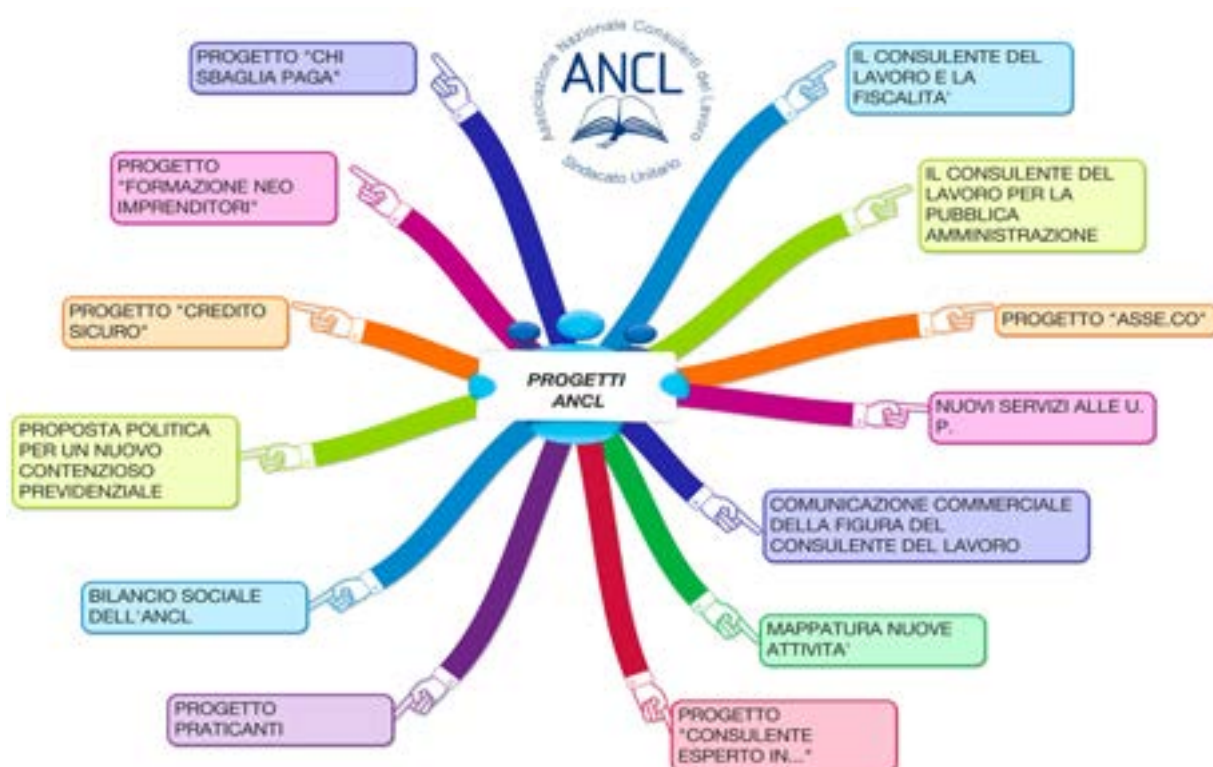


# { Il Consulente } *milleottantuno*



## Per l'Ancl al via un intenso 2018

Seguici su [anclsu.com](http://anclsu.com) e su facebook #anclsu

### Denuncia

Dumping,  
l'Ancl  
denuncia le  
irregolarità

p. 4

### News

L'Antitrust  
"sindacato"  
dei grandi  
committenti

p. 9

### Quesiti

Speciale  
quesiti: tut-  
te le risposte  
dell'Ancl

p. 23

# Redazione

Bollettino ufficiale  
Associazione Nazionale Consulenti  
del Lavoro - Sindacato Unitario

Anno 11 - Numero 3 (138)  
Reg. Tribunale Civile di Roma  
sezione stampa n. 371 del 19.11.2009

Direttore Responsabile  
Francesco Longobardi

Redazione e impaginazione  
Solcom srl  
via Salvatore Matarrese, 2/G  
70124 Bari

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

Contatti [www.anclsu.com](http://www.anclsu.com)  
[segreteria@anclsu.com](mailto:segreteria@anclsu.com)  
[redazione@anclsu.com](mailto:redazione@anclsu.com)

# Sommario

EDIZIONE di Gennaio 2018

ATTIVITA' SINDACALE:  
Incentivo occupazione Sud, l'Anpal risponde all'Ancl  
pag.3

DENUNCIA:  
Fenomeno di dumping, l'Ancl denuncia le irregolarità  
pag. 4

NEWS:  
I consulenti del lavoro attestano lo stato di disoccupazione  
pag. 5

NEWS:  
Equo compenso e appalti: la discussa sentenza del Consiglio  
di Stato  
pag. 6

NEWS:  
Alternanza Scuola - Lavoro e Sicurezza  
pag. 7

NEWS:  
Diritto di assemblea per la singola R.S.U  
pag. 8

NEWS:  
L'Antitrust "sindacato" dei grandi committenti  
pag. 9

NEWS  
L'apprendistato è una valida alternativa agli incentivi?  
pag. 10

NEWS  
Spettacolo, contributi Inps, i modelli di ricorso dell'Ancl  
pag. 11

NEWS  
L'attività del Centro Studi Ancl del 2017  
pag. 11

INIZIATIVE ANCL  
Mappatura nuovi lavori: Progetto Ancl "Previdenza e Sani-  
tà"  
pag. 13

NEWS DAL CONSIGLIO NAZIONALE  
p.14

QUESITI  
Le risposte dell'Ancl  
pag. 23

CHI SIAMO  
pag. 45



## Note

chiuso alle ore  
16.00 del  
25 gennaio 2018

# Attività sindacale

## “Incentivo Occupazione SUD”, l'Anpal risponde alle richieste dell'Ancl

*E' datato 19 dicembre 2017 il riscontro da parte dell'Anpal alla richiesta di informazioni avanzata dall'Ancl in merito al rifinanziamento dell'incentivo*

Preg.mo Dott. Montanaro,

in riferimento alla nota in oggetto, siamo a fornirle ogni informazione relativa a quanto da Lei appreso tramite i canali informativi dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

L'Incentivo Occupazione SUD ha previsto un iniziale e significativo budget di 530 milioni di euro, che rappresenta, di fatto, un'ampia dotazione finanziaria, suddivisa tra le Regioni "meno sviluppate" (500 milioni di euro) e le Regioni "in transizione" (30 milioni di euro).

Si consideri che, oltre a tali risorse, è stato stabilito un successivo rifinanziamento di 10 milioni di euro in favore delle Regioni "in transizione", che ad oggi, per altro, è stato completamente utilizzato: tale dato si può evincere anche dalle note di aggiornamento da Lei richiamate le quali, di fatto, ricoprono anche una funzione divulgativa in merito all'andamento dell'incentivo e al relativo utilizzo delle risorse messe a disposizione da questa Agenzia.

Tanto premesso, si ritiene doveroso precisare che l'incentivo in parola prevede un periodo (1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2017) entro il quale i datori di lavoro privati devono effettuare l'assunzione per poter fruire dell'incentivo, compatibilmente con il limite delle risorse attribuite all'INPS, Organismo Intermedio competente della completa gestione della Misura "Incentivo occupazione SUD" del Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione".

In ogni modo, si coglie l'occasione per informarla che la scrivente Agenzia ha stabilito recentemente un ulteriore finanziamento di 55 milioni di euro in favore delle Regioni "meno sviluppate": di tali risorse aggiuntive, a breve, ne sarà data debita comunicazione ed evidenza tramite il portale ANPAL e tramite i canali informativi dell'INPS.

[Vai alla lettera dell'Ancl](#)

# Denuncia

## Fenomeni di dumping: L'Ancl denuncia le irregolarità del sistema cooperativistico

*L'approfondimento del presidente Nazionale Ancl Dario Montanaro è stato pubblicato su "Italia Oggi" del 13 ottobre 2017*

Si è innestato e notevolmente diffuso in Italia un sistema di dumping sociale determinato da diverse cooperative che vantano ormai decine di unità operative in tutta Italia. Queste società, sbandierando l'obiettivo e la finalità di ridurre il costo del lavoro almeno del 40%, hanno articolato e sviluppato un pregnante sistema di pubblicità rivolto in primo luogo alle imprese, cogliendo la loro attenzione con slogan ingannevoli, del tipo «hai un'azienda? Scopri come risparmiare fino al 40% del costo del lavoro! Inizia subito!». In buona sostanza, queste cooperative propongono alle aziende di licenziare personale poiché loro stesse provvederanno a riassumerli e a gestire i rapporti di lavoro attraverso un contratto di servizi stipulato con l'impresa che ha risolto il rapporto di lavoro con i dipendenti, dando vita così ad una sorta di terzizzazione e gestione delle attività aziendali. Ovviamente il presunto risparmio del costo del lavoro si ottiene comprimendo i diritti dei lavoratori, in quanto gli stessi possono continuare a prestare attività lavorativa solo diventando soci della cooperativa e quindi accettando una riduzione dei compensi, generando così di riflesso un nocumento anche sul trattamento previdenziale. Queste insane pratiche di gestire i rapporti di lavoro sono alimentate anche dall'applicazione di sconosciuti contratti collettivi di lavoro e di irrintracciabili livelli di inquadramento retributivo. Con una lettera indirizzata al Presidente del Consiglio dei Ministri, ai ministeri del lavoro, degli interni, della giustizia, al capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e alle parti sociali, l'11 ottobre l'Ancl ha nuovamente segnalato questo dilagante fenomeno dello sfruttamento delle prestazioni lavorative attraverso il sistema cooperativistico, che sta creando storture nel mercato del lavoro, oltre che favorire una illiceità diffusa. Peraltro, la categoria dei Consulenti del Lavoro ha già denunciato in passato agli organi competenti tale fenomeno, senza sortire però alcun intervento utile a sradicare realmente questo sistema illecito diffuso nel mercato del lavoro. Il Governo, le forze politiche e le parti sociali dovranno fare la propria parte per arginare questo fenomeno.

# News

## I Consulenti del Lavoro attestano lo stato di disoccupazione

*Il comunicato stampa del Consiglio Nazionale dell'Ordine datato 26 dicembre 2017*

Stop alle incertezze sullo stato di disoccupazione dei lavoratori assunti tramite i Consulenti del lavoro. Lo prevede la Legge Finanziaria 2018 (art.1 comma 446) che assegna alla Fondazione Consulenti per il Lavoro (organo del Consiglio Nazionale) la possibilità di ricevere dall'Anpal i dati relativi ai soggetti in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione, come definiti dall'art. 19 del Dlgs. 150/2015.

Ciò permetterà alle agenzie per il lavoro, nonché agli iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro (ex art. 12 Dlgs. 150/2015, fra cui la Fondazione Consulenti per il Lavoro) di avere precisa contezza sullo stato dei lavoratori e sui loro precedenti occupazionali. Così si eviteranno le criticità rilevate anche in occasione della stagione di incentivi alle assunzioni (Esonero contributivo triennale 2015, biennale 2016 e Incentivo Occupazione SUD) nel coordinamento informativo fra i Centri per l'Impiego e le imprese, criticità che hanno provocato disguidi e revoche dei benefici. I consulenti del lavoro, per il tramite della Fondazione Consulenti per il Lavoro, potranno dunque accedere legittimamente alla banca dati informativa dell'Anpal per confermare lo status occupazionale dei lavoratori in via di assunzione e la presenza di eventuali precedenti contratti a tempo indeterminato nella pregressa carriera degli stessi. Tale informazione si rivelerà fondamentale per confermare definitivamente la legittimità della fruizione del nuovo incentivo occupazionale triennale per i giovani, varato nella stessa legge di stabilità 2018.

“ Scelta del legislatore assolutamente coerente e in linea con quanto deciso negli anni scorsi in materia di mercato del lavoro - commenta Marina Calderone, presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro -. Scelte che confermano la centralità dei consulenti del lavoro rispetto alla gestione del rapporto di lavoro, anche per il ruolo di grande impulso dato alle politiche attive con la gestione di 8milioni di lavoratori. Così i datori di lavoro avranno la possibilità di avere la certezza dei presupposti dei rapporti di lavoro da instaurare e quindi la garanzia della legittimità della decontribuzione applicata in base alle nuove assunzioni agevolate, previste dalla Finanziaria 2018”.

# Equo compenso e appalti: la discussa sentenza del Consiglio di Stato

*Approfondimento di Dario Montanaro – Presidente nazionale ANCL pubblicato su "Italia Oggi" del 13 ottobre 2017*

Sono giorni che nel mondo delle professioni si discute della sentenza n. 294 emessa dal Consiglio di Stato il 3 ottobre 2017. Questa pronuncia – che segna una discutibile svolta della giurisprudenza nell'ambito dei contratti d'appalto sottoscritti con la Pubblica Amministrazione – interviene in un momento storico, forse decisivo per la riqualificazione delle professioni. Da diversi mesi, infatti, è in atto l'iter parlamentare per l'approvazione della legge sull'equo compenso. Inizialmente pensato esclusivamente per le sole professioni legali, introducendo anche la nullità dell'accordo concluso tra avvocato e committente "forte" (ovvero banche, assicurazioni o imprese di grandi dimensioni) qualora il compenso pattuito non fosse stato proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto ed alle caratteristiche della prestazione legale, il disegno di legge è diventato oggetto d'interesse di tutte le categorie appartenenti al mondo della libera professione (consulenti del lavoro, commercialisti etc.). Infatti, è noto che il ddl sull'equo compenso per la categoria degli avvocati è stato collegato nel dibattito parlamentare al ddl dedicato ad una remunerazione proporzionata di tutte le prestazioni professionali, comprese anche quelle non ordinistiche (cfr. L. n. 4/2013). Se da una parte, dunque, il parlamento cerca di disegnare una nuova disciplina volta a consegnare delle regole ad un mercato – quello della libera professione – che è stato sempre dipinto come uno spazio privo di regolamentazione, dall'altra la giurisprudenza amministrativa rivisita le caratteristiche del «contratto a titolo oneroso» nell'ambito dell'appalto ex art. 3 d.lgs. 12 aprile 2016, n. 50, in una fase in cui anche il consulente del lavoro rincorre il mercato dei servizi per la Pubblica Amministrazione. Per il Consiglio di Stato, il contratto a titolo oneroso disciplinato dal d.lgs. n. 50/2016 «può assumere per il contratto pubblico un significato attenuato o in parte diverso rispetto all'accezione tradizionale» poiché il vincitore della gara d'appalto, nel momento realizzativo dell'oggetto del contratto rispetto al quale non riceve nessun compenso se non una somma a titolo di rimborso spese documentate, ne può ricavare «altri vantaggi, economicamente apprezzabili anche se non direttamente finanziari, potenzialmente derivanti dal contratto». Di conseguenza, la prestazione professionale «non può essere considerata come vicenda gratuita, ma va posta in stretta relazione, nei termini propri dell'equilibrio sinallagmatico, con il valore della controprestazione», ovvero un «ritorno d'immagine» professionale. L'orientamento dei giudici fa leva anche sull'entrata nel mercato dei contratti pubblici del c.d. terzo settore, soggetti che perseguono scopi sociali e mutualistici ma non di lucro. A questi soggetti non è possibile estendere il c.d. principio dell'utile necessario. Secondo i giudici, questa apertura interpretativa consente di ritenere che l'utile finanziario non è elemento indispensabile per la serietà e l'affidabilità dell'offerta, che non può essere – tornando al caso di specie – valutata solo ed esclusivamente in relazione al compenso economico del professionista. Questo orientamento sembra non aver risentito della modifica del d.lgs. n. 50/2016, che all'art. 24, comma 8, così come modificato dal d.lgs. n. 56/2017, introduce un equo compenso anche per i contratti pubblici quale «importo da porre a base di gara dell'affidamento». In tale quadro, è possibile ipotizzare che la richiesta proveniente del mondo della rappresentanza delle professioni di intervenire sul tema dell'equo compenso sia stata generata non solo dall'esigenza di porre delle regole in un mercato tradizionalmente "libero" ma anche da un'avvertita responsabilità di arginare quelle pessime pratiche al ribasso che stesso il mondo professionale ha generato.



