** l'Ancl, anche grazie alla collaborazione del Centro Studi nazionale, ha impresso una vera e propria svolta, da un lato curando con particolare attenzione la qualità dei docenti ma anche e soprattutto collegando i qualificatissimi contributi di carattere scientifico con le esigenze operative dei Consulenti ai quali, peraltro, è stato attribuito un ruolo di primo piano nei vari eventi. Non è un caso che il mio ultimo intervento da Presidente risalga a qualche giorno fa, proprio in occasione dell'ultimo incontro del Corso di Formazione Specialistica ideato, organizzato e promosso dall'Ancl per analizzare il Jobs Act: nel corso della mia presidenza, ho sempre e fortemente creduto nel fabbisogno formativo e nella necessità di sostenere e incrementare le occasioni formative, perché sono la sostanza della qualità delle nostre prestazioni professionali. Colgo l'occasione per rispondere a qualcuno che ha spesso sostenuto che queste iniziative dell'Ancl



siano duplicazioni di altre iniziative formative messe in campo dall'Ordine Nazionale e dalla Fondazione Studi. Rispondo che se è vero, come è vero, che a livello territoriale spesso c'è la condivisione delle iniziative formative di altri ordini professionali, allora è vero che c'è un crescente fabbisogno di formazione che anche l'Ancl vuole colmare, ritenendo di farlo anche esprimendo le eccellenze dei relatori individuati.

I nostri interventi in campo normativo sono stati incessanti: si può dire che abbiamo "inondato" il Ministero del Lavoro, l'INPS e il Parlamento con i nostri documenti, supportati dalle nostre audizioni, per cercare di rettificare i vari provvedimenti e di correggere certe prassi. Abbiamo seguito l'iter di tutti i decreti, e ultimamente del decreto correttivo, in tutte le loro fasi, elaborando una infinità di documenti e di comunicati stampa e sobbarcandoci una serie di viaggi a Roma per incontrare diversi parlamentari e dirigenti ministeriali. Ricordo ad esempio il nostro impegno al momento della emanazione del decreto legislativo n. 23 del 2015 sulle cd. tutele crescenti, quando il governo era sotto pressione sulla faccenda dei licenziamenti collettivi e si trattava di prevedere o meno la reintegrazione in caso di violazione dei criteri di scelta, una cosa che ha sempre procurato grandissimi problemi alle aziende e a noi consulenti del lavoro quando siamo purtroppo chiamati a gestire gli esuberanti di personale. Nel silenzio più assordante di tutte le associazioni di categoria e dei vari ordini professionali, solo l'ANCL ha avuto il coraggio di fare un comunicato stampa in cui sostenevamo la posizione del governo sul punto ed infatti quella posizione è passata. Nel corso dell'iter del correttivo abbiamo conosciuto la Senatrice Parente che più di ogni altro esponente politico ha mostrato interesse e disponibilità, comprendendo che non ci facevamo portatori di interessi di parte, quanto dell'interesse generale di ottimizzazione della qualità delle leggi che siamo chiamati per primi ad applicare. I risultati di questo costante impegno sono stati significativi: oltre le più recenti ed importanti modifiche ottenute rispetto al testo iniziale del decreto correttivo in materia di voucher, cas-

sa integrazione e trasmissione telematica delle dimissioni, ricordo anche la proroga del termine per la sanatoria delle associazioni in partecipazione, l'esclusione della reintegrazione per violazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi, ecc.

Ancora, proprio qualche giorno fa abbiamo discusso col Ministero del Lavoro importanti modifiche del decreto sulla Cigo e sollecitato riscontro ai nostri interpellati in materia di ispezioni in agricoltura e sicurezza/lavoro, ottenendo risposte rassicuranti.

È importante sottolineare che questa intensa azione di sensibilizzazione del legislatore l'abbiamo realizzata con il contributo di tutta la categoria. Abbiamo sempre chiesto a tutti gli iscritti di inviarci suggerimenti, di segnalarci problemi applicativi che poi noi trasformavamo in proposte di modifica della legge.

È quello che è accaduto ad esempio per i voucher: sono stati i colleghi a segnalarci l'uso abnorme e distorto dell'istituto, prima ancora che esso emergesse nelle statistiche e sono sempre stati i colleghi a suggerirci il rimedio - l'individuazione preventiva della esatta collocazione temporale della prestazione - che noi poi abbiamo riportato alla sen. Parente e che il Governo ha infine recepito nel correttivo.

Su diversi temi, in altre parole, il sindacato "ha fatto il suo mestiere" che è quello di elaborare rivendicazioni e proposte, ascoltando anche la base, con il fine di perseguire il bene dell'iscritto e anche della categoria e dell'intero mondo del lavoro.

In particolare, proprio nella tutela dei Consulenti iscritti abbiamo impegnato soprattutto il nostro Ufficio Legale che ha risposto a centinaia di quesiti ma ha anche avviato una serie di cause pilota contro le azioni più discutibili degli organi di vigilanza: cito solo le cause avviate contro la famosa Operazione Poseidone dell'INPS che hanno portato risultati molto positivi, probabilmente decisivi, in questa assurda vicenda.

