

IL DEL LAVORO Consulente

Pubblicazione mensile dell' Ordine e dell' Ente di Previdenza dei Consulenti del Lavoro

Marzo/Aprile 2016

ISSN 2039-8964





6
**PROFESSIONISTI
ITALIANI, PREVALE LA
VOGLIA DI AUTONOMIA**



8/9
**FARE RETE CON LE STP
INTERVISTA A
LUCA DE COMPADRI**



Editoriale

"Allargare gli orizzonti per crescere"

Professionista, oggi apriresti uno studio?

Intervista a Giuseppe Bernoni, l'inventore dello studio associato in Italia

Utilizzo dei Ced, ecco perché non ne vale la pena

CED, CAF e associazioni di categoria irregolari: facciamo ordine...



14/15
**WELFARE, L'OFFERTA
DELL'ENTE DI PREVIDENZA
DI CATEGORIA**

2/3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15



18/19 INTERMEDIAZIONE, FONDAZIONE LAVORO C'È



26 DISABILI, COSA CAMBIA CON IL JOBS ACT



34 L'ASSEVERAZIONE CONTRIBUTIVA ARRIVA IN SICILIA

ASSE.CO



Universolavoro, un ufficio virtuale
per i Consulenti del Lavoro

Festival del Lavoro

Roma, 30 Giugno - 2 Luglio

Occupazione
al via la nuova Garanzia Giovani

Abc del diritto: le collaborazioni

Dal regime dei minimi a quello forfetario

Il vademecum sulle dimissioni online

Formazione al centro

Chiuso in redazione il

1 Aprile 2016

Direttore Responsabile

Marina Elvira Calderone

Coordinatore Redazionale

Rosario De Luca

Coordinatore Editoriale

Ignazio Marino

Segretaria di Redazione

Sara Bardeggia

Ufficio Stampa

Silvia Bradaschia, Giuseppe Buscema, Paola Cogotti,
Anna Maria Ermacora, Tommaso Siracusano,
Vincenzo Summa

Concessionario della Pubblicità

Fondazione Studi

Viale del Caravaggio 66

00147 Roma

Tel. 06. 59 64 901

Fax 06. 59 64 90 50

fondazionestudi@consulentidellavoro.it

Impaginazione Grafica

Romano Arti Grafiche

Stampa

Romano Arti Grafiche

“ALLARGARE GLI ORIZZONTI PER CRESCERE”

A cura di
Marina Calderone

2

“Professionista, oggi apriresti uno studio?” È questo il suggestivo titolo di una recente ricerca dell'Osservatorio Professionisti e Innovazione Digitale, del Politecnico di Milano. Presi dalla corsa contro il tempo per rispettare le diverse scadenze quotidiane è questa una domanda che deve spingerci a fermarci a riflettere su quale momento vive la nostra professione e su come affrontare al meglio le sfide future. È diffusa fra i professionisti la voglia di continuare a svolgere l'attività così come concepita qualche anno fa, quando l'economia cresceva e le aziende italiane tutto sommato avevano un mercato prettamente domestico, con uno studio sostanzialmente fondato sulle conoscenze (non solo professionali) e le relazioni del dominus e con qualche collaboratore. Oggi il contesto economico è cambiato e il mercato dei servizi professionali chiede di **andare oltre il singolo**. Questo riguarda anche i Consulenti del Lavoro.

Dopo circa otto anni di crisi, nel 2015 il numero delle imprese è tornato a crescere ai livelli del 2007: +0,75% (fonte: Movimprese). I liberi professionisti, dunque, non hanno davanti a loro un mercato che

ha “riaperto le porte” alle opportunità professionali. Bensì un **mercato più selettivo e più esigente**. Lasciando stare i motivi del mancato slancio delle imprese da anni denunciato da questo Consiglio Nazionale – troppa burocrazia e alto costo del lavoro – è opportuno fare i conti con quello che c'è. Oggi le aziende in molti casi hanno internalizzato i servizi più basilari e in molti altri, più semplicemente, hanno deciso di farne a meno. Cercando, semmai, nel professionista una figura strategica capace di intercettare i nuovi scenari e sfruttare al meglio la legislazione vigente per cogliere le migliori opportunità di risparmio fiscale.

La Società Tra Professionisti (Stp) può essere una delle modalità da prendere in considerazione non solo da quanti si stanno avviando alla professione ma anche da quanti invece vogliono **crescere allargando gli orizzonti** alla luce delle nuove competenze a disposizione dei Consulenti del Lavoro da portare – ognuno per la propria specializzazione – all'interno di una realtà associativa multidisciplinare.