# Alternanza Scuola - Lavoro e Sicurezza

*Approfondimento di Nettore D'Alessandro*

L'art.2 del testo unico sulla sicurezza (Dlgs 81/2008) definisce così il lavoratore :“ persona che indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione anche al solo fine di apprendere un mestiere un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito, è equiparato anche l'associato in partecipazione e il beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'art. 18 della legge 24/6/97 n.196 e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”.

Il Miur, con la lettera circolare n.3355/2017 ha fugato ogni dubbio in proposito, stabilendo espressamente all' art 5 c 4 che gli studenti sono equiparati alla status di lavoratori secondo quanto stabilito dall'art. n 2 c a sopracitato.

Il datore di lavoro della struttura ospitante, ha quindi l'obbligo di assicurare ambienti di lavoro sicuri e salubri, la sorveglianza sanitaria, la formazione, l'informazione e l'addestramento.

Il Ministero del Lavoro, nel decreto del 3 Novembre 2017, in vigore dal 5 gennaio 2018, definisce la carta dei diritti e dei doveri degli studenti e il regime della sicurezza sul lavoro e inoltre introduce un tetto massimo al numero degli studenti impiegabili in una singola struttura ospitante.

Nel decreto sopra riportato, il Ministero ha chiarito che la formazione generale in materia di sicurezza sul lavoro ricade sull'istituzione scolastica, sarà invece a cura della struttura ospitante ,l'obbligo della formazione specifica da erogare all'ingresso dello studente nella struttura stessa. L'azienda ospitante non avrebbe a questo punto i 60 giorni di tempo come riportato dall'accordo del 21 dicembre 2011, la formazione deve essere erogata al momento dell'ingresso dello studente in azienda.

La formazione agli studenti potrà essere erogata anche in modalità e-learning e ,agli stessi, è garantita la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del Dlgs 81/2008 ,nei casi previsti dalla normativa vigente, attraverso le aziende sanitarie locali.

L'Art 5 c6 del DM n.195/2017 richiama anche l'obbligo contro gli infortuni sul lavoro secondo quanto riportato dal DPR 1124/1965.

# Diritto di assemblea per la singola R.S.U. legittimo purché il sindacato abbia partecipato alle trattative

*Approfondimento di Giovanni Pigliarini*

Come è noto, rispetto al diritto dell'r.s.u. di indire singolarmente l'assemblea sindacale ex art. 20 della legge n. 300/1970 la Cassazione non ha seguito un orientamento univoco. In alcune decisioni (v. ad esempio Cass. n. 2855/02; Cass. n. 21909/09) la Corte ha sostenuto che le r.s.u. rappresentano un organo collegiale, chiamato a deliberare a maggioranza sulle scelte in materia sindacale, escludendo così che la singola componente possa esercitare autonomamente il potere di indire l'assemblea. In altre decisioni invece (Cass. n. 1892/05; Cass. n. 15437/14 e Cass. n. 17458/14) la Corte ha affermato che al singolo membro della r.s.u. devono essere riconosciute non soltanto le prerogative già riconosciute ai dirigenti delle r.s.a., ma anche quelle proprie dell'intera r.s.a., quale il diritto di indire l'assemblea sindacale ex art. 20 dello Statuto dei Lavoratori. Questo contrasto è stato risolto dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 13978/17, che ha privilegiato il secondo orientamento. Le argomentazioni utilizzate dai giudici di legittimità ruotano principalmente attorno agli art. 4 e 5 dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 che stabiliscono il subentro dei componenti delle r.s.u. ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità dei diritti, dei permessi, delle libertà sindacali, delle funzioni e dei poteri previsti dal Titolo III della legge n. 300/1970. Le Sezioni Unite hanno quindi chiarito che alle r.s.u., considerate collegialmente, ma anche a ciascun suo componente, sono state pattiziamente riconosciute le prerogative sindacali delle r.s.a., tra cui il diritto di indire l'assemblea sindacale ex art. 20 dello Statuto dei Lavoratori. Il diritto di indire singolarmente l'assemblea è tuttavia riservato alla r.s.u. che abbia sottoscritto il contratto collettivo applicato in azienda (art. 4, comma 5 dell'A.I.). Questo requisito deve essere riletto, come chiarito, alla luce della sentenza n. 231/13 della Corte Costituzionale secondo cui è possibile costituire una rappresentanza sindacale aziendale purché il soggetto sindacale abbia preso parte alle trattative per la stipula del contratto collettivo anche senza giungere ad un esito positivo. Il medesimo principio può essere esteso alla r.s.u. in via interpretativa, tenuto conto che l'Accordo del 1993 trasferisce a questa lo svolgimento della funzione di rappresentanza della r.s.a. Questo profilo di diritto sembrerebbe aver perso di rilevanza nella pronuncia n. 25478/17 laddove la Corte ha riconosciuto il diritto di indire singolarmente l'assemblea ad una r.s.u. espressione di un sindacato che non ha firmato (né partecipato alle trattative) del contratto collettivo applicato in azienda – quindi non rappresentativo – forse per una mancata eccezione della difesa aziendale che invece ha incentrato le argomentazioni sulla natura collegiale e quindi collettiva dell'organo, che riflette anche sull'esercizio dei diritti sindacali. Dunque, all'esito di un giudizio di legittimità, resta ancora qualche profilo di incertezza.



# L'Antitrust "sindacato" dei grandi committenti. L'Equo compenso non introduce tariffe

*Approfondimento di Dario Montanaro Presidente Nazionale Ancl Su*

Fin dai primi tentativi di stesura del provvedimento riguardante l'equo compenso, nell'ambito del dibattito politico i professionisti hanno apertamente sostenuto la necessità di una riforma che riportasse equilibrio in quelle fette del mercato delle professioni esposte a rapporti contrattuali non del tutto lineari.

Tuttavia, nei giorni scorsi durante i quali volgevano al termine i lavori parlamentari per l'approvazione della legge, è giunta una segnalazione critica da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato del Paese (Antitrust) ai Presidenti delle Camere e al Presidente del Consiglio dei Ministri. Ciò vuol dire che il processo politico che ha portato ad una determinata decisione – ovvero quella di tutelare in modo dignitoso le attività professionali all'intero di alcune aree del mercato lasciate ai "rapaci" – è stato partecipato solo dai professionisti, dagli ordini, dalle associazioni e dalle organizzazioni sindacali, che hanno avuto il coraggio di affrontare il tema nell'ambito del dibattito parlamentare e anche al di fuori di esso, mentre altrove sono state prese scelte diverse che forse non possono vantare un granché in termini di trasparenza e di confronto politico.

A destare questo sospetto sono le discutibili preoccupazioni dell'Autorità Garante, poiché si fondano principalmente sul fatto che l'equo compenso sia «idoneo a reintrodurre un sistema di tariffe minime, peraltro esteso all'intero settore dei servizi professionali». La legge quindi «non risponde ai principi di proporzionalità concorrenziale» e addirittura si pone in contrasto «i processi di liberalizzazione» che interessano anche il settore delle professioni regolamentate. Inoltre, il parere sostiene che l'introduzione dell'equo compenso danneggi i «newcomer», cioè i giovani professionisti che arrivano sul mercato e vogliono farsi conoscere; ed infine la previsione di compensi minimi tutelerebbe gli interessi di categoria piuttosto che quelli della collettività. Orbene, sulla base di queste affermazioni non è difficile desumere che l'Autorità forse abbia prestato poca attenzione allo scopo della normativa. Infatti, l'equo compenso non re-introduce il sistema della tariffa minima ma ha la funzione di apporre un rimedio laddove si verifichi uno squilibrio nei rapporti di forza contrattuale tra il professionista ed i cosiddetti committenti forti (ci riferiamo alle grandi committenze ed anche alla Pubblica Amministrazione, nonché alle banche e alle assicurazioni). La normativa infatti rappresenta una specificazione di quanto già previsto nella L. n. 81/2017 sul lavoro autonomo laddove agli art. 2 e 3 il legislatore detta delle norme per tutelare il lavoratore autonomo dalle clausole abusive e nelle transazioni commerciali. Dunque, intervenire con una legge per riequilibrare rapporti di forza contrattuale non ha nulla che vedere con la questione dei giovani professionisti, che anzi oggi pagano il prezzo più grande a causa di un mercato lasciato fuori controllo. Per non parlare poi del fatto che le amministrazioni locali negli ultimi tempi hanno pubblicato bandi che prevedono un compenso simbolico per prestazioni complesse e onerose. Non essendo il parere vincolante, si spera che il Governo non cambi rotta. Piuttosto sarebbe il caso che quei soggetti che fino ad oggi hanno imposto di fatto alcune tariffe nel mercato, si facessero avanti per dare il proprio contributo nell'ambito dei processi decisionali che portano poi alla formazione di una legge, senza compromettere le esigenze di tutele minime che invece sembrano impellenti.

# Decontribuzione e mercato del lavoro: l'apprendistato è (ancora) una valida alternativa agli incentivi?

*Approfondimento di Giovanni Pigliararmi*

Da circa quattro anni, la legislazione italiana è orientata a stimolare la domanda di lavoro attraverso politiche di incentivazione economica. In particolare, lo Stato si fa carico della spesa contributiva per un determinato periodo di tempo, riducendo il costo del lavoro in capo delle imprese. Con questa visione di fondo, il legislatore ritiene di poter stimolare la crescita dell'occupazione. Tuttavia l'appetibilità di queste misure economiche ha mostrato dei limiti nel tempo, a causa anche della loro continua variabilità nonché dell'elevato numero di contenzioso che hanno generato per questioni inerenti l'accesso e la fruibilità. In realtà, nell'ordinamento italiano forme flessibili di accesso al mercato del lavoro ad un costo contenuto per le imprese, non sono mancate, soprattutto per i giovani. L'apprendistato ne è l'esempio quale contratto «finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani» (cfr. art. 41 del D.lgs. n. 81/2015). E' possibile però che questa tipologia contrattuale abbia perso di importanza di fronte ad una legislazione che introduce una decontribuzione strutturale, molto vantaggiosa in termini economici? A questa domanda la presente indagine cerca di rispondere, ricostruendo l'attuale quadro normativo, dando risalto al profilo del costo del lavoro nella scelta della tipologia contrattuale per poi verificare quali siano in concreto i vantaggi dell'impresa nella scelta tra l'apprendistato e il contratto a tempo determinato soggetto alla decontribuzione.

*Decontribuzione e incentivi all'assunzione: il quadro normativo.*

Con la legge 23 dicembre 2014, n. 190, all'art. 1, comma 118 il legislatore, «al fine di promuovere forme di occupazione stabile» ha riconosciuto «ai datori di lavoro privati» che stipulassero contratti di lavoro a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio 2015 e non oltre il 31 dicembre 2015 l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali «per un periodo massimo di trentasei mesi» - con la dovuta eccezione «dei premi e contributi dovuti all'INAIL» - per un ammontare complessivo «pari a 8.060 euro su base annua». Da questa agevolazione resta escluso il settore agricolo, i contratti di apprendistato, il lavoro domestico, le assunzioni «relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro» e i «lavoratori per i quali il beneficio di cui al presente comma sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato».

La legge 28 dicembre 2015, n. 208 ha confermato l'esonero contributivo seppur con qualche parziale differenza: l'esonero ha coperto solo il 40% della contribuzione per ogni lavoratore e dal momento della stipula del contratto (da porre in essere entro e non oltre il 31 dicembre 2016) l'agevolazione è valida per soli 24 mesi (cfr. art. 1, comma 178, legge n. 208/2015).

Per il 2017, il Governo in carica ha deciso di continuare ad utilizzare la decontribuzione come leva per abbattere il costo del lavoro, con la finalità di incrementare anche la domanda di manodopera e così impattare sul tasso di disoccupazione, soprattutto su quello giovanile. La legge di stabilità per il 2017 ha previsto la possibilità di assumere, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, percorsi di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, godendo di un esonero contributivo massimo di 3.250 euro annui per 3 anni (art. 1, comma 308, legge 11 dicembre 2016, n. 232). Tale possibilità è concessa esclusivamente alle aziende del settore privato che assumono a tempo indeterminato, anche in apprendistato, dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018. Sono esclusi i contratti di lavoro domestico ed i rapporti di lavoro instaurati con gli operai del settore agricolo. Non si tratta quindi di un "esonero generalista" ma vincolato a determinati status o comunque all'utilizzo di particolari tipologie contrattuali.

La legge di stabilità per il 2018 conferma la volontà del Governo di continuare ad incentivare la domanda di lavoro attraverso la decontribuzione. Il testo di legge, non ancora definitivo, prevede un esonero contributivo triennale del 50% per le imprese che assumono lavoratori con età inferiore ai 30 anni (il limite anagrafico è innalzato a 35 anni se il datore di lavoro assume il lavoratore nell'arco del 2018). L'assunzione deve consistere nella stipula di un contratto a tempo indeterminato. L'esonero contributivo è del 100% per una durata massima di 12 mesi nel caso in cui l'impresa assuma un soggetto che ha svolto presso di essa l'attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% del totale delle ore previste o abbia in precedenza stipulato un contratto di apprendistato.

*E' possibile continuare ad approfondire il contenuto [cliccando QUI](#)*

# Spettacolo, niente servizi ma richiesta contributi Inps. L'Ancl fornisce il modello di ricorso

Con l'elaborazione del presente ricorso, l'Ancl Su mette a disposizione dei propri associati uno strumento utile a tutelare i diritti delle aziende assistite rispetto ad una questione giuridica complessa che l'Ufficio Legale dell'Associazione ed il Centro Studi Nazionale coordinato dal Presidente Dario Montanaro stanno affrontando ([clicca qui per leggere l'articolo su Italia Oggi](#)) tenuto conto anche del fatto che abbiamo ricevuto diverse segnalazioni dai territori in relazione a questa problematica. Inoltre, l'Ufficio Legale ha pensato anche di elaborare un modello di lettera (da adattare al caso concreto) da inviare all'Inps qualora l'azienda assistita scelga di pagare i contributi richiesti con il verbale di accertamento ma ugualmente intende far causa all'Istituto, onde evitare che l'Inps possa eccepire in giudizio l'adempimento come causa estintiva della domanda giudiziale del ricorrente.

[Scarica la lettera di contestazione e il modello di ricorso](#)

## Le attività del Cento Studi Nazionale nel 2017

Le slide contengono delle informazioni relative alle attività svolte dal Centro Studi Nazionale nell'arco del 2017. Le attività del Centro Studi si sono concentrate su più fronti: dall'elaborazione dei quesiti posti dagli associati alla promozione di interPELLI, dalla stesura di progetti formativi finanziati dall'ente bilaterale del CCNL degli studi professionali (progetto in via di approvazione) ad approfondimenti scientifici in materia di diritto del lavoro e previdenza sociale i cui risultati sono stati pubblicati su riviste e quotidiani di settore. Il Centro Studi si è occupato anche di costruire una rete di relazioni con i diversi attori del mercato del lavoro (organizzazioni sindacali, Ministero del Lavoro, Ispettorato del Lavoro) con la finalità di condividere strategia e obiettivi per un miglioramento delle politiche del lavoro. L'attività di studio è stata finalizzata anche a costruire proposte per interventi legislativi volti a migliorare il sistema contributivo e previdenziale (v. la contribuzione a tutele crescenti).

[Vai alla presentazione dell'attività](#)

# Iniziative

## Mappatura Nuovi Lavori - Progetto: Previdenza e Sanità

*Continua l'azione dell'Associazione finalizzata a concretizzare nuove e maggiori opportunità professionali per i colleghi iscritti*

Continua l'azione dell'Associazione finalizzata a concretizzare nuove e maggiori opportunità professionali per i colleghi iscritti. Dopo un adeguato periodo di analisi e valutazioni abbiamo individuato un nuovo ambito di interesse professionale da riservare ai colleghi associati.