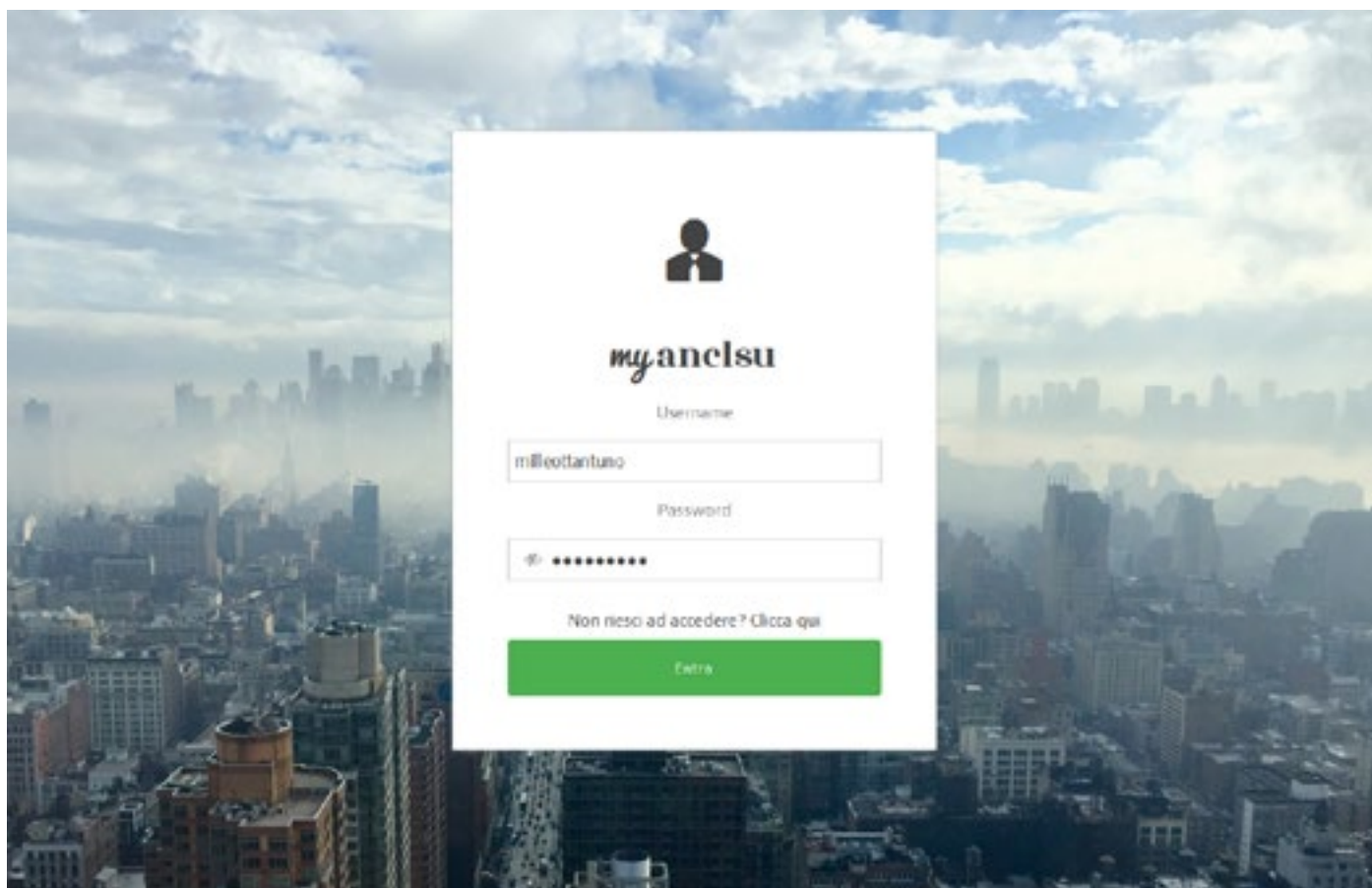
Alla luce di tutto ciò sento di poter affermare che l'ANCL-SU che si avvia al Congresso è un **sindacato unito**,



coeso e forte: una voce autorevole nel panorama lavoristico nazionale che nessuno potrà più ignorare. In questi anni abbiamo tracciato una strada e abbiamo dimostrato che quando si fanno proposte serie, rispondenti a esigenze reali e qualificate si viene ascoltati.

Mi preme **ringraziare** tutti coloro che in questi anni hanno riposto in me la loro fiducia e che mi hanno sostenuto.

L'**augurio** che rivolgo ai nuovi organi dirigenziali è quello di continuare con costanza, tenacia e convinzione a battersi per gli ideali della nostra Associazione e a cercare sempre occasioni di confronto, con i colleghi prima e con gli attori del processo legislativo poi.





primo piano

A Roma il 26[^] Congresso Nazionale Ancl

Il **XXVI Congresso Nazionale** si terrà nei giorni **24, 25 e 26 Ottobre** 2016 presso l'AUDITORIUM del MASSIMO – Via Massimiliano Massimo, n.1 - a Roma.

L'inizio dei lavori è fissato il giorno **Lunedì 24 Ottobre** alle ore 16.00 con il seguente ordine del giorno:

1. Saluti del Presidente Nazionale A.N.C.L. Sindacato Unitario; **2.** Elezione del Presidente del Congresso – Art. 35 dello Statuto; **3.** Nomina del Segretario del Congresso – Art. 35 dello Statuto; **4.** Nomina ed insediamento della Commissione elettorale (art. 56 - Statuto) – verifiche e convalide conseguenti; **5.** Fissazione termine per la presentazione lista/e; **6.** Fissazione inizio e termini operazioni di voto – Art. 7 Regolamento per le elezioni Congressuali Nazionali; **7.** Interventi e saluti degli Ospiti e Autorità; **8.** Relazione del Presidente Nazionale A.N.C.L. Sindacato Unitario; **9.** Interventi e dibattito dei Congressisti; **10.** Conclude i lavori Congressuali il Presidente Nazionale uscente. **11. Mercoledì 26 Ottobre** inizio operazioni elettorali per la elezione: Presidente Nazionale ANCL; Consiglio Nazionale ANCL; Componenti il Collegio Nazionale dei Sindaci Revisori; Componenti il Collegio Nazionale dei Probiviri; **12.** Proclamazione degli eletti.

Partners dell'evento



Auditorium del Massimo
Via Massimiliano Massimo, 1

Roma 24, 25 e 26 ottobre 2016

PROGRAMMA

Lunedì 24.10.2016

ore 15.00 Accredитamento
ore 16.00 Inizio Lavori
ore 19.00 Fine Lavori

Martedì 25.10.2016

ore 9.00 Inizio Lavori
ore 13.00 Pausa Pranzo
ore 14.30 Ripresa Lavori
ore 19.30 Fine Lavori