Intorno alle Società tra Professionisti si



è sviluppato, in questi anni, un fiorente dibattito tra favorevoli e contrari all'ingresso dei soci di capitale nel circuito professionale. Noi crediamo, più semplicemente, che vi sia la necessità di **rispettare la natura del lavoro intellettuale** e che i professionisti non siano penalizzati nella loro indipendenza di giudizio. Il nostro Paese ha la necessità di avvalersi di professionisti culturalmente e tecnicamente preparati, rispettosi dei principi deontologici, liberi nell'esercizio delle loro funzioni. La libertà delle persone passa certamente attraverso la consapevolezza del valore e

della ricaduta sociale delle loro azioni. Pertanto non siamo contrari ai soci di capitale così come disciplinati dalla legge, ma nel rispetto dell'autonomia del professionista.

Al di là di migliorie di sistema, tuttavia, è sempre più forte la necessità per i professionisti di fare rete, di creare le condizioni per lo svolgimento associato della professione, alveo in cui esaltare le specificità di ognuno di noi. La tecnologia su questo ci può dare una grande mano. Il resto è capitale umano. E su questo i Consulenti del Lavoro hanno poco da imparare.

PROFESSIONISTA, OGGI APRIRESTI UNO STUDIO?

A cura di
Andrea Pozzatti

Una recente ricerca realizzata dall'osservatorio Professionisti ed Innovazione Digitale del Politecnico di Milano, dal titolo "Professionista, oggi apriresti uno studio?" ha monitorato il grado di diffusione del digitale negli studi professionali di Consulenti del Lavoro, Avvocati e Commercialisti. Una fotografia che mette a fuoco le diverse forme di reazione alla progressiva informatizzazione del rapporto con la PA e con i clienti, le propensioni e le scelte in termini di investimento. Lo sviluppo di un quadro di riferimento scientifico è teso ad inquadrare con chiarezza i trend evolutivi in atto, al fine di favorirne la comprensione e di proporre possibili opportunità ed indirizzi per la gestione. Se ne ricavano dati molto interessanti per capire dove la professione sta andando e con quali caratteristiche. Innanzitutto *la dimensione media degli studi partecipanti è risultata essere di due professionisti e 2,7 dipendenti, con un fatturato di 245.000 euro generato da 90 clienti;* Commercialisti ed Avvocati presentano meno dipendenti, un minor numero di clienti, ma sono superiori per fatturato.

Il 51% dei Consulenti del Lavoro intervistati dichiara per il 2015 rispetto al 2016 un aumento della redditività, in linea con gli Avvocati ed in misura inferiore rispetto ai Commercialisti. Per quanto concerne altre indicazioni d'interesse offerte dai primi dati presentati, va evidenziato come, malgrado il periodo di crisi, il 44% dei Consulenti del Lavoro risulta prestare una significativa atten-

zione alla digitalizzazione, destinando un investimento medio per studio professionale pari a 10.000 euro, superiore a quello di Commercialisti ed Avvocati. Va detto che all'interno di questa fascia esiste un'avanguardia strutturata (26%), che ha definito programmi e budget d'investimento mirati e ragionati e un secondo gruppo di innovatori caotici (18%), che crede nell'ICT, ma che non riesce ancora a valorizzare appieno l'investimento in termini di livelli di performance ottenuti. Si tratta comunque di realtà sopra la media, per livello dei servizi erogati e cultura organizzativa.

Maggiore attenzione richiede il restante gruppo, definito dei periferici seduti (56%). Esso denota variabili di performance, di servizi al cliente, di investimenti in ICT inferiori alla media, spesso in modo significativo. Il rapporto sottolinea per questa ampia tipologia di studi, soprattutto se operante in aree territoriali difficili, il rischio di una lenta ma progressiva emarginazione. Fra le aree di maggior interesse a sviluppare l'investimento tecnologico, gli studi segnalano la gestione e conservazione digitale dei documenti, le tecnologie di interfacciamento con il cliente (portale per la condivisione di contenuti, attività e dati, sito internet) e i software per il controllo di gestione. Comincia ad emergere interesse anche per applicazioni che permettono di migliorare il livello di servizio offerto al cliente, come le piattaforme per il customer relationship management e i pacchetti dedicati alla business intelligence. Continua



la diffusione delle soluzioni in Cloud (81% degli studi), soprattutto per quanto concerne PEC, posta elettronica, banche dati e fatturazione elettronica PA. *Il 44% degli intervistati dichiara di utilizzare i Social Network per sviluppare relazioni, acquisire informazioni, promuovere servizi e condividere opinioni con altri studi.*