L'iniziativa è stata avviata con la presentazione del "Progetto: previdenza e sanità", lanciato durante il Consiglio Nazionale ANCL tenutosi a Roma 18 e 19 maggio u.s., e prosegue con l'organizzazione di un corso di approfondimento sulle nuove competenze professionali e sulle modalità di articolazione dell'attività da parte dei colleghi iscritti all'ANCL.

In un periodo di difficoltà economica e finanziaria come l'attuale, riveste un ruolo centrale la tutela dell'imprenditore/professionista inteso come "colui che dà lavoro"; in quest'ottica, ricoprono assoluta importanza i pilastri sui quali poggia l'assistenza del sistema giuridico italiano: Previdenza e Sanità.

Per evidenziare l'utilità generale dell'iniziativa in presentazione, consideriamo l'attuale situazione del Servizio Sanitario Nazionale con qualche domanda inquietante:

- il Servizio Sanitario pubblico soddisfa le esigenze del cittadino?
- a chi rivolgersi per individuare le eccellenze del Servizio pubblico, in presenza di una patologia?
- come proteggersi "privatamente" per affiancare efficacemente il Servizio pubblico?

Da nord a sud, il cittadino italiano ha la netta sensazione che il Servizio Sanitario Nazionale tenda sempre più verso un progressivo disimpegno da quella che voleva e doveva risultare la via maestra della pubblica assistenza in ambito sanitario; subentra pertanto una sorta di latente preoccupazione che si concretizza purtroppo anche davanti a situazioni - a volte - banali.

Evidentemente siamo di fronte ad una contingenza socialmente rilevante; inutile però parlare di soluzioni se non si è adeguatamente affrontato il fenomeno, partendo da una corretta disamina della problematica in tutte le sue sfaccettature.

Alla luce di queste considerazioni. ANCL offre un'importante opportunità a 100 Consulenti del Lavoro associati che, adeguatamente formati, potranno contribuire ad un generale acculturamento dell'imprenditoria nazionale, divulgando soluzioni già ampiamente sperimentate in ambito di "secondo pilastro" della sanità.

[Visiona la lettera integrale del Presidente Nazionale Ancl](#)

# News dal Consiglio Nazionale

## Il resoconto del Consiglio nazionale e delle Assemblee CR e UP

Il 20 dicembre 2017 si è tenuto a Roma il Consiglio Nazionale dell'Associazione e nell'occasione il Presidente Nazionale Ancl Dario Montanaro nella sua relazione ha illustrato le principali attività sindacali dell'ultimo periodo.

*Intermediazione illecita di manodopera. Lo stato dell'arte nei territori.*

Ha illustrato il lavoro e la denuncia effettuata più volte sia al Ministero che ai sindacati riguardo alla presenza di soggetti che effettuano proposte scandalose di riduzione costo del lavoro. E' noto infatti che dietro a questi soggetti dall'apparente aspetto legale, si nascondono vere e proprie realtà che agiscono slealmente dando luogo a veri e propri fenomeni di dumping sociale perpetrando gravi lesioni dei diritti dei lavoratori. Il Presidente ha rilevato che, nonostante plurime segnalazioni sia agli organi istituzionali che alle parti sindacali, non risulta vi siano state particolari reazioni da parte degli interpellati. In particolare la parte istituzionale non ha emanato alcuna circolare o effettuato particolari comunicazioni per "allertare" il personale addetto ai controlli. Nel dibattito è intervenuto il Consigliere Luca Piscaglia, aggiornando i consiglieri sugli ultimi eventi relativi a queste particolari "cooperative". In Emilia Romagna risulta che abbiano invaso il mercato del turismo quadruplicando il loro fatturato rispetto agli anni precedenti. Da settembre hanno iniziato ad approcciare, molto aggressivamente, anche il mercato degli altri settori produttivi. Neppure le azioni del Consiglio Regionale dell'Emilia Romagna sono state in grado di arginare il fenomeno; non si muovono né gli ispettori né le DTL e pare che questo particolare "movimento cooperativo" sia protetto dall'alto e che la situazione sia destinata a peggiorare. C'è un completo immobilismo. Tutti rimangono fermi ed inerti come avessero le "mani legate". L'Ancl Su dell'Emilia Romagna ha deciso di effettuare autonomamente una denuncia alla Procura della Repubblica. Il Consigliere L. Piscaglia ha chiesto che si agisca con denuncia alla Procura della Repubblica anche a livello nazionale in modo da avere maggior forza e rappresentatività. Il Presidente Montanaro ha precisato che il fenomeno non sia probabilmente solo caratteristico dell'Emilia Romagna, rinnovando dunque l'invito ai presidenti regionali e provinciali a sensibilizzare tutte le UP e tutti gli iscritti al fine di consentire che vengano segnalate tutte le situazioni di questo tipo. L'insieme dei casi e del materiale raccolto servirà per circostanziare meglio l'entità del fenomeno e dare maggior forza alle



denunce da presentare nelle sedi competenti. Documentando anche le eventuali richieste fatte agli enti (PEC, lettere, segnalazioni e denunce informali) si potrà anche agire presso la Procura della Repubblica chiedendo il motivo per cui l'amministrazione rimane inerte di fronte a tali palesi notizie di reato. Sulla questione, c'è stato un partecipato dibattito. Il vice presidente dell'Ancl Su, M. Maffiotti, ha osservato che sia necessario coinvolgere i dirigenti degli istituti e dell'ispettorato per obbligarli ad agire ed a prendersi le proprie responsabilità; mentre il Presidente del CR del Veneto, M. Degan, ha ritenuto lodevole l'iniziativa dell'Ancl Su in Emilia Romagna ma si è interrogato sul ruolo di vigilantes che i consulenti in questa fase si troverebbero a svolgere al posto degli ispettori. Inevitabilmente questa attività qualificherebbe in positivo un certo modo di fare sindacato ma si resta perplessi davanti all'inattività degli ispettori. E' intervenuto nuovamente il Presidente Montanaro che ha precisato che il compito del sindacato è promuovere ogni azione a livello collettivo tesa a tutelare il patrimonio delle aziende e del corretto operare nell'ambito della legalità. E per questa ragione sono state coinvolte le parti sociali (sindacati) per far sì che siano stimolati a reagire con l'Ancl Su. Il Consigliere F. Continisio (Puglia) è intervenuto nella discussione facendo presente che anche a Bari stanno proliferando particolari contratti di rete "non genuini". In questi casi pare che il rischio sia di pagare solamente una sanzione che, nella maggior parte dei casi, pare essere assolutamente "sostenibile". A tal proposito, il Consigliere ha chiesto che si possa spingere per una modifica normativa che, nei casi in esame, renda indeducibili i costi della intermediazione illecita ove effettivamente accertata. E' intervenuto anche il Presidente CR della Lombardia, A. Fortuna, secondo cui il vigilare, l'operare "in vece" degli ispettori deve essere fatto anche per continuare ad onorare il ruolo sociale che i consulenti del lavoro hanno avuto e tutt'ora mantengono in seno alle istituzioni. Il Consigliere D. Furlan (Rovigo) ha palesato in merito che è importante portare avanti la ri-penalizzazione della sanzione perché i grandi sistemi della cooperazione non hanno preoccupazione per le sanzioni amministrative. Ripristinare il penale potrebbe essere un maggior deterrente. Il Presidente Montanaro ha accolto positivamente queste osservazioni dichiarando che l'Ancl Su si impegnerà a sviluppare una proposta politica in tal senso per sollecitare attenzione ed evitare che permangano queste derive occupazionali. Sono seguito altri interventi inerenti la questione, tra cui quello del Consigliere F. Paoli (Trento), il Consigliere C. Suardi (Bergamo), che hanno fatto presente come queste situazioni siano presenti anche nei loro territori e che se l'Ancl Su s'impegnerà in questa attività di denuncia, l'apprezzamento per l'Associazione non potrà fare altro che accrescere, anche attraverso la collaborazione con altre associazioni. Anche il Consigliere E. Vannicola (Milano) ha lanciato delle proposte, tra cui una campagna nazionale dell'Ancl Su contro il fenomeno, contattare gli organi di informazione (es. Striscia la Notizia) per avviare un dibattito pubblico, ed infine chiedere al Parlamento di varare una legge che renda obbligatoria per le imprese la segnalazione dei lavoratori impiegati "in appalto" per poter meglio monitorare il fenomeno. In ultimo, il Consigliere S. Lapolla (Genova) ha fatto presente che se questo sistema prolifera è anche "grazie" a dei colleghi che appoggiano certe scelte imprenditoriali. E contro questi - che dovrebbero essere individuati - bisognerebbe individuare azioni disciplinari. Ha concluso la discussione sul punto il Presidente Montanaro chiedendo ai CR di operare una "stretta verifica" definitiva della situazione.

### *I Consulenti del Lavoro incontrano la politica.*

Il Presidente ha spiegato che è intenzione dell'Ufficio di Presidenza promuovere un incontro "con la politica" per lanciare ed elencare una serie di aspettative che la categoria (o Confprofessioni) nutre nei confronti del nuovo governo e della nuova maggioranza politica che si andranno a formare. Una delle richieste riguarda i motivi che obbligano i consulenti del lavoro, troppo spesso, a doversi surrogare nelle attività che sono "proprie degli istituti". In particolare il Presidente ha relazionato sull'intervenuto scambio di corrispondenza con l'INPS relativamente alle richieste di contribuzione sulle posizioni "cessate" (molto spesso con regolare comunicazione) dei lavoratori domestici. Ha sottolineato anche come sia importante una maggiore collaborazione e interrelazione con le effettive situazioni sul territorio. Per le situazioni in cui il Consulente del Lavoro ritiene di avere piena ragione e di aver operato correttamente, chiede che venga utilizzato il modello di ricorso amministrativo che l'Ancl Su ha messo a disposizione unitamente allo specifico studio effettuato dall'avvocato F. Stolfa. Anche su questo argomento il Presidente Montanaro ha ritenuto che è tempo che l'Istituto cessi, per problematiche sue interne e per situazioni di scaricabarile, di costringere i consulenti del lavoro ad assumere sempre più "funzione sussidiaria" in compiti che devono essere invece svolti dall'Istituto. Ha chiesto così che si discuta sulle modalità interne con le quali dare mandato al Presidente per proporre azioni nei confronti dell'Istituto al fine di chiedere ed ottenere chiarezza sul riconoscimento della specialissima funzione della categoria. Se dall'Istituto, infatti, non giungeranno posizioni di collaborazione e riconoscimento del lavoro che il consulente del lavoro pone in essere, bisognerà spostare tutto sul piano conflittuale anche mediante azioni legali nei confronti dei dipendenti pubblici che omettono gli atti di loro competenza. Il Presidente Montanaro ha fatto presente che intende portare avanti una serie di richieste affinché le istituzioni coinvolgano i consulenti del lavoro anche (e soprattutto) nella preventiva fase di "redazione" delle circolari. Questo consentirebbe poter chiedere in anticipo la rimozione delle criticità che vengono spesso innestate da circolari non adeguatamente ponderate. Intercettare "ex ante" i problemi eviterebbe la necessità di inseguire gli effetti negativi delle circolari fatte male. Anche in questo caso, sono intervenuti diversi consiglieri nazionali segnalando best practices sul territorio relativamente al rapporto con gli enti e accogliendo positivamente l'iniziativa di incontrare il mondo della politica in un'ottica di un dibattito costruttivo sul tema messo sul tavolo.

### *Necessità di modificare il Codice Etico.*

Alle 15.30 del 20 dicembre 2017, è proseguita la sessione pomeridiana del Consiglio Nazionale. Il Presidente Montanaro ha ripreso i lavori del Consiglio facendo presente che per incrementare il numero di iscritti e per intercettare le adesioni dei giovani consulenti, si è pensato di definire una modifica al codice etico che vieti espressamente di poter "sfruttare" il lavoro di altri colleghi che collaborano in studio. L'occasione potrebbe essere utile anche per definire eventuali altre questioni che necessitano di nuova regolamentazione sotto il profilo dell'etica professionale e del decoro. Il Consiglio Nazionale ha così votato per dare mandato all'Ufficio di Presidenza di modificare il Codice Etico che vada nel senso sopra delineato.

## *I servizi alle Unioni Provinciali. La piattaforma MyAncl.*

Il Segretario Andrea Parlagreco ho introdotto la relazione sui servizi alle Unioni Provinciali, evidenziando gli obiettivi che essi si pongono: uniformare le attività che esse svolgono sul territorio e fornire loro strumenti utili tramite la piattaforma MyAncl. A tal proposito, A. Lippolis ha illustrato le nuove funzionalità (circa 7) che verranno rilasciate subito dopo il periodo natalizio.

Nuove funzionalità della piattaforma:

### **PUBLISHER**

Consente di pubblicare notizie provinciali direttamente all'interno del sito MyAncl Nazionale (anche in home page; è prevista la possibilità di allegare documenti, file, moduli, locandine etc.).

### **DOCUMENTI**

Consente di condividere documenti con gli utenti del territorio di riferimento. E' una sorta di "Dropbox / Onedrive" che potrà essere utilizzato dalle UP. E' possibile fornire l'accesso ad un singolo utente, ad un gruppo di utenti o agli iscritti o partecipanti a determinati eventi (ad esempio, slide, tracce, esercizi o appunti relativi a dei corsi, materiale informativo per i partecipanti ad un corso a pagamento, materiale che deve condividere un determinato gruppo di lavoro etc.).

### **SOS CONSULENTI**

E' un sistema di "ticketing" per consentire agli utenti (Consulenti del Lavoro associati all'Ancl Su) di inserire richieste di assistenza politica, proposte, osservazioni o quesiti su tematiche di particolare interesse. La sessione potrà essere gestita in proprio dalla segreteria provinciale oppure demandata al Nazionale o a specifici esperti. Anche in questa sessione sarà possibile allegare documenti, foto, etc. La struttura ed il funzionamento sono come quelli di un sito di messaggistica.

### **ELEARNING**

Trattasi di una piattaforma ove saranno disponibili clip video relativi alla formazione continua. I corsi potranno essere sia prodotti internamente dall'Ancl Su che resi disponibili da soggetti terzi (es. Apprendo, Ancl Su Milano o altri soggetti convenzionati con l' Ancl Su). La fruizione dei corsi potrà essere a pagamento o gratuita. La formazione a distanza consente, per le materie specifiche, di ottenere crediti per la formazione continua.

### **UTENTI**

Creazione e gestione delle anagrafiche e della vita dell'Associato tramite la piattaforma MyAncl. Si potranno gestire le campagne MAV e le quote associative incassate e non incassate in tempo reale. . Si potranno avere in tempo reale reports su solleciti da fare, morosità, situazioni da affrontare con urgenza etc

E' stata predisposta una demo di funzionamento, per facilitarne l'utilizzo. A tal proposito, l'UP Bologna ha chiesto che venga prevista una gestione per l'incasso di quote "speciali", mentre l'UP di Bergamo ha chiesto la possibilità di implementare le iscrizioni iniziali mediante procedura di importazione file excel o altri database nonché di export in excel per consentire la formazione di liste ed elenchi aggiornati. L'UP di Bergamo ha anche sottolineato che è necessario che sia assicurata la corretta gestione delle acquisizioni del consenso per la privacy.

### ASSOCIAZIONE

Tramite la piattaforma, sarà possibile:

- attivare campagna associativa
- configurare le quote secondo le delibere delle singole UP;
- All'interno dello spazio "report campagna tesseramenti" si potrà vedere l'elenco iscritti Ancl Su con icone colorate (blu= in attesa di pagamento, giallo=non in regola, rosso=morosità, verde=in regola);
- si potranno gestire i solleciti; inizialmente da parte delle segreteria nazionale (sino ad una particolare data) e poi da parte del provinciale;
- se il pagamento è avvenuto in UP si può gestire intervenendo sull'elenco iscritti;
- gli associati trovano la loro situazione relativa ai pagamenti e all'anzianità di iscrizione all'interno della propria area utenti.

Tramite la piattaforma sarà possibile gestire il bilancio:

- si punta ad uniformare la struttura di bilancio delle UP con quella dell'Associazione Nazionale per poter arrivare ad una sorta di "consolidato nazionale" che fornisca la precisa idea del "valore Ancl Su" nel suo complesso;
- le UP caricano i dati secondo lo schema predefinito.