Mercoledì 26.10.2016

ore 9.00 Apertura seggi

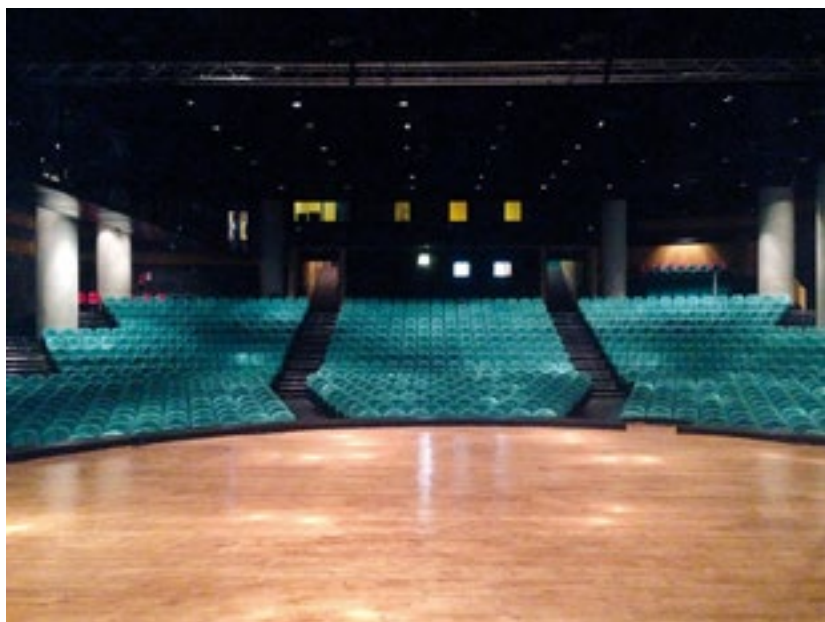


L'Auditorium del Massimo, elegante cornice del Congresso

Con **20 anni di esperienza** nel mondo dell'organizzazione congressuale e di spettacoli, la **sede polifunzionale dell'Auditorium del Massimo** riesce a trasformarsi nella cornice adatta allo svolgimento di ogni tipo di evento. E' per questo che l'Ancl l'ha selezionata quale idonea location del 26^o Congresso Nazionale.

Esclusiva ed elegante, si contraddistingue per la sua atmosfera suggestiva e per il suo grande fascino. Può accogliere fino a 874 persone ed è provvista di un palcoscenico circolare di 14 metri di diametro.

La disposizione ad anfiteatro delle sedute e la particolare forma del palcoscenico consentono di realizzare allestimenti scenografici di grande impatto visivo e garantiscono una perfetta qualità acustica.



Le iniziative serali promosse dall'UP di Roma in occasione del Congresso Nazionale

Caro/a Collega,
in occasione del Congresso Nazionale in programma a Roma dal 24 al 26 ottobre prossimo, l'Unione Provinciale ANCL di Roma ha organizzato per i congressisti le seguenti iniziative:

- **24 ottobre** h. 20,30 – **"AperiCena"** al VINILE Food "n" Music Cena a Buffet e Musica Live (Via Libetta, 19, Roma, www.vinileroma.it).

- **25 ottobre** h. 20,30 – **"Serata di Cucina Romana"** al Ristorante LA RUOTA (Via Enrico Fermi, 90, Roma, www.ristorantelaruota.eu)

Inoltre, l'ANCL UP di Roma in occasione del Congresso ha stipulato una convenzione con l'albergo Marini Park Hotel (via Castel di Leva, 258, Roma, www.mariniparkhotel.it) alle seguenti condizioni:

- Stanza Doppia per 2 Persone per 2 notti (24 e 25 ottobre), incluso Colazione a Buffet, tassa di soggiorno, WIFI e parcheggio gratuito: €. 144,00

- Stanza Doppia USO SINGOLA per 2 Notti (24 e 25 ottobre), incluso Colazione a Buffet, tassa di soggiorno, WIFI e parcheggio gratuito: €. 122,00

Per maggiori informazioni e prenotazioni è possibile contattare direttamente il Marini Park Hotel (tel.06/71356098 – 06/71355119 – Email info@mariniparkhotel.it).

XXVI CONGRESSO NAZIONALE ANCL SU EVENTI SERALI ANCL UP DI ROMA

VINILE FOOD "N" MUSIC
Via Giuseppe Libetta, 19
Roma

SERATA FOOD & LIVE MUSIC
24 OTTOBRE 2016 – H. 20,30

Pizza Artigianale Vari Gusti
Bruschetta Misto
Frittatina Fantasia
Polpetto di Melanzane
e Lette di Rucola
Tempura di Verdure
Mini Parmigiana di Melanzane

Covo Covo di Verdure
Patate al Forno
Mizze Maridhe Cacio e Pepe
Rigatoni Melanzane, Guanciale e Peccorino

Gran Buffet di Dolci

Vino e Acqua

€. 25,00
a persona

LA RUOTA RISTORANTE
Via Enrico Fermi, 90
Roma

SERATA DI CUCINA ROMANA
25 OTTOBRE 2016 – H. 20,30

Fagioli con la Cotiche
Pecorino Romano
Carciofi alla Romana
Salumi Vari
Frittata Vegetale

Rigatoni alla Carbonara
Bucatini all'Amatriciana

Putto di Vitello alla Farnara
Contorni Vari

Frutte – Dessert

Vino dei Castelli
Acqua e Caffè

€. 35,00
a persona

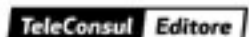
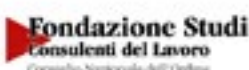
26

Congresso Ordinario Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

Auditorium del Massimo
Via Massimiliano Massimo, 1

Roma 24, 25 e 26 ottobre 2016

Partners dell'evento



PROGRAMMA

Lunedì 24.10.2016
ore 15.00 Accreditalamento
ore 16.00 Inizio Lavori
ore 19.00 Fine Lavori

Martedì 25.10.2016
ore 9.00 Inizio Lavori
ore 13.00 Pausa Pranzo
ore 14.30 Ripresa Lavori
ore 19.30 Fine Lavori

Mercoledì 26.10.2016
ore 9.00 Apertura seggi

focus P.10 gli approfondimenti

La comunicazione dei finanziamenti e delle capitalizzazioni 2015: scadenza al 31 ottobre 2016

scrive
Celeste Vivenzi

E' in scadenza al 31 ottobre 2016, unitamente alla comunicazione dei beni concessi in godimento, la comunicazione relativa ai finanziamenti effettuati nel periodo 2015 da parte dei soci/ Familiari come disposto dal Decreto legge n.138-2011.

Con il provvedimento direttoriale del 3 agosto 2013 n. 94904/2013 l'Agenzia delle Entrate ha stabilito che l'obbligo di comunicazione dei finanziamenti e delle capitalizzazioni effettuate dai soci diventa obbligatorio se l'importo complessivo di ciascun apporto, distintamente per finanziamenti e capitalizzazioni, è pari o superiore a euro 3.600 (sono esclusi dall'obbligo di comunicazione gli apporti i cui dati sono già conosciuti dall'Amministrazione Finanziaria come gli aumenti di capitale risultanti da un verbale dell'assemblea straordinaria registrato presso l'Agenzia delle Entrate).

L'obbligo di comunicazione ricade sull'impresa, indipendentemente dalla forma giuridica con cui svolge l'attività imprenditoriale ovvero:

- a)** imprese individuali (anche familiari o coniugali), società, cooperative, trust, enti non commerciali (se con attività d'impresa, anche non prevalente),
- b)** per quanto riguarda gli Enti non Commerciali sono soggetti alla comunicazione i finanziamenti effettuati nell'ambito dell'attività d'impresa (sono esclusi i finanziamenti per attività istituzionale) indipendentemente dal regime contabile adottato dall'Ente in questione;
- c)** non sono esonerate dalla nuova comunicazione le associazioni che hanno optato per il regime della Legge n. 398/1991 mentre sono sempre esclusi dalla comunicazione i professionisti, le associazioni professionali o le società tra professionisti;
- d)** non sono obbligati ad inviare la comunicazione i soci o i familiari dell'imprenditore, che effettuano i versamenti, ma l'obbligo ricade sull'impresa, indipendentemente dalla forma giuridica con cui svolge l'attività imprenditoriale: imprese individuali (anche familiari o coniugali), società, cooperative, trust, enti non commerciali (se con attività d'impresa, anche non prevalente),
- e)** l'adempimento non può essere assolto da parte dei soci/familiari che hanno effettuato il finanziamento/capitalizzazione ma solo dall'impresa interessata.

La norma obbliga a comunicare i dati delle persone fisiche soci o familiari dell'imprenditore che hanno concesso all'impresa i finanziamenti/ capitalizzazioni ma non vanno comunicati i versamenti effettuati direttamente dal titolare della ditta individuale (anche familiare o coniugale) che ha finanziato la propria impresa" (con lo stesso Provvedimento direttoriale è stato chiarito che non devono essere comunicati i finanziamenti della società concessi ai soci o ai familiari dell'imprenditore).

Non formano oggetto di comunicazione le restituzioni fatte ai soci dall'impresa nel periodo d'imposta (in quanto rilevano solo i flussi in entrata nelle casse sociali) e anche i passaggi contabili (finanziamenti che a seguito di rinuncia dei soci diventano apporti) non sono soggetti a nessuna comunicazione.

Come già detto in precedenza devono essere comunicati "solamente" i finanziamenti e le capitalizzazioni di importo almeno pari a 3.600 euro, da verificarsi disgiuntamente per le due tipologie di erogazioni (finanziamenti e capitalizzazioni).

Tale importo deve tener conto solamente degli importi erogati dai soci (a titolo di finanziamento o di capitalizzazione) come saldo in entrata senza considerare eventuali restituzioni (occorre fare quindi riferimento al solo importo erogato).

Non è dovuta la comunicazione qualora l'operazione sia certificata da un notaio (costituzione società, aumenti di capitale, copertura perdite) e tutte le volte che l'atto sia portato, anche volontariamente, per la registrazione.

Nel caso di più finanziamenti o capitalizzazioni effettuati nel corso dell'anno, sull'apposito campo del modello va indicata la data dell'ultima operazione.

Vi è da precisare che i contribuenti che adottano il regime dei minimi, quello agevolato degli ex minimi e tutti i soggetti in contabilità semplificata sono esonerati dall'obbligo di comunicazione dei finanziamenti e delle capitalizzazioni a meno che non posseggano un conto corrente specifico dedicato all'attività (per le società di persone in contabilità semplificata si presume che il conto corrente sia ad utilizzo esclusivo dell'attività lavorativa e pertanto tali soggetti devono, qualora obbligati, effettuare la comunicazione).

In caso di omessa presentazione della comunicazione, trattandosi di una comunicazione all'Anagrafe tributaria, la sanzione applicabile va da 206,58 euro a 5.164,57 euro (art. 13, co. 2, Dpr 605/1973), ridotta alla metà in caso di comunicazione incompleta o inesatta (è fatto salvo il ricorso alla procedura del ravvedimento operoso).

A B C D L

CAFCDL[®]
www.cafconsulentidellavoro.it
199.137.137

"... ti diamo tutte le basi per crescere"

quesiti l'esperto risponde



Disposizioni di Legge e circolari Inps

a cura di
Paola Diana Onder
coordinatrice
Centro Studi Nazionale

Domanda

Mi piacerebbe capire in base a quale normativa, a fronte di disposizioni di legge, occorra attendere le circolari Inps. Vedi, ad esempio, quelle relative alla legge 190/2014 o alla 208/2015. Ma non sono le uniche.

Non capisco cioè l'esistenza di questa sudditanza da parte dello Stato nei confronti dell'Inps che, sino a prova contraria, non è un organo legislativo.

Soluzione proposta

Confermare l'autonomia dello Stato, attraverso gli organi legislativi, quale unico organo con potere di legiferare e di emanare le successive interpretazioni.

Risponde David Trotti

Le circolari sono atti amministrativi nella potestà degli enti così come afferma la corte di Cassazione Civile, Sezione Tributi, del 9 gennaio 2009 n. 237: di fronte alle norme Tributarie l'amministrazione finanziaria ed il contribuente si trovano su di un piano di parità, per cui la cosiddetta interpretazione ministeriale (proveniente di solito da uffici centrali dell'Amministrazione), sia essa contenuta in circolari o risoluzioni, non vincola né i contribuenti né i giudici, né costituisce fonte di diritto, con la conseguenza che a detti atti ministeriali non si estende il controllo di legittimità esercitato dalla Corte di Cassazione, in quanto essi non sono manifestazione di attività normativa, bensì atti interni della medesima Pubblica Amministrazione destinati ad esercitare una funzione direttiva nei confronti degli uffici dipendenti ma inidonei ad incidere sul rapporto tributario. Si tratta di norma rivolta al settore tributario ma che ben può applicarsi all'Inps. Detto questo e chiarito il tema se un privato o un operatore economico o un professionista ritiene la circolare *contra legem* si comporterà come ritiene "giusto" ed affronterà l'Istituto di fronte al giudice qualora lo stesso si comporti secondo l'interpretazione della circolare.

Dimissioni dopo il 12/03/2016

Domanda

Ipotizzo che un lavoratore, dopo il 12/03/2016, non intenda procedere a tutte le operazioni previste dalla nuova procedura di dimissioni e si limiti a comunicare il proprio recesso a mezzo posta e non si presenti più al lavoro. Se il datore di lavoro contesta l'assenza ingiustificata e procede ad irrogare il provvedimento disciplinare del licenziamento, è tenuto a pagare all'INPS il "ticket" e mette il dipendente inadempiente nella condizione di poter fruire della naspi. Quale percorso alternativo può compiere il datore di lavoro?

Risponde Paola Cogo

L'attuale normativa in vigore, in particolare l'art. 26 comma 3 del d. lgs. 151/2015, fa uno step in più rispetto alla precedente convalida di dimissioni, in quanto con la presente disposizione legislativa non si parla più di "convalida" ma di una "procedura" di dimissioni e di risoluzione consensuale che non può essere sostituita con altre modalità fino ad oggi utilizzate.