### BORSELLINO (anticipazione)

- Creazione di un borsellino elettronico per gli associati Ancl Su;
- si implementa tramite l'utilizzo o la gestione di servizi dell' Ancl Su;
- crea valori sul singolo associato che possono essere spesi in servizi, formazione a distanza o pagamento quote.

### *La convenzione Ancl Su – Enasc.*

Il Segretario A. Parlagreco ha spiegato che è stata perfezionata la convenzione con il patronato Enasc e che si rende necessario acquisire contezza dell'interesse che può essere riscontrato a livello nazionale sulle attività di patronato. Seguirà la fase di perfezionamento dell'iter per attivare i servizi e la predisposizione di uno specifico vademecum relativo ai servizi di patronato vero e proprio. Sarà necessario definire le articolazioni territoriali di riferimento per far sì che il patronato che agisce sotto l'egida Ancl Su sia

correttamente diffuso e presente sul territorio. La cosa importante, ora, è garantire la massima diffusione e la possibilità di operare come patronato per far sì che i colleghi possano valutare l'opportunità o meno di aderire o di "passare" le pratiche di studio ai colleghi che vorranno operare in questo ambito. Rispetto alla normale tempistica con cui l'INPS effettua i pagamenti ai patronati, si è ottenuto di poter avere un pagamento anticipato (non dell'intero importo) delle prestazioni. E' necessario fornire all'Ancl Su precisi riscontri delle adesioni non oltre il 31 gennaio 2018 per consentire di far partire quanto prima la creazione delle articolazioni locali e l'operatività del servizio. Verrà inviata specifica comunicazione da girare a tutti gli iscritti.

### *Nuove competenze per il Consulente del Lavoro.*

La componente dell'Ufficio di Presidenza E. Marziali ha introdotto il progetto relativo alla mappatura delle nuove competenze. Uno degli aspetti evidenziati riguarda la consulenza e la competenza nella gestione dei rapporti banca-azienda-consulente (si rinvia alle slide in questo numero pubblicate). Al termine della relazione, E. Marziali ha spiegato che grazie alla convenzione stipulata dall'Ancl Su, sarà organizzato un corso di formazione da svilupparsi in 5 giornate. La prima giornata sarebbe dedicata all'orientamento, mentre le altre giornate sono organizzate su specifiche tematiche: ricostruzione saldi di conto, anatocismo, prescrizione, software che aiutano a gestire pratiche bancarie, ricostruzione dei rapporti di mutuo, piani di ammortamento, etc. Il corso è parso essere di interesse per tutti i consiglieri. Si sta pensando di diffondere tale iniziativa su tutto il territorio. Il corso si terrà da marzo in avanti. L'attività non è oggetto di riserva di legge per particolari categorie per cui attualmente si può proporre l'acquisizione di competenze nello specifico settore.

### Il progetto "Consulente esperto in..."

#### *Progetto Credito Sicuro.*

E' stata presentata la convenzione per la gestione delle attività possibili a tutela del credito professionale e anche per fidelizzare i clienti proponendo servizi di recupero crediti. La convenzione viene proposta da "ONE" e "Abbrevia". La prima è una società che si occupa di recupero crediti mentre la seconda è una società specializzata in informazioni commerciali investigative. Anche in questo caso, è stata programmata un'attività formativa. Lo sviluppo dei corsi è previsto tra febbraio e marzo secondo le indicazioni dell'Ufficio di Presidenza.

#### *Progetto "Comunicazione Commerciale della figura del Consulente del Lavoro"*

F. Manca, componente dell'Ufficio di Presidenza, ha illustrato al Consiglio le attività di ricerca e definizione della campagna di promozione pubblicitaria studiata per raggiungere un particolare target di utenti. Si è puntato sulla fascia di aziende con personale dipendente sopra le 100 unità; ; lo studio ha messo in evi-

-denza che i miglior canali per raggiungere imprenditori e manager che presidiano le aziende target siano ancora quelli della stampa specializzata e della comunicazione radiofonica mirata. Per la diffusione sul territorio nazionale e la specificità delle informazioni rese si è scelto di privilegiare testate come il Sole 24 ore che, secondo statistica, risulta il quotidiano più letto proprio da manager ed imprenditori, sia "grandi" che medio-piccoli. La campagna si articolerà attraverso una serie di uscite concentrate in un determinato lasso di tempo. Risulta molto ascoltata anche Radio 24; per questo motivo è stata pensata una presenza di colleghi specializzati che predisporranno specifici interventi all'interno della rubrica "Le parole del Sole". Anche Radio 24 ha una copertura interessante e soprattutto una statistica di ascolti che consentono di intercettare i gestori delle aziende-target individuate nel corso dello studio della campagna.

#### [La presentazione del progetto](#)

##### *Progetto "Formazione neo imprenditori".*

Il membro dell'Ufficio di Presidenza D. Pezzotti ha illustrato i bisogni che il corso va a soddisfare e gli specifici obiettivi che il progetto si propone. E' stato ribadito che l'organizzazione del corso ed il materiale, che sarà disponibile su MyAncl non oltre il 20 del mese di gennaio, sono ad uso esclusivo delle UP che dovranno organizzare al loro interno una piccola Task force con l'obiettivo di dare pratica attuazione al progetto. Le UP sono chiamate ad agire in termini di organizzazione entro il prossimo 31 marzo 2018 ed a proporre ed attuare almeno una sessione di corso entro il prossimo 30 giugno 2018 fornendo all'Ancl Su specifici feedback che consentiranno di modificare il tiro su eventuali situazioni o elementi che risultassero non particolarmente efficaci o graditi all'utenza finale. Il materiale a disposizione delle UP è inizialmente composto da slide con gli argomenti da trattare, specifiche schede relative ad ogni slide, mappe concettuali per un aiuto nella spiegazione e mappe generali del corso. Sono in corso di "studio" e di implementazione registrazioni video che potrebbero aiutare l'apprendimento dei futuri docenti ad esporre meglio i concetti chiave del corso.

#### [Le slides della presentazione 1](#)

#### [Scheda progetto](#)

##### *Progetto "Formazione per i praticanti consulenti del lavoro".*

Ha relazionato Domenico Pezzotti in sostituzione del titolare di progetto Stefano Camassa (entrambi membri dell'Ufficio di Presidenza).

E' stato posto l'accento sul fatto che la categoria ha bisogno di ringiovanirsi e che è indispensabile:

- diffondere già in età scolare (media superiore - università) la bellezza e la gratificazione dell'essere professionisti in materia di lavoro;
- accompagnare in maniera adeguata i praticanti per far sì che effettuino una pratica "effettiva" e che ricev



ano adeguata preparazione per affrontare l'esame;

- creare percorsi di crescita ed expertising che possano creare futuri porofessionisti-collaboratori che moltiplichino, anziché dividere, le opportunità di lavoro e consulenza negli studi professionali.

Ribaditi gli obiettivi, sono state esposte le modalità di realizzazione del progetto:

- acquisizione delle esperienze di corsi già sviluppate in alcuni territori;
- assemblaggio delle best practises;
- sviluppo di uno specifico corso da erogare in modalità (FaD) E-Learning;
- creazione di specifiche guide, sia per i praticanti che per gli studi professionali che, infine, anche per i commissari esaminatori al fine di rendere più oggettive le procedure e le griglie di valutazione.

Seconda fase del progetto, da portare tuttavia "avanti" in contemporanea, riguarda la creazione di "ponti" (interconnessioni) tra il mondo dell'università ed il praticantato e tra il praticantato e la professione. La formazione universitaria e le esigenze della professione possono in questo modo creare figure di esperti in materie che ben si agganciano ai bisogni della clientela di studio e che consentiranno, in futuro, di offrire al praticante l'opportunità di continuare la collaborazione all'interno dello studio e, nel contempo, di sviluppare lavoro grazie alle sue particolari e innovative competenze.

### [La presentazione del progetto](#)

#### *Progetto Alternanza Scuola Lavoro*

Il Segretario A. Parlagreco ha illustrato il progetto Alternanza Scuola Lavoro. Il responsabile del progetto ha ribadito che è stata fatta una guida in collaborazione con l'associazione nazionale presidi ed il Consiglio Nazionale dell'Ordine. Pare tuttavia che non vi siano stati particolari riscontri circa le attività sul territorio. Il Segretario ha ricordato che la figura del consulente del lavoro è centrale nel progetto Alternanza Scuola Lavoro. Infatti:

- il Consulente possiede tutte le caratteristiche per essere di supporto nel disegnare progetti formativi;
- il Consulente, con il suo studio, può essere sicuramente un soggetto ospitante;
- ospitare Praticanti può dare origine, in caso di successiva assunzione dei ragazzi ospitati, a interessanti sgravi a livello contributivo;
- il Consulente agganciato alla scuola ha, generalmente, anche occasione di lavoro come docente nella gestione di progetti formativi extracurricolari;
- il Consulente è inoltre un soggetto importante in quanto ha contatti con le aziende e può essere di stimolo all'accettazione di progetti di alternanza.

Sono seguiti vari interventi relativi ad esperienze in materia di alternanza scuola lavoro. Gli interventi non sono pochi e questo denota che, pur non essendoci state rendicontazioni alla Presidenza, l'alternanza scuola lavoro ha trovato già adeguato spazio in categoria.

A. Parlagreco ha invitato comunque a condividere con l'Ufficio di Presidenza ed il Consiglio Nazionale le esperienze al fine di poter tracciare un bilancio e decidere le azioni da proporre agli enti del sistema scolastico o formare una ulteriore guida con buone pratiche e consigli per la migliore gestione dell'opportunità che viene offerta.

In occasione del consiglio non è mancato l'intervento della Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine Marina Calderone che ha sottolineato la necessità che la categoria resti molto unita per evitare che possa esserci dispersione di forze e di energie preziose; le energie devono essere invece convogliate nelle battaglie politiche in difesa delle prerogative dei Consulenti del Lavoro. La Calderone ha fatto riferimento in particolare alla massiccia e decisa azione che alcune categorie stanno perpetrando per essere destinatari delle competenze professionali che la legge ha riservato solo ai consulenti del lavoro. Secondo il Presidente, i consulenti del lavoro vengono attaccati come se avessero "rubato" prerogative che prima erano di altri; i consulenti invece non hanno rubato nulla a nessuno. Con azioni politiche hanno invece saputo dimostrare ed affermare le competenze che sono sempre state loro proprie; competenze e riserve sulla difesa delle quali oggi più che mai è necessario fare fronte comune.

Il Presidente Calderone ha ricordato le battaglie che l'Ordine ha affrontato nel 2017 e che sono tutt'ora in corso:

- quella contro determinate "cooperative" che dietro appalti solo "apparenti" mettono in atto vere e proprie situazioni illegittime di dumping sociale ed evasione contributiva;
- quella del Jobs Act dei Lavoratori Autonomi con la quale sono state riconosciute determinate prerogative e determinati diritti prima non chiari (anzi, calpestati);
- quella dell'equo compenso che, seppur perfezionabile, va ad arginare un fenomeno, avallato anche in maniera assurda da alcune componenti istituzionali, del mancato corretto riconoscimento del lavoro libero professionale.

Ha ricordato inoltre che i Consulenti del Lavoro devono farsi patrocinatori della legalità anche attraverso l'Asseco, per far sì che esso assuma un vero e proprio valore di certificazione di regolarità aziendale "a tutto campo". Ha esortato infine la categoria ad abbracciare tutte le nuove forme di sviluppo della professione citando, ad esempio, le attività promosse dalla Fondazione per il Lavoro ed in particolare quella sulla gestione delle politiche attive.

E' intervenuto successivamente il presidente della Fondazione Studi Rosario de Luca che ha messo in guardia tutti i colleghi da determinate forme di dipendenza da studi gestiti da appartenenti ad altre categorie; ritiene che ci sia in atto un disegno che potrebbe portare, da un giorno all'altro, all'interruzione di collaborazioni che durano anche da anni. Ha auspicato che gli studi trovino sempre la strada per la loro indipendenza, valore da ricercare e situazione da perseguire. Ha esortato le UP a sottoscrivere protocolli d'intesa "da sole" e non con associazioni o altre categorie professionali con le quali oggi è difficile dialogare.

Ritiene anche che i colleghi non debbano prestarsi come relatori e formatori nei confronti di categorie che non vogliono il dialogo ma tendono, oggi, ad invadere le prerogative proprie dei Consulenti del lavoro. Ha osservato che devono necessariamente intensificarsi le competenze dei colleghi in materia fiscale e nella particolare materia della revisione dei conti; a tal fine ha annunciato che la Fondazione ha ottenuto l'accreditamento per la proposizione di specifici corsi che verranno diffusi a breve. Ha appoggiato in pieno la necessità di diffondere la cultura dell'Asseco e di lavorare in maniera unita per far sì che alla certificazione vengano associati tangibili incentivi a livello di appalti e controlli ispettivi. Sono stati previsti anche corsi formativi per creare una rete di colleghi esperti in materia di protezione dei dati ed in grado di assumere le cariche di "responsabili del trattamento dati" come declinati dalla normativa sulla privacy.

Dopo l'intervento di De Luca, sono stati chiamati a relazionare i direttori di Cadiprof ed EbiPro i quali hanno esposto le prerogative ed i benefici presenti e futuri che sono offerti con l'adesione alla cassa ed all'ente bilaterale.

quesiti

P. 23

# Speciale quesiti L'Ancl risponde

*Rubrica a cura del Presidente Dario Montanaro*

## Indennità in caso di impugnazione licenziamento Jobs Act

### Domanda

Un datore di lavoro titolare di un BAR ha assunto a tempo determinato in data 09/09/2014 una ragazza come commessa banconiera. In data 12/04/2015 ha trasformato il rapporto di lavoro della stessa a tempo indeterminato. Ora il titolare vorrebbe licenziare la ragazza per giustificato motivo soggettivo. La domanda è: se la ragazza impugnasse il licenziamento cosa andrebbe incontro il datore di lavoro? Inoltre, per detto licenziamento egli dovrà versare il contributo di licenziamento? e che importo? L'impresa ha 6 dipendenti compreso la ragazza in questione.

### Soluzione proposta

Essendo stata confermata a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto, se la ragazza impugnasse il licenziamento il datore di lavoro NON avrebbe l'obbligo di reintegrarla ma solo di pagare un'indennizzo che ammonta a una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di due e un massimo (non superabile) di sei. Per quanto riguarda l'indennità di licenziamento INPS dovrebbe essere comunque dovuta di € 1.500,00

### L'Ancl risponde

Il 9 settembre 2014, il proprietario di un bar ha assunto una dipendente con un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per svolgere le mansioni di commessa e banconiera. Il 12 aprile 2015 il proprietario del bar ha

## quesiti

P. 24

deciso di assumere a tempo indeterminato la lavoratrice ed ha così trasformato il rapporto. Attualmente, il datore di lavoro vuole licenziare la dipendente per giustificato motivo soggettivo. La società conta sei dipendenti e vorrebbe conoscere le possibili conseguenze nel caso in cui, a fronte di un'impugnazione stragiudiziale dell'atto di recesso (art. 6 L. n. 604/1966) e alla successiva presentazione del ricorso davanti al giudice del lavoro, il tribunale competente dovesse accertare l'illegittimità del licenziamento. Il quesito – apparentemente lineare – presenta invero una questione giuridica complessa da risolvere in relazione al regime sanzionatorio applicabile. E' necessario, quindi, fare delle osservazioni preliminari.