Lo stesso Ministero del Lavoro specifica con apposita FAQ che le dimissioni vadano rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal D.M. 15 dicembre 2015; diversamente il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro. Il lavoratore non potrà, quindi, presentare le proprie dimissioni mezzo posta al datore di lavoro, pena l'inefficacia delle dimissioni stesse.

La normativa non ha previsto nessuna sanzione in caso di inerzia del lavoratore, malgrado il datore di lavoro non possa intervenire in alcun modo nella procedura.

L'unica alternativa all'inattività del lavoratore potrebbe essere la contestazione disciplinare, da parte del datore di lavoro, per assenza ingiustificata del lavoratore stesso, proprio in quanto quest'ultimo, non avendo proceduto ad effettuare le dimissioni tramite l'unica modalità prescritta dalla legge, risulterebbe a tutti gli effetti ancora dipendente dell'azienda, senza però effettuare alcuna prestazione lavorativa.

Contestazione che, al termine della procedura disciplinare, ma solo al termine, si chiuderebbe con un licenziamento per giusta causa, ad esempio per abbandono del posto di lavoro.

Oppure si potrebbe ipotizzare una risoluzione del rapporto di lavoro per impossibilità sopravvenuta della prestazione (il lavoratore non può svolgere la propria attività perché assente), oppure per fatti concludenti (se il lavoratore non si presenta vuol dire che è sua intenzione non lavorare più).

Pertanto, l'originario recesso dal rapporto di lavoro da parte del lavoratore si trasforma in un licenziamento da parte del datore di lavoro, causato esclusivamente da una falla della norma per non aver previsto questa ipotesi, dato che il datore di lavoro potrebbe non avere alcun interesse o vantaggio nell'interrompere il rapporto di lavoro.

Quest'ultimo si trova a dover costruire un licenziamento, affrontando perdite di tempo e costi non previsti, senza poter intervenire in alcun modo.

Nella maggior parte dei casi, il CCNL di riferimento prevede una durata minima di assenza ingiustificata dalla quale poi far partire la contestazione disciplinare; quindi, bisognerà aspettare questo termine prima di inviare la contestazione al lavoratore. Riferendoci al caso specifico, l'art. 222 del CCNL Terziario prevede che: "Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.



quesiti

P. 14

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 195 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 225." L'art. 225 prevede il provvedimento della multa nei confronti del lavoratore che si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione e la sanzione del licenziamento disciplinare per un'assenza ingiustificata di oltre tre giorni nell'anno solare.

La procedura disciplinare ha poi una tempistica da rispettare, prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970): contestazione, 5 giorni per attendere l'eventuale difesa del lavoratore, provvedimento disciplinare.

Elemento forse più rilevante è il costo che grava sul datore di lavoro, poiché il contributo sulle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, c.d. ticket di licenziamento, deve essere pagato anche nei casi di licenziamento disciplinare e di licenziamento per giusta causa, con eventuale diritto del lavoratore a ricevere la Naspi, gravando economicamente anche sull'Inps, sempre però che ne siano rispettati i requisiti (stato di disoccupazione involontario, requisito contributivo, requisito lavorativo), tenendo presente che lo stato di disoccupazione involontario si presume soddisfatto in caso di licenziamento, mentre nel caso di specie è lo stesso lavoratore che volontariamente non si presenta più al lavoro, malgrado l'intenzione del datore di lavoro di non recedere dal rapporto di lavoro.

In attesa che le autorità competenti si esprimano ufficialmente in merito, è possibile affermare che, nel caso in cui il lavoratore si dimetta senza rispettare la nuova procedura telematica, l'unico percorso attuabile dal datore è quello del licenziamento sopra descritto.

Gruppo Centro Paghe

SOFTWARE E SERVIZI PER IL PROFESSIONISTA E LE SUE AZIENDE

CENTRO PAGHE riunisce in un unico marchio un gruppo di aziende nate per sviluppare software ed effettuare servizi di outsourcing per la gestione del personale.

A distanza di anni Centro Paghe è diventata società leader nella distribuzione di *Software Paghe, Software Contabile e Fiscale, Banche Dati, Sistemi gestionali per le Aziende.*

La diffusione del software, l'assistenza agli Studi e alle Aziende clienti, i servizi di outsourcing eventualmente richiesti vengono effettuati dai CENTRI PAGHE TERRITORIALI che ben conoscono le innumerevoli problematiche locali.

SOLUZIONI

- SOFTWARE PER IL CONSULENTE DEL LAVORO**
 - Installabile in ufficio o in Cloud.
 - Completo - Tutti i settori normativi gestiti.
 - Nessun investimento iniziale.
- SOFTWARE PER IL COMMERCIALISTA**
 - Contabile, fiscale, gestionale.
 - Integrato con il software per il controllo degli invii telematici.
 - Per lo Studio e le aziende clienti.
 - Grafico, veloce, economico.
- SOLUZIONI PER LE AZIENDE**
 - Software per la Rilevazione delle presenze e il Controllo degli Accessi
 - Portali web per gestire:
 - RISORSE UMANE - BUDGET DEI DIPENDENTI
 - NOTE SPESE - SICUREZZA E SALUTE DEL LAVORO
 - REGOIAZIONE DEGLI EVENTI - STAMPE ONLINE
 - COLLOCAMENTO - ORGANIGRAMMA AZIENDALE
- SERVIZI "IN CASA", IN OUTSOURCING, IN OPEN SOURCE**

www.centropaghe.it

NR Contratti a termine attivabili

Domanda

Si chiede cortesemente di sapere quanti contratti a termine sono attivabili, per il Ccnl studi professionali, se il personale in forza è di un solo dipendente a tempo determinato part time 60%.

La dicitura "fino a cinque" è intesa da 0 a 5 a tempo indeterminato o da 1 a 5? Recita il Ccnl:

In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai seguenti criteri:

- le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine.

Soluzione proposta

Si interpreta che fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato significhi da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato, quindi, nel caso specifico, sarebbero attivabili altri due contratti a termine.

Risponde Roberto Sartore

Preso atto di quanto richiesto e proposto, per formulare la risposta dobbiamo far riferimento alle norme di legge e alle previsioni contrattuali attinenti alla fattispecie in questione. L' art. 23 del Decreto Legislativo n. 81 del 15.06.2015, cui la pubblicazione i. in G.U. n. 144 del 24.06.2015, al comma uno cita :Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione,.....omissis... .per i datori che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo a tempo determinato. Questa previsione nella sua indeterminatezza : "che occupano fino a cinque dipendenti, può giustificare nella sua interpretazione più ampia l'assunzione del lavoratore come indicato presente nel quesito posto.