Come è noto, l'art. 1, comma 2 del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 delinea il campo di applicazione di un differente ed alternativo regime di tutela a quello previsto dall'art. 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300; infatti, è previsto che in caso di licenziamento illegittimo dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a far data dal 7 marzo 2015 *"le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato"*. Da una prima e superficiale lettura della norma, sembrerebbe che il Legislatore faccia riferimento – in modo del tutto inappropriato – ad una generica conversione del rapporto, intesa non solo come situazione giuridica determinatasi in *"conseguenza di un regime sanzionatorio"* applicato dal giudice in presenza di contratti nulli o illegittimi, ma anche come prosecuzione *"senza soluzione di continuità di rapporti a tempo determinato avviati prima del 7 marzo 2015"* ovvero di contratti di apprendistato *"che proseguono a seguito del mancato esercizio della facoltà di recesso al termine del periodo di formazione"* (di questo parere è il Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro, v. circolare 11 marzo 2015, n. 6; si veda anche la circolare di Confindustria 9 marzo 2015, n. 19831). In sostanza, tutto ciò che accade dopo il 7 marzo 2015, ricade sotto il regime sanzionatorio del D.lgs. n. 23/2015.

In relazione ai rapporti a tempo determinato, anche un'autorevole dottrina ha sostenuto che *"di fronte alla volontà delle parti di trasformare il rapporto di lavoro a termine in tempo indeterminato, si applicherà il regime delle tutele crescenti, perché nel rapporto di lavoro precedentemente in essere l'art. 18 non trovava applicazione"* (Cfr. A. MAR-ESCA, *Assunzione e conversione in regime di tutele crescenti*, in Guida al Lavoro, n. 12/2015, pp. 12-15. V. anche M. MISCIONE, *Tutele crescenti: un'ipotesi di rinnovamento del diritto del lavoro*, in Diritto e Pratica del Lavoro, 2015, p. 748. Dello stesso parere, G. FALASCA, *La data di conversione fissa le tutele*, in Il Sole 24 Ore dell'8 aprile 2015). Secondo questa interpretazione, quella volontà corrisponderebbe alla conversione di cui parla il Legislatore nel D.lgs. n. 23/2015.

Calando sul caso di specie la questione di diritto sino ad ora trattata, possiamo osservare come – secondo questa interpretazione – il datore di lavoro che ha proseguito il rapporto con la dipendente "trasformando" il contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, si vedrebbe applicare, in caso di licenziamento illegittimo, il D.lgs. n. 23/2015, ovvero le c.d. tutele crescenti.

Quindi, troverebbe applicazione nel caso concreto l'art. 9 del D.lgs. n. 23/2015, secondo cui *"ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità"*. In sostanza il datore di lavoro pagherebbe una somma pari a due mensilità, non correndo peraltro il rischio della reintegrazione poiché la norma la esclude per le imprese con un numero di dipendenti inferiori a quindici. L'art. 3, comma 1 del D.lgs. n. 23/2015 prevede che qualora non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo *"il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità"*

## quesiti

P. 25

dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità". Dunque, se il rapporto di lavoro è durato due anni (2015-2017), l'indennità corrisponderebbe a quattro mensilità; ma, trovandoci di fronte ad una società con meno di quindi dipendenti, l'indennità è pari alla metà del valore calcolato in base all'art. 3, comma 2, quindi due mensilità (Cfr. art 9 D.lgs. n. 23/2015). Si fa presente però che l'applicazione del c.d. regime delle tutele crescenti (D.lgs. n. 23/2015) ai rapporti "convertiti" dopo il 7 marzo 2015 senza soluzione di continuità non è pacifica. Infatti, è stata avanzata l'ipotesi che per i rapporti "convertiti" senza soluzione di continuità (cioè nei casi in cui il rapporto di lavoro sia proseguito senza una soluzione del precedente contratto) trovi ancora applicazione la tutela prevista dall'art. 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300. Come è stato osservato, far convergere nel termine "conversione" tutti i casi in cui il rapporto muti la propria genetica per rientrare nell'area del lavoro a tempo indeterminato creerebbe "qualche problema di compatibilità della disposizione in esame (...) che infatti prevede, all'articolo 1, comma 7, lett. c), il regime delle tutele crescenti unicamente per le nuove assunzioni" (sul punto v. M. TIRABOSCHI, *Conversione o semplice trasformazione dei contratti per l'applicazione delle cosiddette tutele crescenti?*, in Bollettino Adapt 13 aprile 2015). La nuova assunzione, infatti, funge da parametro oggettivo per l'applicazione della disciplina in questione, che non può concretizzarsi se non a fronte di una stipulazione del contratto di lavoro a far data dal 7 marzo 2015 oppure con la conclusione del precedente rapporto e la stipula di un nuovo contratto di lavoro (in tal senso, v. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le Nuove Regole del Lavoro dopo il Jobs Act*, Commento sistematico ai decreti legislativi nn. 22,23,80,81, 148,149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), Giuffrè, 2016, pp. 23-24). Infatti, non è ipotizzabile che nelle disposizioni della legge delega (cfr. art. 1, comma 7) il Legislatore abbia teorizzato un modello indennitario da applicare solo alle nuove assunzioni mentre nel decreto attuativo abbia "consapevolmente utilizzato l'espressione "conversione" in senso atecnico quale sinonimo di "trasformazione" e persino di "prosecuzione" del contratto come avviene rispetto ai rapporti di apprendistato che non vengono risolti da una o da entrambe le parti al termine del periodo di formazione" (v. anche M. TIRABOSCHI, *Le Nuove Regole del Lavoro dopo il Jobs Act*, etc., cit., p. 26). Infatti "in termini giuridici, non possono essere considerate nuove assunzioni né le trasformazioni senza soluzioni di continuità di contratti temporanei in essere né tanto meno la mera prosecuzione dei contratti di apprendistato, al termine del periodo di formazione, senza che una delle parti abbia formalmente optato per la risoluzione del rapporto" (v. sempre M. TIRABOSCHI, *Conversione o semplice trasformazione dei contratti etc.*, cit.).

Coerentemente con quanto detto in precedenza, possiamo concludere che secondo questa seconda interpretazione, dal campo applicativo del D.lgs. n. 23/2015 restano escluse le ipotesi prosecuzione senza soluzione di continuità di rapporti a tempo determinato avviati prima del 7 marzo 2015 e quella relativa ai contratti di apprendistato che proseguono a seguito del mancato esercizio della facoltà di recesso al termine del periodo di formazione. Infatti, la Confindustria, con circolare 9 marzo 2015, n. 19831, pur optando per un'interpretazione estensiva del termine "conversione", ha suggerito di procedere con la formale chiusura dei rapporti, laddove si registravano ipotesi di trasformazione per "avviare subito dopo un nuovo rapporto a tempo indeterminato"; la trasformazione del rapporto senza soluzione di continuità potrebbe, al contrario, non consentire l'applicazione del regime delle tutele crescenti, trovando così applicazione l'art. 1 L. 20 maggio 1970, n. 300. Concludendo, si fa presente che se da una parte, con l'applicazione del D.lgs. n. 23/2015 il datore di lavoro andrebbe incontro – a fronte di un licenziamento illegittimo – ad una spesa pari a due mensilità, dall'altra è concreto il rischio che in sede giudiziale qualora il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento, possa optare per via interpretativa (come sopra illustrato) per l'applicazione del vecchio regime sanzionatorio, che invece prevede una tutela indennitaria molto più ampia.

## Distacco o trasferta in UE?

### Domanda

Le trasposizioni della Direttiva 2014/67/EU del 2016, avvenute praticamente in tutti i paesi della EU, hanno reso obbligatori una serie di gravosi adempimenti per le aziende italiane che distacchino in questi paesi lavoratori assunti in Italia da azienda italiana nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia ed il destinatario della prestazione.

A vostro avviso il termine distacco è da considerare in senso lato e ricomprende quindi anche i casi di classica trasferta?.

Ad esempio una società che costruisce macchinari per il packaging vende un'impacchettatrice in Francia perciò invia 4 dipendenti oltralpe ad installare il macchinario venduto: i lavoratori non riceveranno alcun ordine dai dipendenti francesi o dalla società acquirente (tranne l'indicazione del luogo dove montare la macchina): in Italia la considererei una trasferta e non un distacco.

La società italiana sarà obbligata a rispettare quanto previsto dalla normativa francese in termini di DISTACCO? (inviare comunicazione di distacco, nominare un rappresentante francese su territorio francese ecc ecc ecc).

### L'Ancl risponde

Il quesito presenta degli aspetti complessi, che possono essere risolti – oltre che con l'analisi del dato normativo – con il supporto della giurisprudenza in materia. Preliminarmente è necessario operare una netta distinzione tra il distacco e la trasferta.

#### Il distacco

Il distacco è disciplinato dall'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 e si configura *“quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa”*. Sostanzialmente, il lavoratore è inviato dal suo datore di lavoro presso un'altra impresa, per svolgere la prestazione a favore di un altro imprenditore per un determinato periodo di tempo purché sussista un interesse concreto del distaccante. Resta ferma la piena titolarità del rapporto in capo al distaccante e quindi anche la responsabilità *“del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore”*(art. 30, comma 2, D.lgs. n. 276/2003). L'attività lavorativa oggetto del distacco deve essere determinata, non potendosi risolvere in una mera messa a disposizione delle energie lavorative. L'esercizio del potere direttivo, invece, spetta alla società che utilizzerà il lavoratore distaccato. Infatti, il personale distaccato, per tutta la durata del distacco, riceverà direttive e istruzioni dalla società distaccataria ad esempio in materia di orario di lavoro, godimento permessi/ferie, procedure disciplinari, ecc



### L'Ancl risponde

. (“Il distacco del lavoratore non comporta una novazione soggettiva ed il sorgere di un nuovo rapporto con il beneficiario della prestazione lavorativa, bensì soltanto una modificazione nell’esercizio del rapporto: l’obbligazione del lavoratore, difatti, viene adempiuta non in favore del datore di lavoro distaccante, ma in favore del datore di lavoro distaccato, con attribuzione a quest’ultimo dei poteri direttivi e disciplinari sino al momento in cui persiste l’interesse del datore di lavoro distaccante alla prosecuzione della prestazione del lavoratore presso il datore di lavoro distaccato”, Trib. Bari, 8 novembre 2016; V. anche Cass. n. 11952/2005). Il distacco è regolato anche dalla normativa comunitaria (Direttiva 1996/71/CE; D.lgs. n. 72/2000; Direttiva 2014/67/CE; D.lgs. n. 136/2016), che però – rispetto alle disposizioni interne – offre una definizione molto più ampia (Cfr. Dir. 1996/71/CE, art. 2 “*Ai fini della presente direttiva, per lavoratore distaccato si intende il lavoratore che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente*”).

#### La trasferta

La trasferta va tenuta distinta dal trasferimento poiché determina un mutamento solo temporaneo del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (v. Cass. 26 marzo 2010, n. 7350, secondo cui la differenza tra trasferimento e trasferta sta proprio nella stabilità da una parte e nella provvisorietà dall’altra) e per la quale è dovuta, secondo le previsioni dei contratti collettivi, un’indennità e/o il rimborso spese.

A differenza del distacco, non esiste una definizione normativa di trasferta. E su questo viene in ausilio la giurisprudenza, che nel tempo non ha elaborato una nozione pressappoco unanime. La giurisprudenza prevalente considera come trasferta lo spostamento temporaneo del lavoratore dalla sede abituale di lavoro. Secondo tale filone giurisprudenziale, infatti, mentre il trasferimento comporterebbe la definitiva dislocazione del lavoratore presso un’altra sede operativa del datore di lavoro, in caso di trasferta il lavoratore “*viene temporaneamente comandato a prestare la propria opera in un luogo diverso da quello in cui deve abitualmente eseguirla*” (Cass. 28 marzo 2008, n. 8135). Ulteriore criterio per ritenere una trasferta genuina è quello di “*accertare in particolare la sussistenza del permanente legame del prestatore con l’originario luogo di lavoro, mentre restano irrilevanti, a tali fini, la protrazione dello spostamento per un lungo periodo di tempo*” (Cass. 21 marzo 2006 n. 6240; Cass. 19 novembre 2001 n. 14470). Inoltre, ciò che distingue la trasferta dal distacco è anche l’esercizio del potere direttivo, che in questo caso rimane in capo al datore di lavoro che ha assunto il prestatore.



## quesiti

P. 28

### Il caso

Tracciato il quadro normativo e giurisprudenziale, occorre verificare nel caso concreto quale delle due fattispecie analizzate sia pertinente. La società italiana che costruisce macchinari per il packaging ha venduto un'impacchettatrice ad una società francese. La società italiana vuole inviare quattro dipendenti presso la società cliente per provvedere all'istallazione del macchinario. La società francese non eserciterà alcun potere direttivo e di controllo sui dipendenti. Dovrà soltanto indicare al momento dell'arrivo del macchinario il luogo dove poterlo montare. Stando alla lettera della normativa e della giurisprudenza italiana sopra analizzata, in questo caso ci troveremmo di fronte ad un'ipotesi di trasferta; anche se, come detto, la nozione di distacco nella normativa comunitaria è molto più ampia, a tal punto da ricomprendere qualsiasi lavoratore che *"per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente"*(Cfr. art. 2, Dir. 1996/71/CE). Tuttavia, vi è un dato letterale da non trascurare. La Direttiva 1996/71/CE all'art. 3 prevede che alcune garanzie in materia di ferie, permessi, trattamenti economici straordinari non si applichino *"ai lavori di assemblaggio iniziale e/o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati e/o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata del distacco non è superiore a otto giorni"*. La medesima disposizione è ripresa dalla Direttiva 2014/67/CE: *"le disposizioni normative e di contratto collettivo in materia di durata minima delle ferie annuali retribuite e di trattamento retributivo minimo, compreso quello maggiorato per lavoro straordinario, non si applicano nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata dei lavori, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, non è superiore a otto giorni"*(Cfr. art. 4, comma 2 del D.lgs. n. 136/2016). Con questa disposizione, il legislatore comunitario sembra prendere atto del fatto che in alcuni casi, le prassi commerciali danno vita a prestazioni di lavoro che non sono direttamente riconducibili all'ipotesi di distacco e di conseguenza le esclude dal campo delle tutele. Nel caso di specie, infatti, trattasi di quattro dipendenti che andranno temporaneamente in altro luogo di lavoro per effettuare una prima istallazione del bene per conto e sotto la direzione del datore di lavoro che ha venduto un bene ad un terzo (società francese).

La società francese però non eserciterà alcun potere direttivo. Infatti l'obbligazione lavorativa (cioè il montaggio della macchina) viene adempiuta nei confronti del datore di lavoro distaccante e non nei confronti del terzo (Cfr. Trib. Bari, 8 novembre 2016; V. anche Cass. n. 11952/2005).

Alla luce di quanto detto, non potrà che trovare applicazione la disciplina collettiva della trasferta, non verificandosi quelle condizioni necessarie previste dalla normativa intera e dalla giurisprudenza per generare un'ipotesi di distacco. Concludendo, l'impresa italiana non dovrà applicare il D.lgs. n. 136/2016 ma soltanto la disciplina del contratto collettivo relativa alle trasferte.

# Trasferte: modifica trattamento applicato

## Domanda

Premessa: una società che applica il Ccnl sopra citato corrisponde ad una parte di lavoratori dell'area commerciale una diaria per ogni giorno di missione calcolata secondo l'articolo 167 comma 2-punto 4, mentre ad altri corrisponde diarie differenziate inferiori.

In luogo delle diarie di cui all'articolo 167 comma 2-punto 4 il datore di lavoro ha la facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio con trattamento uniforme per tutto il personale.

Quesito: si chiede di conoscere se, per uniformare il trattamento per tutti i lavoratori, sia possibile abbandonare il calcolo delle diarie (art. 167 comma 2-punto 4) per applicare per tutti quello del comma 4 dello stesso articolo. In caso di risposta affermativa si chiede di sapere con quale strumento attuare la modifica delle condizioni nei confronti dei lavoratori interessati.

## Soluzione proposta

Accordo individuale (senza intervento del sindacato) con i soli lavoratori ai quali si applica il regime di trasferta di cui all'articolo 167 comma 2 punto 4 .

## L'Ancl risponde

Dalle informazioni fornite dal quesito, la società si occupa di commercializzazione di software e di conseguenza applica il CCNL Commercio-Confcommercio. Ad una parte dei lavoratori dell'area commerciale, l'azienda corrisponde una diaria per ogni giorni di missione. Infatti, il CCNL applicato prevede che *"l'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale – fatta eccezione per gli operatori di vendita – compete (...) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 195; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo"*(art. 167, comma 2, punto 4 del CCNL Commercio-Confcommercio). Il CCNL prevede anche che per le diarie di cui all'art. 167, comma 2, punto 4 *"il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale"*(art. 167, comma 3, del CCNL Commercio-Confcommercio). Ad un'altra parte del personale, invece, l'azienda corrisponde delle diarie di importo inferiore e in modo differenziato.

## quesiti

P. 30

L'interesse dell'azienda è quello di modificare il trattamento delle diarie, con l'intenzione di individuare un sistema di rimborso unitario per tutti i dipendenti. Nello specifico, l'azienda vorrebbe erogare indistintamente il trattamento previsto art. 167, comma 3, del CCNL Commercio-Confocommercio secondo cui *"per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno"*. Alla luce delle disposizioni contrattuali, è bene fare alcune considerazioni che possano essere utili ad individuare soluzioni legittime.

Stando alla chiarezza del dato letterale dell'art. 167, comma 2, punto 4 del CCNL applicato, non può esservi alcun dubbio sul fatto che la diaria in esame rappresenta una prestazione economica accessoria distinta ed autonoma rispetto alle spese di soggiorno e di viaggio (dello stesso parere v. anche Cass. 5 settembre 2016, n. 17586). Infatti, l'art. 167, comma 3, rende ancor più chiara la differenza tra la diaria ed il rimborso delle spese sostenute laddove prevede che il datore ha facoltà di rimborsare le spese nei casi in cui sia stata applicata la diaria di cui al comma precedente. Sostituire questo trattamento economico con la sola erogazione di un rimborso spesa per il viaggio ed il soggiorno significherebbe disapplicare una parte del trattamento che in realtà spetta al lavoratore (cioè la diaria) in virtù dell'applicazione del CCNL. Un accordo individuale volto a modificare in peius le disposizioni collettive, comporterebbe la nullità dello stesso (Cfr. art. 2077 Cod. Civ.). Volendo l'azienda generalizzare un meccanismo di rimborso attualmente differenziato e volendo derogare alle disposizioni del CCNL, si fa presente che l'art. 8 del D.l. 13 agosto 2011, n. 138 prevede che i contratti collettivi aziendali sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni di lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, a fronte di alcuni fattori (piani volti all'incremento occupazionale, miglioramento della qualità dei contratti di lavoro, promozione di forme di partecipazione dei lavoratori in azienda, nuove attività, crisi occupazionali, incrementi di competitività salariale, emersione del lavoro irregolare), *"possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori (...) a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali"*(comma 1). Le specifiche intese possono derogare alla legge e alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, fermo restando i vincoli posti dalla Costituzione e dalla normativa internazionale (comma 2-bis). Tra le materie oggetto delle specifiche intese vi anche la possibilità di modificare *"la disciplina del rapporto di lavoro"*(comma 2, lett. e).L'azienda, quindi, a fronte dell'individuazione delle causali di cui all'art. 8, comma 1, potrà stipulare con le organizzazioni sindacali presenti in azienda un'intesa di prossimità, volta a regolare una nuova modalità di erogazione della diaria, efficace nei confronti di tutti i lavoratori presenti in azienda.

Tuttavia, è bene precisare che da questi trattamenti è escluso l'operatore di vendita (come precisa anche l'art. 167, comma 2) per il quale il CCNL detta un'apposita disciplina presente nel protocollo aggiuntivo per gli operatori di vendita del 2 luglio 2004 (v. art. 1 del protocollo per inquadramento e mansione; v. art. 11 per regolazione diaria dell'operatore di vendita). Di conseguenza, l'intesa che modificherà il meccanismo di rimborso previsto dal CCNL dovrà far presente che nel campo di applicazione è incluso anche l'operatore di vendita.

quesiti

P. 31

# Patto con clausola di stabilità in corso di rapporto

## Domanda

E' possibile sottoscrivere, in corso di rapporto di lavoro, con un dipendente che è in forza da 2 anni, un accordo contenente la clausola che questi (il dipendente) si impegna a non recedere dal rapporto di lavoro prima di un determinato termine, eccetto che per giusta causa?

## Soluzione proposta

A mio avviso, la clausola, sottoscritta in corso di rapporto di lavoro (e non al momento dell' assunzione), sebbene indennizzata, potrebbe essere considerata illecita perchè andrebbe a limitare la libertà personale del lavoratore.

## L'Ancl risponde

Le parti del contratto di lavoro hanno facoltà di concordare clausole per adeguare alle proprie esigenze il contratto a tempo indeterminato. Una tra queste è il patto di stabilità (o clausola di durata minima garantita) che prevede, in caso di assunzione a tempo indeterminato, l'impegno delle parti a non recedere dal rapporto per un periodo di tempo prestabilito, salva l'ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione o in cui sussista una giusta causa di recesso che, così come statuito dall'art. 2119 cod. civ., sia tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro. Alcuni contratti collettivi prevedono delle differenze, che però ai fini pratici non sollevano particolari problematiche. La clausola di durata minima indicherebbe – ad esempio nel settore dell'attività di intermediazione finanziaria – l'accordo, raggiunto al momento della stipula del contratto, che disciplina la durata minima di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; mentre si parla di patto di stabilità quando l'accordo di durata minima del contratto viene raggiunto nel corso del rapporto di lavoro. Tramite il patto di stabilità entrambe le parti, o una di esse, si impegnano/si impegna, successivamente alla sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato tra loro già in essere, a non esercitare la propria facoltà di recesso dal medesimo rapporto per un certo periodo di tempo. Tuttavia, l'effetto prodotto, a prescindere dal momento della stipula del contratto di lavoro, è identico. Tale pattuizione è pienamente legittima e non altera la sostanziale natura del contratto a tempo indeterminato in quanto non si pone in contrasto con il dettato normativo dell'art. 2118 c.c., norma inderogabile e imperativa ex art. 1418 c.c., secondo cui il lavoratore ha diritto di poter recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso.

Infatti, come ribadito recentemente dalla consolidata giurisprudenza di legittimità, l'atto negoziale con cui il lavoratore assume l'obbligo di non esercitare per un determinato periodo di tempo il diritto di recesso non è passibile di nullità ex artt. 1418-1324 c.c., ove le parti pattuiscono reciproche concessioni (Cfr. Cass. 12 giugno 2014, n. 13335; Cass. 25 luglio 2014, n. 17010; Cass. 7 settembre 2005, n. 17817; Cass. 14 ottobre 2005, n. 19903). Tuttavia, la Corte ha ritenuto ammissibili le clausole limitative della libertà di recesso purché il sacrificio imposto al lavoratore venga equamente controbilanciato, in modo tale che la «compressione del bene rappresentato dalla libertà personale del lavoratore, cui la libertà di dimissioni accede come corollario, trovi giustificazione nella tutela di un bene di pari dignità» (così E. Barraco, *Libertà di dimissioni e strumenti di fidelizzazione del lavoratore: la clausola di durata minima garantita*, nota a Trib. Venezia, sentenza del 23 ottobre 2003, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 7, pp. 694-696).

Siffatto bilanciamento si realizza nel momento in cui la pattuizione possieda il carattere di vincolo temporaneo (Cass. 25 luglio 2014, n. 17010) e la previsione di una controprestazione datoriale (Cass. 11 febbraio 1998, n. 1435) consistente in un corrispettivo di natura monetaria o in investimenti in formazione aggiuntiva a garanzia di un percorso professionale e di carriera (in tal senso C. Zoli, *Clausole di fidelizzazione e rapporto di lavoro*, in RIDL, n. 1/2003, pp. 449-473).

# Inquadramento gelaterie e pasticcerie alla luce della circolare Inps n.56 dell'8 marzo 2017

## Domanda

La Circolare Inps n. 56 dell'8/3/2017, punto 2, stabilisce testualmente che:

*"In ordine allo svolgimento dell'attività delle gelaterie e pasticcerie, bisogna distinguere la produzione industriale o artigianale dei prodotti dalla gelateria o pasticceria intesa come luogo aperto al pubblico nel quale si vende e si consuma il prodotto (cfr. le disposizioni in materia di attività dei pubblici esercizi contenute nella legge 25/8/1991 n. 287).*

*Nella prima ipotesi, l'inquadramento previsto è nell'industria o nell'artigianato, con i c.s.c. 10407/40407 e Ateco2007 10.52.00 per la produzione di gelati; con i c.s.c. 10405/40405 e Ateco2007 10.71.20 per la produzione di pasticceria. Nella seconda ipotesi, si tratta di gelaterie e pasticcerie facenti parte delle attività di somministrazione al pubblico di cibi e bevande per le quali, in entrambi i casi, l'inquadramento previsto è con il c.s.c. 70504 e l'Ateco2007 56.10.30 (o 56.10.41 per le gelaterie e pasticcerie ambulanti).*





## quesiti

P. 33

*Qualora la produzione del bene venduto sia fatta direttamente dal titolare, l'attività rientra tra quelle artigiane; in quest'ipotesi, tuttavia, perché avvenga l'inquadramento nel settore artigianato con il c.s.c. 40407 (per la produzione di gelati) o con il c.s.c. 40405 (per la produzione di pasticceria) - a fronte dell'Ateco2007 56.10.30 - è necessario che venga posto in vendita in modo esclusivo o assolutamente prevalente il prodotto artigianale e non anche altre bevande e che il prodotto venga venduto solo per asporto o per essere consumato sul posto, **ma senza posti a sedere che presuppongano un servizio al tavolo**. In caso contrario, l'attività dovrà essere ricondotta nell'ambito dei pubblici esercizi, con il c.s.c. 70504.*

*Infine, si ribadisce che l'inquadramento nel settore industria sarà possibile - come sopra precisato - soltanto qualora si tratti di un'attività di produzione di gelati o di pasticceria svolta in un laboratorio o in un opificio che non abbia le caratteristiche di locale aperto al pubblico."*

I quesiti sono:

- nel caso di attività prevalente, sia in termini di fatturato che di personale addetto, di pasticceria e solo in via secondaria di somministrazione alimenti e bevande serviti ai tavoli, come si deve procedere alla luce della circolare sopra esposta che pare far rientrare l'intera attività nei pubblici esercizi?

- se in fase di iscrizione INPS è stato allegato certificato camerale dove risultano sia l'attività primaria che quella secondaria e dove risulta altresì assegnato il codice ATECO 56.10.30, e se l'Inps a suo tempo ha immatricolato l'azienda nell'artigianato, l'azienda ora deve procedere con ulteriori comunicazioni?

- come vanno gestite le posizioni Inps individuali dei soci/titolari iscritti alla Gestione Artigiani nell'eventualità che l'Inps classifichi interamente l'azienda nei pubblici esercizi?

- può essere applicato il c.c.n.l. artigiani ai dipendenti addetti alla produzione e il c.c.n.l. pubblici esercizi ai dipendenti addetti al servizio ai tavoli? quale ccnl deve essere applicato ai dipendenti che servono solo al banco?

Ho interpellato l'Inps di Bergamo che in prima battuta ha risposto che se ci sono tavoli a sedere tutta l'attività va inquadrata nei pubblici esercizi ma in seguito ad alcuni esempi pratici che ho illustrato ha mostrato perplessità ed infine ha risposto dicendo di fare una richiesta nel cassetto previdenziale di ogni azienda interessata, indicando dettagliatamente come viene svolta l'attività. In base ai loro "controlli" valuteranno poi come debba essere inquadrata.

## Soluzione proposta

E' molto diffuso il caso di pasticcerie o gelaterie dove l'attività prevalente é palesemente quella della produzione ma con annessa saletta con tavoli a sedere dove sono serviti per es. thé/café/cioccolata e pasticcini.

Mi pare assurdo che se la maggioranza del personale e la prevalenza del fatturato sia attribuita alla produzione, si debba inquadrare l'intera azienda nei pubblici esercizi.

A mio parere la soluzione potrebbe essere

- lasciare iscritti alla Gestione Artigiana i soci/titolari addetti alla produzione e lasciare inquadrati nell'artigianato i dipendenti addetti alla produzione e al servizio al banco di gelati/pasticcini

- aprire una distinta matricola Inps per i dipendenti (ovviamente in minoranza) addetti al servizio ai tavoli a sedere con inquadramento nel settore pubblici esercizi.

## L'Ancl risponde

L'azienda vuole conoscere qual è il corretto inquadramento previdenziale, posto che - come pare emergere dal quesito - si tratti di una pasticceria che ha dei tavoli e dei posti a sedere per i propri clienti.



## quesiti

P. 34

A tal proposito l'Inps ha emesso la circolare 8 marzo 2017, n. 56 sulla *"Procedura di Iscrizione e Variazione Azienda. Aggiornamento del manuale di classificazione dei datori di lavoro"*. Al punto 2 della circolare menzionata è previsto – esclusivamente per le gelaterie e le pasticcerie – che *"qualora la produzione del bene venduto sia fatta direttamente dal titolare, l'attività rientra tra quelle artigiane; in quest'ipotesi, tuttavia, perché avvenga l'inquadramento nel settore artigianato con il c.s.c. 40407 (per la produzione di gelati) o con il c.s.c. 40405 (per la produzione di pasticceria) (...) è necessario che venga posto in vendita in modo esclusivo o assolutamente prevalente il prodotto artigianale e non anche altre bevande e che il prodotto venga venduto solo per asporto o per essere consumato sul posto, ma senza posti a sedere che presuppongano un servizio al tavolo. In caso contrario, l'attività dovrà essere ricondotta nell'ambito dei pubblici esercizi, con il c.s.c. 70504"*. A ben vedere, la circolare indica dei criteri obiettivi per distinguere – sul piano dell'inquadramento previdenziale – un'attività commerciale a carattere artigianale da un pubblico esercizio. In particolare:

a) occorre che la pasticceria venda al pubblico un prodotto di creazione propria e che oggetto della vendita debba essere esclusivamente questo o in ogni caso prevalente rispetto ai restanti prodotti commerciali che può offrire il locale;

b) inoltre, il prodotto artigianale deve essere venduto solo per asporto o per essere consumato sul posto senza che i gestori del locale possano predisporre dei tavoli con relativo servizio di ordinazione e pulizia.

Rispetto a questo ultimo profilo (punto b), è bene chiarire che nel momento in cui la pasticceria mette a disposizione della clientela dei tavoli o delle sedie per facilitare la consumazione sul posto del prodotto non sta predisponendo un servizio al tavolo. Per servizio al tavolo, infatti, deve intendersi un'attività volta alla gestione di aree del locale dedicate appositamente all'accomodamento dei clienti e all'organizzazione delle ordinazioni della clientela. Più in generale, per servizio al tavolo si intende la complessa organizzazione che provvede alla composizione del menù per quanto riguarda la qualità e successione delle portate e delle bevande, affidata ad un personale con apposite ed esclusive funzioni. Rispetto al caso concreto e ai quesiti posti in merito, è possibile osservare che: 1) se l'attività svolta dall'impresa è prevalentemente quella di pasticceria e vendita del prodotto artigianale e solo in via secondaria quella di somministrazione di altri alimenti e bevande, l'attività potrà essere inquadrata sul piano previdenziale come impresa artigiana; infatti, la circolare emessa dall'Inps a riguardo precisa che in caso di vendita al pubblico di più beni, il prodotto artigianale deve essere in prevalenza.

2) Nell'ipotesi in cui all'interno del locale vi siano dei tavoli con l'organizzazione di un servizio ad essi connesso (personale addetto al servizio, alle comande e alla pulizia), la pasticceria, nonostante produca in prevalenza un bene artigianale che vende al pubblico prevalentemente rispetto ad altri beni, dovrà essere inquadrata come pubblico esercizio. Infatti, sul punto la circolare non pare dare spiragli d'interpretazione alternativa.

3) Attualmente è consigliabile con istanza di autotutela di comunicare all'Inps la variazione dell'inquadramento previdenziale posto che il locale offre dei servizi che non sono ricompresi nel codice statistico previdenziale n. 40405 ma nel codice n. 70504.