Vero è che l'art. 23 del decreto legislativo citato demanda alla contrattazione collettiva la definizione del numero di contratti collettivi attivabili. Al titolo XI° del Ccnl Studi Professionali, del 17 aprile 2015, all'art. 52 si prevede :..... omissis.

In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai seguenti criteri.

- Le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine.....omissis.

Ora la differenza lessicale tra le due previsioni citate sostanzia una precisa interpretazione , infatti mentre l'art. 23 del Decreto Legislativo parla genericamente di "dipendenti " , l'art. 52 del ccnl Studi professionali cita "dipendenti assunti a tempo indeterminato". Alla luce di questo viene resa del tutto impraticabile la soluzione proposta . infatti se l'art. 23 in qualche modo si può giustificare il rapporto di lavoro in essere così come indicato, sicuramente non siamo nelle more previste dall'art. 52 per poter accedere ad ulteriori rapporti a termine mancando del tutto rapporti a tempo indeterminato in essere.



Mancata presentazione modello 770/2011 e presentazione modello 770 da parte di ditta individuale conferita a sas

Domanda

Chiedo se sia possibile sanare e, se sì in che modo:

- 1) mancata presentazione del modello 770/2011;
- 2) presentazione del modello 770/2015 da parte della ditta individuale conferita e non invece da parte della società alla quale è stata conferita.

Risponde Paola Maschietto

Una volta che sono scaduti i termini di presentazione della dichiarazione, il sostituto può solo rettificare o integrare la stessa presentando una nuova dichiarazione completa di tutte le sue parti, su modello conforme a quello approvato per il periodo d'imposta cui si riferisce la dichiarazione, barrando la casella "Dichiarazione integrativa". Quindi il presupposto per poter presentare la dichiarazione integrativa è che sia stata validamente presentata la dichiarazione originaria. L'omessa presentazione del modello 770 oltre il termine di 90 giorni non è ravvedibile e occorre pertanto attendere che la sanzione venga irrogata dall'Ufficio. Le sanzioni che possono essere irrogate ai sostituti di imposta sono: per omessa presentazione del mod. 770 dal 120% al 240% dell'ammontare delle ritenute non versate con un minimo di 258,00 euro; in caso di omessa presentazione della dichiarazione da parte dell'intermediario abilitato: da 516,00 a 5.164,00 euro.

La rettifica del modello 770/2015 (redditi 2014) è previsto dall'art. 2, comma 8 del D.P.R. n. 322 del 1998, potrebbe essere presentata entro il 31 dicembre del quarto anno successivo la dichiarazione, su modello conforme a quello approvato per il periodo d'imposta cui si riferisce. Rimando per la compilazione alle istruzioni ministeriali, ove sono dettagliatamente indicate le casistiche per l'invio della dichiarazione afferente le operazioni straordinarie, i riferimenti e le ipotesi previste.

[Il documento di approfondimento](http://www.anclsu.com) sul sito www.anclsu.com nella sezione quesiti



Scegli quello
che vuoi
sapere.
TuttoLavoro
lo sa.

La banca dati più utilizzata da Professionisti, Aziende e Enti Istituzionali

- **Affidabile:** una garanzia per le tue ricerche, perché trovi ogni risposta.
- **Facile e veloce** con una navigazione studiata per semplificare la consultazione per risparmiare tempo.
- **Completa e aggiornata:** più di 300 CCNL, sempre aggiornati, 100 Note Redazionali, 250 Sintesi contrattuali, dati retributivi, contributivi e fiscali dal 1980.
- **Personalizzabile** in base alle tue esigenze: grazie ai moduli specialistici.
- **Sempre con te,** consultabile dove e quando vuoi con la versione mobile.



TuttoLavoro Suite è la fonte primaria di informazione e aggiornamento per i **Funzionari e Ispettori INPS** e per i **Funzionari INAIL**.

Per maggiori informazioni www.indicitalia.it/Tuttolavoro



Richiedi subito una prova gratuita di **TuttoLavoro Suite** usando il tuo smartphone e inquadrando il codice QR

 **Wolters Kluwer**
When you have to be right

 **Fondazione Lavoro**
Consulenti per il

Il network per la gestione delle risorse umane



La Fondazione è l'**Agenzia per il lavoro** del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

I consulenti delegati della Fondazione, oltre 1700 professionisti preparati e specializzati, possono quindi svolgere all'interno del proprio studio le attività di ricerca, selezione e ricollocamento professionale.

La capillarità della struttura, presente in tutte le province d'Italia, e un portale dedicato che permette di garantire un rapido ed efficace incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, sono i punti di forza della Fondazione che diventa il naturale raccordo tra le esigenze delle imprese e quelle di coloro che cercano o vogliono cambiare lavoro.

www.fondazioneilavoro.it

quesiti

P. 18

Interpello Min. Lavoro n.7/2016 e diritto di precedenza

Domanda

Nell'interpello 7/2016 il Min. Lavoro fornisce un'interpretazione dell'art. 24 del d.lgs 81/2015 che mi lascia perplesso. L'art. 24 dice:

"Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine."

Il diritto di precedenza riguarda quindi i contratti a termine già scaduti, non quelli ancora in essere, che non danno alcun diritto di precedenza. Infatti, se il contratto non è cessato, da che data si calcolano i "successivi dodici mesi"? A me pare del tutto evidente che il legislatore si riferisca ai soli contratti scaduti.

Invece l'interpello dice: "si deve ritenere che in mancanza o nelle more della stessa il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò, evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che NEL CASO IN CUI IL CONTRATTO A TERMINE, UNA VOLTA TRASCORSI I SEI MESI, RISULTI ANCORA IN CORSO."

Il testo che ho messo in maiuscolo sembra presupporre un diritto di precedenza dei lavoratori a termine in forza da più di 6 mesi e non ancora scaduti, ma non mi pare che il testo di legge dica questo.

Risponde Giovanni Cruciani

Il diritto di precedenza è tornato alla ribalta a seguito dell'introduzione con l'articolo 4, commi 12-15, della legge 92/2012 dei principi generali da rispettare nel caso di nuove assunzioni al fine di poter beneficiare delle agevolazioni contributive. Infatti se non si seguono attentamente e scrupolosamente quei principi le agevolazioni non spettano. In ogni caso, ed a prescindere dal riconoscimento o meno delle agevolazioni contributive, il diritto di precedenza era già presente nel nostro ordinamento previsto da varie norme quali la legge 264/1949, modificata dalla legge 297/2002 e da molti altri richiami e rinvii che hanno trovato la loro organica sistemazione nel D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 di riordino delle tipologie contrattuali.