4) Tuttavia, ai dipendenti della pasticceria potrà essere applicato il CCNL del settore alimentare-artigianato che all'art. 1 prevede l'applicazione del contratto collettivo alle *"imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane così come definite dalle normative, esercenti le seguenti attività: (...) pasticceria"*. Infatti, la pasticceria, pur offrendo un servizio ai tavoli che non permette sul piano previdenziale di essere qualificata come impresa con codice statistico previdenziale n. 40405, resta sul piano fiscale e commerciale un'impresa artigiana. Peraltro, il CCNL per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi può trovare applicazione solo quando la pasticceria si trovi all'interno di una struttura ricettiva. Infatti, il CCNL del settore Turismo all'art. 1, comma 2, prevede che *"il presente C.C.N.L. si applica agli addetti alle attività commerciali, artigianali o comunque non turistiche svolte all'interno delle strutture ricettive e para-ricettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica"*.

quesiti

P. 35

# Inquadramento rapporto di lavoro- Tagesmutter

## Domanda

La tagesmutter è una figura professionale qualificata di origine tedesca, recentemente presente anche in Italia (a partire dal Trentino), che fornisce educazione e cura ad uno o più bambini nella fascia di età 0-14 anni (max 5 bambini) presso il proprio domicilio.

Una associazione (possibile cliente) mi chiede di avviare dei rapporti di lavoro con alcune tagesmutter, curando i relativi adempimenti (cedolini, adempimenti fiscali e contributivi), instaurando contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Tale associazione, che si appoggia ad una associazione nazionale di Tagesmutter denominata Domus, mi esibisce un accordo quadro sottoscritto in data 1.09.2015 tra l'Associazione Nazionale Domus e la FeLSA Cisl Nazionale (se mi date un indirizzo mail vi allego la scansione di tale accordo quadro) in cui viene disciplinato il rapporto contrattuale tra le associazioni e le tagesmutter, nella forma delle cococo ex art. 409 cpc.

Considerato che l'unica sigla firmataria dell'accordo è la Cisl e considerati l'atipicità dell'attività lavorativa ed i rischi connessi all'utilizzo della forma giuridica della cococo, Vi chiedo:

- 1) vi sono rischi per l'azienda di possibile riqualificazione dei contratti di cococo come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato?
- 2) qual è il valore che posso attribuire alle previsioni dell'accordo quadro, anche in considerazione del fatto che è stato sottoscritto solo dalla Cisl?
- 3) vi sono rischi e/o profili di responsabilità (verso il cliente e verso gli enti) per il professionista nell'inquadrare i rapporti in questione come co.co.co., facendo affidamento sulla bontà delle previsioni dell'accordo quadro?

## Soluzione proposta

La posizione più garantista per l'azienda e per il professionista ritengo sia quella di richiedere la certificazione dei contratti da parte della apposita Commissione di Certificazione.

Ma considerato il costo (tra l'altro, mi domando se potrei proporre di far certificare solamente un contratto "pilota" oppure se sia necessario far certificare ogni contratto stipulato con la singola tagesmutter), mi chiedevo se posso fare un valido affidamento sulla disciplina contenuta nell'accordo quadro, ancorchè sottoscritto da una sola firma sindacale.

## L'Ancl risponde

Al fine di fornire un'adeguata risposta al quesito, è necessario tracciare il quadro normativo relativo alla disciplina delle c.d. professioni non regolamentate e alla disciplina del lavoro parasubordinato, la cui regolazione è stata oggetto di rilevanti modifiche negli ultimi due anni.

**Tagesmutter, una professione non regolamentata.**

La legge 14 gennaio 2013, n. 4 all'art. 1, comma 2 prevede che per «professione non organizzata in ordini o collegi (...) si intende l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'art. 2229 del codice civile, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative». All'art. 2 della medesima legge, è previsto che possono essere costituite associazioni professionali di carattere privatistico in rappresentanza di dette professioni, mentre all'art. 1, comma 5, la normativa precisa che la professione può essere esercitata «in forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente».

La tagesmutter rappresenta una tipica professione non soggetta a nessuna regolamentazione. Diffusa in tutta Europa, questa figura professionale offre un servizio educativo e di cura della prole presso il proprio domicilio. L'Associazione Professionale delle Tagesmutter Domus rappresenta le organizzazioni che sul territorio nazionale gestiscono il servizio educativo fornito dalle tagesmutter. Come previsto dalla normativa (Cfr. art. 2 L. n. 4/2013), l'Associazione Professionale rilascia la certificazione di competenza professionale alle lavoratrici del settore e si occupa dell'attività di formazione continua.

**Le collaborazioni coordinate e continuative.**

La disciplina normativa delle collaborazioni coordinate e continuative è stata sottoposta a diverse modifiche, a partire dal d.lgs. n. 276/2003 (cfr. art. 61-69). In particolare, dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 e della L. n. 81/2017, la disciplina normativa del rapporto di collaborazione è andata incontro ad una tripartizione. Da una parte, vi è il c.d. rapporto di collaborazione etero-organizzato disciplinato dall'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015; trattasi di un rapporto di collaborazione che ha determinate caratteristiche:

- a) si concretizza in una prestazione di lavoro esclusivamente personale, ovvero il collaboratore non può farsi sostituire ma deve eseguire personalmente la prestazione (trattasi del c.d. *intuitu personae*);
- b) la prestazione deve essere continuativa nel tempo, ovvero qualificarsi come un rapporto di durata nel tempo;
- c) la modalità di esecuzione della prestazione è organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, ovvero è il committente a stabilire dove eseguire la prestazione e la sua durata.

A questo tipo di collaborazione, la legge applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Un regime normativo alternativo è previsto per i rapporti di collaborazione per i quali «gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore», come prescritto dall'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. Ciò significa che i sindacati dotati del requisito della rappresentatività comparata possono dettare un'apposita ed autonoma disciplina dei rapporti di collaborazione rispetto a quelli previsti dall'art. 2, comma 1 avuto riguardo di individuare particolari esigenze produttive ed organizzative tipiche del settore nel quale si intende intervenire. La disciplina collettiva può regolare il rapporto di collaborazione nei suoi aspetti fisiologici (istaurazione del rapporto, coordinamento, modalità della prestazione, luogo di lavoro, tutele relative alla gravidanza, all'infortunio, alla malattia, sospensione, recesso). Attualmente sono circa 17 gli accordi collettivi nazionali stipulati ai sensi dell'art. 2, comma 2 d.lgs. n. 81/2015 e coprono diversi settori, tra cui aziende ed enti operanti nella campo della cultura, call center, enti di ricerca privati, formazione professionale,

## quesiti

**P. 37**

pubblica amministrazione, organizzazioni non governative, radio e televisioni private, recupero crediti, ricerca di mercato, scuole non statali, università non statali. Oltre alle collaborazioni di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, il legislatore all'art. 54 del medesimo decreto ha previsto che continui a trovare applicazione anche la disciplina ex art. 409 c.p.c. Per chiarire il quadro normativo, l'art. 409 c.p.c. è stato interpretato autenticamente dal legislatore attraverso l'art. 15 della L. n. 81/2017: «la collaborazione si intende coordinata quando nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa». In questo caso – e qui veniamo all'analisi della terza ed ultima regolazione del lavoro parasubordinato – a differenza della disciplina dettata dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, la norma prevede che il collaboratore possa organizzare la prestazione con un certo grado di autonomia e nel rispetto di un coordinamento deciso da entrambe le parti e non soggetta a disposizioni unilaterali del committente in relazione ai tempi e ai luoghi di lavoro.

### L'Accordo Quadro tra l'Associazione Nazionale Domus e la FeLSA Cisl: profili analitici e di legittimità.

Tracciato il quadro normativo di riferimento, è ora possibile fornire adeguate risposte ai quesiti posti. Come detto, il legislatore subordina la competenza normativa del sindacato a dettare un'apposita disciplina attraverso un accordo collettivo alla sussistenza di «particolari esigenze produttive ed organizzative» del settore. Nel caso di specie, l'Accordo Quadro identifica il ruolo della tagesmutter, ovvero come professionista che presta un servizio educativo a dei bambini con età compresa tra i 0 e 13 anni, e ne specifica le modalità di organizzazione in più punti («svolgere il servizio presso il proprio domicilio o in altro locale a disposizione della tagesmutter adatta all'attività di cura e di educazione; assicurare l'affidamento nominale da parte delle famiglie utenti; garantire la flessibilità dell'orario nell'erogare il servizio educativo»; v. pag. 2 dell'Accordo Quadro del 1° settembre 2015).

Dalla definizione che ne dà l'Accordo, la tagesmutter è una lavoratrice che organizza in modo autonomo presso il proprio domicilio la prestazione e questa particolarità organizzativa ha fatto sorgere l'esigenza – ad avviso del sindacato – di dettare un'apposita disciplina per il rapporto di collaborazione, che si differenziasse dalla fonte legale dettata dal legislatore. In particolare, l'esigenza di dettare una disciplina collettiva risiede nel fatto di evitare l'applicazione di una disciplina gravosa come quella del lavoro subordinato (prevista per le collaborazioni ex art. 22, comma 1, d.lgs. n. 81/2015) laddove non vi è un rapporto di etero-direzione ed etero-organizzazione tra il committente (le famiglie utenti) e il collaboratore (la tagesmutter). Di conseguenza, l'Accordo Quadro può essere inquadrato nell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. Il fatto che le parti sociali qualifichino il rapporto di collaborazione della tagesmutter ai sensi dell'art. 409 c.p.c. – qualificazione del tutto legittima poiché la norma non pone particolari vincoli all'autonomia collettiva – non solleva particolari problemi sul piano normativo posto che la lavoratrice organizza la prestazione autonomamente e vi è una coordinazione con le famiglie utenti e di conseguenza le norme dell'Accordo sono compatibili con l'art. 15 della L. n. 81/2017. Sul profilo della c.d. rappresentatività comparata, si fa presente che proprio in relazione agli accordi collettivi di cui all'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, il 15 dicembre 2015 il Ministero del Lavoro, in risposta all'interpello promosso da Assocontact, ha osservato che la rappresentatività dei sindacati che possono sottoscrivere detti accordi è quella «determinata all'esito della valutazione comparativa degli indici sintomatici a cui fare riferimento per la verifica comparativa del grado di rappresentatività: numero complessivo dei lavoratori occupati, numero complessivo delle imprese associate, diffusione territoriale, numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti». La Cisl conta più di 4 milioni di iscritti, la FeLSA Cisl più di 42.000 tesserati; è presente in tutte le regioni del territorio nazionale, è firmataria di moltissimi accordi collettivi. Peraltro, anche se l'Accordo Quadro del 1° settembre 2015 è stato sottoscritto solo dalla FeLSA Cisl, nella categoria di riferimento, ovvero quella delle tagesmutter non risultano sottoscritti nuovi accordi che si adeguino alla disciplina dettata dall'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.



## quesiti

P. 38

E' legittimo, quindi, stipulare un contratto di collaborazione richiamando le disposizioni dell'Accordo Quadro in questione, per tutte le ragioni sopra esposte. Ovviamente, nulla vieta che a seguito di un'ispezione da parte della ITL competente possa essere contestata la genuinità del rapporto di collaborazione se quel rapporto non si svolge secondo le linee dettate dall'Accordo Quadro ma si sostanzia o in una collaborazione etero-organizzata ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 oppure in un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 cod. civ. (circolare del Ministero del Lavoro 1° febbraio 2016, n. 3).

È doveroso infine mettere in luce come la qualificazione del rapporto operata dall'Accordo Quadro ponga degli interrogativi anche sul piano contributivo. Se da un lato per i rapporti di collaborazione di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 è pacifico che trovi applicazione il regime contributivo per i lavoratori dipendenti poiché si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, dall'altro, è legittimo ritenere che ai rapporti di collaborazione ai quali l'accordo sindacale applica la disciplina dell'art. 409 c.p.c. in virtù della delega conferitagli dalla legge (art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015), trovi applicazione il regime contributivo della gestione separata. Ma dello stesso parere non è il Ministero del Lavoro che osserva come «tali intese esplicano i propri effetti esclusivamente tra le parti e non possono quindi interessare gli Istituti previdenziali quali soggetti creditori della contribuzione» (Cfr. circolare del Ministero del Lavoro 12 febbraio 2016, n. 8). Come è stato osservato (L. Imberti, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/2016, p. 419), questa impostazione consente agli enti previdenziali di chiedere la contribuzione per il fondo del lavoro dipendente a prescindere dalla qualificazione (autonoma) del rapporto operata dalla fonte collettiva. Sul punto, vi ancora incertezza.

Sul versante della responsabilità professionale, invece, si osserva che l'analisi sopra riportata offre al professionista la possibilità di dimostrare di aver svolto il lavoro di consulenza con la dovuta diligenza, come richiesto dalla casistica giurisprudenziale (sull'applicazione dell'art. 1176, comma 2, cod. civ. alla responsabilità professionale, v. Cass.Civ., 5158/01 e Cass. Civ. Sez. II, 1228/03, ma si veda anche Cass. Civ. Sez. III, 14934/02). Si ricorda, inoltre, che la prestazione professionale è obbligazione di mezzo e non di risultato, purché la consulenza sia stata fornita con la dovuta e seria diligenza (Cfr. art. 1176, comma 2). Dunque, seppure gli enti ispettivi o previdenziali dovessero contestare (e sembra improbabile) la genuinità del rapporto di collaborazione, le argomentazioni sopra riportate dimostrano una coerenza logico-giuridica necessaria ad escludere qualsivoglia responsabilità.



# Sostituzione maternità e sgravi contributivi

## Domanda

L'unica dipendente di uno studio dentistico, assunta come assistente alla poltrona, è incinta.

Il datore ha provveduto immediatamente ad un cambio di mansioni (ora fa segreteria).

Il datore può assumere un assistente alla poltrona beneficiando degli sgravi inps per sostituzione di maternità?

## L'Ancl risponde

Il D.lgs. n. 151/2001, all'art. 4, comma 1, prevede che «il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato» per sostituire le «lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro» perché in congedo per maternità, per paternità o che usufruiranno del congedo parentale. La medesima disposizione, al comma 2, precisa che «l'assunzione di personale in sostituzione» può essere anticipata «fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva».

In questi casi, la legge prevede uno sgravio contributivo del 50% per le somme di competenza del datore di lavoro, che però trova applicazione solo «nelle aziende con meno di venti dipendenti» (cfr. art. 4, comma 3, D.lgs. n. 151/2001). Gli incentivi contributivi spettano all'azienda fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. Nel requisito dimensionale di cui all'art. 4, comma 3, vanno ricompresi i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti benché retribuiti (es. malattia, gravidanza, ecc.), mentre i lavoratori intermittenti vanno computati in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente. Non vi rientrano, invece, gli apprendisti, i lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, ecc.). Il lavoratore può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale. Infatti, secondo le posizioni dell'Inps, lo sgravio è riconosciuto a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito (cfr. messaggio Inps n. 28/2001).

La sostituzione del dipendente può avvenire anche stipulando un contratto di somministrazione di lavoro e l'impresa utilizzatrice recupera dall'agenzia per il lavoro le somme corrispondenti allo sgravio che quest'ultima ha ottenuto. Per beneficiare della riduzione, le aziende interessate devono attestare con autocertificazione che l'assunzione a termine del lavoratore è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che i dipendenti sono meno di 20

## quesiti

P. 40

Confrontando il quadro normativo di riferimento con la situazione di fatto prospettata, è sicuramente possibile per il titolare dello studio medico assumere temporaneamente un assistente alla poltrona per la durata del congedo e fino al compimento dell'anno di vita del bambino della lavoratrice, usufruendo anche dello sgravio contributivo del 50%, posto che lo studio risulta essere composto dal titolare e dall'assistente di poltrona che attualmente presta la propria attività come segretaria, per un mutamento di mansioni. Trattasi quindi di un numero di dipendenti inferiori a venti. Tuttavia, non è possibile usufruire dello sgravio per l'assunzione temporanea dell'assistente di poltrona qualora la dipendente in stato di gravidanza continui a lavorare come segretaria, senza quindi usufruire effettivamente del congedo. L'assunzione temporanea del personale di sostituzione (conosciuta anche come "contratto di sostituzione") è giustificata dal fatto che vi è un'assenza di altro personale dovuta ad una impossibilità temporanea di rendere la prestazione legata ad un periodo di astensione previsto dalla legge. Di conseguenza, non è possibile assumere un assistente di poltrona (ed usufruire dello sgravio contributivo) in sostituzione della precedente, che però viene mantenuta in servizio in stato di gravidanza, seppur con mansioni diverse (segretaria), poiché sarebbe vanificato il presupposto legale che permette l'agevolazione contributiva, ovvero il periodo di congedo della stessa.