L'articolo 24 di tale decreto disciplina il diritto di precedenza e prevede, per i lavoratori assunti con un contratto a termine di durata superiore a 6 mesi, un diritto di precedenza nel caso in cui il datore di lavoro proceda a delle assunzioni a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei predetti contratti a termine.

La condizione per esercitare il diritto di precedenza è prevista nel comma 4 dello stesso articolo e cioè il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del contratto a termine (per le cessazioni di cui ai commi 1 e 2) ed entro 3 mesi nel caso dei rapporti a termine stagionali. Il diritto di precedenza si estingue poi, decorso un anno dalla cessazione del rapporto.

Quindi il diritto di precedenza ha valore solo se è manifestato per scritto e ciò viene confermato anche nel recente interpello al Ministero del Lavoro del 12 febbraio 2016, n.7, dove viene ribadito che se il diritto di precedenza non è manifestato per iscritto dal lavoratore, il datore di lavoro può assumere a tempo indeterminato e beneficiare anche delle agevolazioni contributive.



quesiti

P. 19

Si ricorda inoltre che è previsto che di tale diritto venga data adeguata informazione ai lavoratori interessati. Vengono fatte salve solamente le diverse disposizioni contenute nei CCNL che a questo punto devono essere puntualmente controllate, se ve ne sono ed eventualmente cosa dispongono. Ferme restando anche, ai fini delle agevolazioni contributive, le altre condizioni necessarie per beneficiare degli incentivi.

Concludendo il Ministero del Lavoro, nel richiamato interpello, ribadisce espressamente che in mancanza o nelle more della manifestazione espressa del lavoratore, il datore possa legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere.

Infatti se manca la manifestazione scritta l'assunzione o nelle more della stessa, la trasformazione di altri contratti a termine non costituiscono violazione di un obbligo esistente.

Il presupposto, perché il lavoratore possa manifestare per iscritto le sue intenzioni non pare essere la cessazione del rapporto ma il superamento dei sei mesi di contratto a termine (tre per il lavoro stagionale) stabilendo espressamente l'art. 24 del D. Lgs. n. 81 che tale manifestazione espressa deve essere resa "entro" sei mesi dalla cessazione del contratto, non essendo previsto un termine iniziale salvo il requisito della maturazione del periodo di lavoro previsto.

Infine, per quanto riguarda il momento da cui si calcolano i 12 mesi dopo i quali il diritto di precedenza si deve intendere estinto non pare possano esserci dubbi essendo espressamente previsto per legge che la decorrenza è dalla data di cessazione del rapporto (art. 24, comma 4).

TeleConsul Editore

www.teleconsul.it

idee ed esperienza
al servizio dei **Professionisti**



desk
LA VERSIONE ON LINE
DEI NOSTRI PRODOTTI

BANCHE DATI



TC LAVORO*
TC EDILIZIA*
TC FISCALE*
TC COOPERATIVE*

SOFTWARE



TC VERTENZE*
TC TUTOR*
TC WELFARE*
TC ALL IN ONE*
TC FORMULAME*
TC DOMESTICO
TC INVOICE*
TC PROCESSO TELEMATICO*

SERVIZI WEB



TC WEB*

EDITORIA



PIANETA LAVORO E TRIBUTI*
LIBRI

FORMAZIONE



FORMAZIONE PLET
TC MEDIA

SERVIZI



TESSERINO DUI
DUI MOBILE
DUI EVENT
KIT PRATICANTE
KIT PROFESSIONALE
SUITE CAF

Preavviso di recesso

Domanda

Chiedo cortesemente indicazioni in merito al preavviso di recesso per un Cliente dello Studio che ha comunicato solo in data odierna il recesso dall'anno 2016:

- quali sono le eventuali richieste senza alcun contratto scritto?
- Posso avvalermi degli artt. 17 e 18 del DM in oggetto?
- Altre valutazioni?

Risponde Giovanni Cruciani

La gestione dei rapporti con il cliente da parte del professionista ha subito in questi anni una trasformazione che ci obbliga a riflettere.

Siamo stati da sempre abituati a pensare che il nostro rapporto con il cliente dovesse basarsi esclusivamente sulla fiducia.

Il contratto d'opera per sua natura è un contratto di fatto non scritto che si concretizza "quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo (2225) un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente..."

Eravamo convinti che il nostro fortissimo rapporto che ci legava all'impresa non poteva essere dissolto in altro modo che con il venir meno della fiducia reciproca.

Tutto ciò era peraltro sostenuto da norme che ci venivano in soccorso per determinare il corrispettivo secondo regole, parametri, tariffe minime.

Tutto questo oggi è scomparso ed il rapporto di lavoro autonomo è svilito fino al punto che quasi non è più vero che per il professionista non sussistono obblighi di risultato ma "solo" quelli di adoperare tutto lo scibile possibile e come si dice normalmente di "fare il massimo" delle nostre possibilità.

A questo punto il contratto, non scritto, si scioglie paradossalmente anche se permane il rapporto fiduciario ma il cliente intende avvalersi di altro professionista, ma più spesso di altra "struttura" meno costosa.

Oggi nessuno guarda più in faccia a nessuno: comanda l'interesse e la qualità del lavoro offerto passa del tutto in secondo piano.

Stante queste premesse, il DM n. 430 richiamato non è più concretamente applicabile, superato non solo dagli eventi ma in modo particolare dal decreto liberalizzazioni, Decreto Bersani, convertito in legge 4 agosto 2006, n. 248 che ha abolito la tariffa minima professionale.

Da allora, ciò che può tutelare l'attività professionale è solamente un contratto scritto dove prevedere il compenso, e dunque il regime di tariffa applicabile ed anche i termini di preavviso compreso tutto quanto si vuole disciplinare espressamente.

È necessario dunque sottoscrivere un contratto che deleghi espressamente il professionista al compimento di tutte quelle attività che giornalmente vengono effettuate e che in assenza di una delega esplicita rischiano di mettere il professionista nella scomoda posizione di aver compiuto operazioni non autorizzate dal cliente.

Con l'occasione nel contratto potrà essere indicato anche il numero ed il nome della compagnia della polizza assicurativa per rischi professionali la cui accensione è diventata obbligatoria.