Ciò nonostante, è possibile assumere personale «fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva» art. 4, comma 2, D.lgs. n. 151/2001). Ciò vuol dire che l'assistente di poltrona potrà essere assunto a partire da un mese prima (salvo diverse previsioni del CCNL applicato nello studio) dell'inizio del congedo della lavoratrice che attualmente svolge le mansioni di segretaria.

# Inquadramento aziendale Inps per srl - settore tessile - senza produzione/ lavorazione diretta

## Domanda

Un'Azienda SRL -operante nel settore tessile/abbigliamento-, che acquista materie prime da far integralmente lavorare da Aziende terze, per poi procedere alla vendita del prodotto finito (senza quindi alcuna produzione, né macchinari connessi) è inquadrabile, ai fini Inps, come azienda Industriale o come azienda Commerciale? È importante conoscere la corretta classificazione / corretto inquadramento sia per la gestione (CCNL) e contribuzione Inps correlati all'eventuale personale occupato (amministrativi e grafici) che (soprattutto) per l'iscrivibilità del/dei socio/i partecipanti nella gestione INPS Lavoratori Autonomi (Commercianti)

quesiti

P. 41

## L'Ancl risponde

L'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 prevede che «la classificazione dei datori di lavoro disposta dall'Istituto ha effetto a tutti i fini previdenziali ed assistenziali» e nel settore industriale sono da ricomprendersi le attività «manifatturiere, estrattive, impiantistiche; di produzione e distribuzione dell'energia, gas ed acqua; dell'edilizia; dei trasporti e comunicazioni; delle lavanderie industriali; della pesca; dello spettacolo; nonché' per le relative attività ausiliarie»; mentre nel settore terziario sono da ricomprendersi le attività «commerciali, ivi comprese quelle turistiche; di produzione, intermediazione e prestazione dei servizi anche finanziari; per le attività professionali ed artistiche; nonché' per le relative attività ausiliarie».

Dall'esposizione dei fatti emerge che l'azienda in questione acquista le materie prime per la lavorazione dei capi di abbigliamento e le cede ad altre aziende per la produzione dei beni per poi ricavarne il prodotto finito ai fini della vendita sul mercato. Non vi è sostanzialmente un'attività di produzione poiché non vi sono nemmeno dei macchinari volti alla trasformazione delle materie prime in tessuti o capi di abbigliamento. Trattasi piuttosto di un'attività di intermediazione, volta a reperire le materie prime per la lavorazione, e di attività di vendita, tipica del settore terziario. Di conseguenza, l'azienda dovrà essere inquadrata come azienda commerciale, applicando le normative nazionali nonché la classificazione in base a quanto previsto dal Regolamento comunitario n. 1893/2006 del 20 dicembre 2006, successivamente modificato dal Regolamento comunitario n. 295/2008 dell'11 marzo 2008, grazie ai quali è stato introdotto il sistema di classificazione ATECO (per la classificazione delle attività aziendali v. anche Allegato n. 1 alla circolare INPS n. 56 dell'8 marzo 2017).

# Distacco

## Domanda

Un'associazione di categoria chiede ad un consulente del lavoro di gestire (seguendo le modalità previste dalla Legge 12/79) la tenuta dei libri paga a favore dei propri associati. Tuttavia l'associazione datoriale non intende, per tale attività, assumere direttamente personale e chiede al professionista che l'attività sia svolta per il tramite di suoi dipendenti che quindi svolgeranno la propria prestazione presso gli Uffici dell'Associazione, con postazione di lavoro a loro dedicata e con obbligo di presenza negli orari di apertura della stessa. Volendo accondiscendere alla richiesta, si chiede se il professionista deve necessariamente aprire una propria unità operativa secondaria presso la sede del cliente (che diventerà quindi la sede di lavoro dei dipendenti che andrà ad assumere per svolgere quell'incarico) oppure se può mantenere una unica sede ed inviare il proprio personale presso l'Associazione avvalendosi della trasferta o, in alternativa se la ritenete percorribile, dell'istituto del "distacco" che avrà come termine la data di fine incarico (in questo caso gradirei anche sapere quale potrebbe essere l'interesse produttivo del distaccante)

## L'Ancl risponde

Dal quesito emerge che un'associazione di rappresentanza datoriale vuole affidare ad un consulente del lavoro la gestione dei libri paga appartenenti alle imprese associate. Il consulente sarà delegato come previsto dalla legge n. 12/79 allo svolgimento di tale attività per la quale l'associazione erogherà un determinato compenso. Ora, ci si chiede se il consulente del lavoro, titolare di uno proprio studio con dipendenti, possa assumere un lavoratore da distaccare in via permanente presso la sede dell'associazione per lo svolgimento di questa attività di gestione. In questo caso, il distacco potrebbe risultare illegittimo? Per poter fornire un'adeguata risposta, occorre analizzare il quadro normativo di riferimento nonché gli orientamenti giurisprudenziali in materia.

La norma che disciplina il distacco è l'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 secondo cui "l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa". In caso di accertata violazione di queste prescrizioni il lavoratore distaccato potrà "chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo" (art. 30, comma 3 del D.lgs. n. 276/2003). Inoltre la norma prevede che "in caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore" (art. 30, comma 2 del D.lgs. n. 276/2003).

La giurisprudenza si è pronunciata in diverse occasioni sul concetto di "interesse" e sulla temporaneità del distacco. Infatti la norma non definisce il concetto di interesse ed a colmare questo vuoto normativo è intervenuta la giurisprudenza a parere del quale "la dissociazione fra il soggetto che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e l'effettivo beneficiario della prestazione (c.d. distacco o comando) è consentita soltanto a condizione che essa realizzi, per tutta la sua durata, uno specifico interesse imprenditoriale tale da consentirne la qualificazione come atto organizzativo dell'impresa che la dispone, così determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e la conseguente temporaneità del distacco, coincidente con la durata dell'interesse del datore di lavoro allo svolgimento della prestazione del proprio dipendente a favore di un terzo" (Cass. Civ. Sez. Lav. 15 maggio 2012, n. 7517). Dunque, affinché il distacco del dipendente possa essere ritenuto legittimo, il datore di lavoro, attraverso il distacco, deve perseguire un interesse imprenditoriale, anche di natura non economica. Ad esempio in tema di distacco del lavoratore, la giurisprudenza ha osservato che l'interesse alla destinazione del lavoratore presso una diversa unità produttiva a fini di formazione professionale non può che essere, per definizione, proprio del datore di lavoro poiché l'accrescimento della professionalità del dipendente contribuisce ad aumentare la redditività dell'impresa (cfr. Cass. 26 aprile 2006 n. 9557 in Guida al lavoro, 2006, n. 28, p. 28, con nota di F. TOFFOLETTO, Distacco: rifiuto del dipendente e licenziamento).

Ulteriori chiarimenti sono pervenuti con la Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15 gennaio 2004 n. 3 e da ultimo con l'interpello n. 1/2011, che ribadiscono i requisiti necessari a ritenere il distacco come legittimo:

- a) l'interesse del distaccante;
- b) la temporaneità del distacco;
- c) lo svolgimento di una determinata attività lavorativa.

Con riferimento al primo requisito, si evidenzia che – oltre al fatto che il distacco può essere giustificato da un qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico – non deve coincidere con l'interesse alla mera somministrazione di lavoro. Tale interesse, come precisato dal Ministero del Lavoro con circolare n. 28/2005, deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa.

## quesiti

P. 43

È, pertanto, necessaria una puntuale individuazione delle finalità perseguite con il distacco – quindi temporalmente limitato (cfr. art. 30, comma 1 del D.lgs. n. 276/2003; v. anche sul punto Cass. Civ. Sez. Lav. 15 maggio 2012, n. 7517: “il lavoratore può essere messo a disposizione presso altro soggetto solo temporaneamente e per l'esecuzione di una data attività lavorativa”) – evitando l'utilizzo di “clausole di stile” ed evidenziando, anche nel caso di distacco del lavoratore verso un'impresa facente parte dello stesso gruppo, la sussistenza di uno specifico interesse dell'imprenditore distaccante.

Il terzo ed ultimo requisito dell'istituto è costituito dallo svolgimento di una determinata attività lavorativa; ciò significa che il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante.

Dalla situazione di fatto prospettata, non si rinvencono i presupposti necessari a configurare un distacco legittimo data la durata permanente dell'incarico e la non identificabilità dell'interesse del distaccante alla stregua delle indicazioni ministeriali. Pertanto, si consiglia allo studio professionale di consulenza di costituire un'unità locale presso il territorio ove risiede l'associazione imprenditoriale per poter svolgere l'attività di consulenza richiesta, cioè la gestione dei libri paga delle imprese associate. Si fa presente, inoltre, che essendo tale attività sottoposta a riserva di legge (art. 1, L. n. 12/79) per cui solo i consulenti del lavoro possono svolgere determinati adempimenti in merito alla contabilità e alla gestione dei rapporti di lavoro, è necessario che si evinca in modo esplicito che l'associazione offre tale servizio alle imprese associate avvalendosi della collaborazione professionale dello studio di consulenza. Sarebbe quindi utile che l'associazione sottoscriva un'intesa con lo studio

# La multa (art. 140 CCNL studi professionali) va versata all'Inps?

## L'Ancl risponde

La multa di cui all'art. 140 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali e più in generale le sanzioni disciplinari a carattere pecuniario, che si concretizzano nella trattenuta del pagamento della retribuzione oraria in un determinato arco temporale, vanno versate al fondo pensionistico dei lavoratori dipendenti laddove il CCNL (o il contratto aziendale, il regolamento o l'uso aziendale) lo preveda. Diversamente, il datore di lavoro non deve erogare le ore di retribuzione trattenute a titolo di multa paga all'Inps. Il CCNL o il contratto aziendale, il regolamento o l'uso aziendale possono prevedere che gli importi delle sanzioni disciplinari pecuniarie possano essere versati anche a favore delle casse di settore istituite e disciplinate dalla contrattazione collettiva.

Per le aziende che applicano un contratto collettivo che ne prevede il versamento, l'Istituto ha predisposto delle circolari di carattere operativo (cfr. circolare n. 226 del 21 dicembre 1999 e circolare n. 14 del 6 febbraio 2006) che forniscono specifiche indicazioni sull'inserimento dell'importo nel modello DM/10 per il versamento della contribuzione. Il CCNL per i dipendenti degli studi professionali, all'art. 140, non prevede che le sanzioni disciplinari di carattere pecuniario debbano essere devolute alle varie casse previste dal contratto o all'Inps. Pertanto, la sanzione disciplinare pecuniaria, nel caso di specie, non va liquidata a favore dell'Inps. Si fa presente che va sempre verificata, per prudenza, la eventuale vigenza di un accordo integrativo aziendale e/o territoriale o l'esistenza di un regolamento aziendale o uso aziendale che preveda l'onere per l'impresa di versare l'importo della multa alle casse previste dalla contrattazione o all'Inps.

# Lavoro intermittente in edilizia

## Domanda

Esistono condizioni ostative alla stipula di un contratto di lavoro a chiamata tra azienda edile artigiana e lavoratore con più di 55 anni di età?

## L'Ancl risponde

Per fornire un adeguata risposta al quesito, è necessario esaminare celermente le disposizioni di riferimento. Il contratto di lavoro intermittente è definito dalla legge come un contratto «mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi» ed in mancanza di questi «i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali» (cfr. art. 13, comma 1, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81). Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato «con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni» (cfr. art. 13, comma 2, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Il contratto collettivo applicato dall'azienda è quello del settore edilizia artigiana che, rispetto al lavoro intermittente prevede che «sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi». Il contratto collettivo nulla prevede relativamente al limite di età.

Pertanto, rispetto al quadro normativo di riferimento sopra delineato, sarà possibile per l'azienda assumere un lavoratore con contratto di lavoro intermittente con più di 55 anni di età, come previsto dall'art. 13, comma 2, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ma solo nei casi in cui il suddetto lavoratore dovrà svolgere le mansioni indicate dal R.D. n. 2657 del 6 dicembre 1923.

La attuale vigenza del R.D. n. 2657 del 1923 è stata confermata dal Ministero del lavoro già con il D.M. del 23 ottobre 2004 stabilendo che «è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657».

Resta da capire ora se il D.M. del 23 ottobre 2004 è ancora in vigore atteso che il D.lgs. n. 81/2015 ha previsto all'art. 13, comma 1 che «i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali». L'art. 55, comma 3, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 prevede che «sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti». Dal combinato disposto tra l'art. 13, comma 1 e l'art. 55, comma 3 dovrebbe dedursi che il D.M. del 23 ottobre 2004 che richiama il R.D. n. 2657 del 1923 è ancora in vigore. In risposta all'interpello n. 10 del 21 marzo 2016 presentato da Federalberghi, infatti, il Ministero del lavoro ha ribadito che tale decreto «è da considerarsi ancora vigente proprio in forza della disposizione di cui all'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, è evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente».



# CHI SIAMO DIRIGENTI E SEDI ANCL - SINDACATO UNITARIO

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

## PRESIDENTE NAZIONALE

Dario Montanaro

## COLLEGIO NAZIONALE SINDACI REVISORI

Da chi è composto il Consiglio

Pezzotti Domenico

Solaro Giorgio

Sabatini Luigi

## COLLEGIO NAZIONALE PROBIVIRI

Da chi è composto il Consiglio

D'Alessandro Nestore

Fedeli Luca

Ognissanti Luciano

## CONSIGLIO NAZIONALE

Da chi è composto il Consiglio

Consiglieri di estrazione congressuale

Barella Omar, Bertagnin Alessio, Besio Giovanni, Biscarini Paolo, Blasini Francesco, Bonati Luca, Borghi Annalisa, Braggion Giovan Battista, Bravi Bruno, Bravi Francesca, Buonocore Maurizio, Burali Bianca Maria, Camassa Stefano, Cappa Giuseppe, Casagrande Fabrizio, Colaone Daniele, Continisio Filippo, Corti Michele, Crimi Stella, D'Elia Eliana, Entilli Roberto, Faggiotto Claudio, Feroce Umberto, Faimo Frati Furio, Furlan Debora, Gasperini Annarita, Germani Mariarita, Giromini Gianluca, Grossi Michele, Izzo Alfonso, Lavecchia Oriana, Locatelli Carolina, Maffiotti Manuela, Manca Fabrizio, Manzati Silvia, Marchioni Paola, Marziali Elisabetta, Mazzocchi Daniele, Nalini Augusto, Paderi Alberto, Paone Vittoria Rosa, Parlagreco Andrea, Pascazio Leonardo, Pellicci Stefano, Perone Mauro, Peterlini Antonella, Rama Valeria Silvana, Romagnoli Laura, Sante Pierpaolo, Spalletti Antonella, Stella Antonio, Tinonin Marinella, Vannicola Enrico, Venanzi Sergio, Via Fabiola

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

Giancarlo Bottaro, Roberto De Lorenzis, Franco Dolli, Giuseppe Innocenti, Francesco Longobardi, 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),  
Nicola Filippi (Piemonte), Andrea Fortuna (Lombardia), Vincenzo Testa (Campania),  
Giuseppe Gaetano (Calabria), Fabio Licari (Marche), Fabrizio Marti (Liguria), Claudia Paoli (Umbria),  
Fabiano Paoli (Trento), Gabriele Cirilli (Lazio), Luca Piscaglia (Emilia Romagna), Lucia Scarpone (Abruzzo),  
Gaspere Patinella (Sicilia)