Concludendo, in mancanza di un contratto scritto non vi potrà essere più alcuna tutela per il professionista, la parola data e la stretta di mano non valgono più nulla.

Questo può essere avvilente per un'attività professionale ed intellettuale quale è la nostra ma non possiamo fare altro che adeguarci alla situazione.



Agevolazioni legge 223

Domanda

Un ragazzo è iscritto nelle liste di mobilità (legge 223/91) fino al 29/01/2017. Attualmente lavora a TD (inizio 06/05/2015, scadenza contratto 06/05/2016). Rassegnerà le dimissioni (ultimo giorno in forza 31/03/2016). Inizierà presso un'altra azienda il 01/04/2016. Questa azienda potrà ancora avere diritto alle agevolazioni contributive? Per quanto tempo ancora?

Risponde Paola Maschietto

Il datore di lavoro potrebbe beneficiare di due tipi di agevolazioni: contributive ed economiche; nel caso di contratto a tempo determinato l'incentivo economico (cioè il contributo mensile) spetta solamente nel caso di successiva trasformazione.

In caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato con orario pieno il datore di lavoro ha diritto: per 18 mesi al versamento dei contributi previdenziali a proprio carico in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (questa agevolazione contributiva spetta anche in caso di orario di lavoro part-time). È dovuta l'intera contribuzione a carico del lavoratore, nessuna riduzione dei premi INAIL.

Spetta inoltre, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore stesso se fosse rimasto disoccupato per il periodo di indennizzo non ancora goduto, e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi, per i lavoratori fino a 50 anni di età.

L'assunzione con contratto a tempo determinato e trasformazione, prima della scadenza, in un rapporto a tempo pieno e indeterminato, comporta per ulteriori 12 mesi che i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro siano quelli previsti per gli apprendisti (applicabile anche in caso di trasformazione con orario di lavoro part-time). In capo allo stesso lavoratore le agevolazioni contributive previste per il contratto a tempo determinato e indeterminato sono alternative. Per l'accesso al beneficio i datori di lavoro devono rispettare la normativa sul lavoro e applicare la parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi (nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali se stipulati) e devono essere in possesso dei requisiti di regolarità contributiva (DURC).

Alle assunzioni, proroghe e trasformazioni che dovessero intervenire entro il 31/12/2016 spetterà l'incentivo per la durata prevista dalle disposizioni abrogate, poiché la normativa che disciplina queste agevolazioni scadrà a decorrere dal 1° gennaio 2017. A tale proposito l'Inps ha precisato che tali agevolazioni saranno applicate alle assunzioni e proroghe effettuate fino al 31 dicembre 2016 anche se l'agevolazione dovesse scadere successivamente alla suddetta data.



aiutiamo le aziende a
VINCERE
attraverso
LE PERSONE



I nostri asset caratteristici:
persone eccellenti e specializzazione.
I nostri servizi: ricerca e selezione del personale.

maw@maw.it - www.maw.it

Un consulente aggiornato GUARDA AL FUTURO

Un'opportunità di formazione continua per i consulenti. Atena S.p.A. è ente autorizzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a svolgere corsi di formazione accreditati ai fini della formazione continua dei Consulenti del Lavoro.

ATENA



atenateam@atenateam.it
www.atenateam.it

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

ANCL SEGRETERIA NAZIONALE

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

UFFICIO DI PRESIDENZA NAZIONALE

Da chi è composto l'Ufficio di presidenza

Presidente Nazionale Francesco Longobardi
Vice Presidente Nazionale Vicario Guido Sciacca
Segretario Tesoriere Luca Bonati

Segretario Amministrativo Romana Bettoni

Coordinatore del Centro Studi Nazionale Paola Diana Onder

Componenti Claudio Faggiotto, Manuela Maffiotti, Dario Montanaro, Roberto Morini

CONSIGLIO NAZIONALE SINDACI REVISORI

Da chi è composto il Consiglio

Giammaria Monticelli, Tiziano Belotti, Luigi Sabatini

CONSIGLIO NAZIONALE PROBIVIRI

Da chi è composto il Consiglio

Rossano Zanella, Filippo Continisio, Luciano Ognissanti

CONSIGLIO NAZIONALE

Da chi è composto il Consiglio

Consiglieri di estrazione congressuale

Walter Agostini, Mario Albornò, Mario Annaro, Omar Barella, Giovanni Besio, Romana Bettoni, Paolo Biscarini, Francesco Blasini, Luca Bonati, Bruno Bravi, Luciana Bruno, Maurizio Buonocore, Biancamaria Burali, Antonio Cairo, Stefano Camassa, Stella Crimi, Flavia Croce, Nestore D'Alessandro, Laura Della Rosa, Roberto Entilli, Claudio Faggiotto, Vittorina Faoro, Carlo Flagella, Giovanna Formentin, Annarita Formicola, Debora Furlan, Giuseppe Gaetano, Massimiliano Gerardi, Antonietta Giacomini, Zeno Giarola, Daniele Girini, Mariano Giunta, Alfonso Izzo, Manuela Maffiotti, Livio Masi, Domenico Monaco, Dario Montanaro, Roberto Morini, Piervittorio Morsiani, Loredana Nicoli, Paola Diana Onder, Marco Operti, Leonardo Pascazio, Roberto Pasquini, Valeria Rama, Alberto Saitta, Antonio Saporito, Roberto Sartore, Guido Sciacca, Roberta Sighinolfi, Antonella Spalletti, Antonio Stella, Giuseppe Trovato, Massimiliano Umbaldo, Enrico Vannicola.

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

Giancarlo Bottaro, Roberto De Lorenzis, Franco Dolli, Giuseppe Innocenti, Gabriella Perini, Benito Pesenato

PRESIDENTI CONSIGLI REGIONALI ANCL

I presidenti dei Consigli Regionali dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

Pasquale Arteritano (Molise), Crocifisso Baldari (Puglia), Elisabetta Battistella (Bolzano),

Maria Paola Cogotti (Sardegna), Marco Degan (Veneto), Anna Maria Ermacora (Friuli Venezia Giulia),

Luca Fedeli (Toscana), Nicola Filippi (Piemonte), Andrea Fortuna (Lombardia), Anna Maria Granata (Campania),

Giuseppe Gaetano (Calabria), Fabio Licari (Marche), Fabrizio Marti (Liguria), Claudia Paoli (Umbria),

Fabiano Paoli (Trento), Andrea Parlagreco (Lazio), Luca Piscaglia (Emilia Romagna), Lucia Scarpone (Abruzzo),

Stefania Scoglio (Sicilia)