Per quanto attiene la propensione all'ampliamento dei contenuti della professione, anche per superare lo stretto legame con gli adempimenti, che costringono lo studio ad interagire con una PA spesso

percepita come scarsamente efficiente e collaborativa, è emersa una particolare attenzione ai temi del credito agevolato e dei finanziamenti europei. In conclusione: è ancora possibile aprire e far vivere con soddisfazione e ritorno economico uno studio professionale, a patto però di pianificarne attentamente l'evoluzione organizzativa e gestionale, dedicando una significativa attenzione al comparto ICT, che si rivela un prezioso strumento per ottimizzare le performance, l'interscambio con il cliente, la promozione e valorizzazione del servizio.

Durante la presentazione del rapporto, che si è tenuta il 26 febbraio 2016 a Milano, è stato conferito il premio "Professionista digitale 2015" per la Categoria dei Consulenti del Lavoro. Il premio è stato assegnato a Pietro Antonietti, Consulente del Lavoro di Novara.





PROFESSIONISTI ITALIANI, PREVALE LA VOGLIA DI AUTONOMIA

A cura di
Raffaella Gargiulo

Rimane diffusa tra i professionisti italiani la propensione al lavoro individuale. Ancora timidi i segnali che evidenziano la tendenza ad associarsi tra loro. Ben il 75,9% dei professionisti in Italia svolge la propria attività in forma individuale, nella maggior parte dei casi come unico titolare dello studio professionale (53,5%), e solo il 17,7% è socio di uno studio con più titolari o di una società tra professionisti. Ad evidenziarlo è un recente rapporto Censis-Adepp dal titolo: “Le professioni in Italia: un valore per l’Europa”.

Nel report si evidenzia che quando i professionisti decidono di mettere in comune le rispettive attività, a prevalere è solitamente una logica di affinità e contiguità, più che di differenziazione e complementarietà nell’offerta di servizi: nell’85% dei casi i soci sono individuati all’interno dello stesso gruppo professionale, mentre solo nel 15% rispecchiano ambiti di interesse diversi. A giocare un ruolo preponderante, poi, anche il settore professionale e la fascia d’età dei professionisti. Accanto a questi due filoni è interessante notare come una esigua fetta delle libere professioni (4,6%), per lo più gli studi associati (6,9%) ed i professionisti più giovani (6,5%), presentino, invece, un’offerta multi-specialistica, in grado di mettere assieme competenze specifiche e sfaccettature differenti su uno stesso ambito di interesse, dando vita ad un coagulo di saperi “ibridi” per il mercato attuale. Faticano, quindi, ad avviarsi quei processi di consolidamento delle strutture che a tutt’oggi risultano confinate entro assetti estremamente atomizzati (tanti professionisti singoli), che danno vita a studi associati molto piccoli. Il motivo? Da un lato, la ritrosia a mettere da parte una quota dell’autonomia gelosamente preservata dai professionisti che non sempre sono disposti a condividere strategie e mercati con eventuali partner, dall’al-

tro, per via del mercato di riferimento, costituito anch’esso da un target micro che può ben essere presidiato da strutture piccole e flessibili. Queste dinamiche sembrano avere specifiche caratteristiche anche a livello geografico: al Centro il 60,5% degli studi associati ha fino a due soci; al Sud (55,6%) è più radicata la tendenza dei professionisti ad associarsi con colleghi (rispettivamente il 22% e il 19,4% degli intervistati) ma manca un vivace tessuto di imprese ed è più rarefatta la presenza di grandi distretti industriali; al Nord Ovest, infine, cresce la quota di studi associati con un numero di partner più esteso (15,6%).



Intervista a **GIUSEPPE BERNONI,** **L'INVENTORE DELLO STUDIO ASSOCIATO IN ITALIA**

A cura di
Ignazio Marino

“La costituzione di studi associati fra professionisti si prospetta come una necessità inderogabile in un prossimo futuro. Per rispondere alle più ampie e diversificate necessità aziendali, che richiedono tecniche moderne e più avanzate. Per offrire la propria consulenza in ogni momento e luogo, evitando, con una opportuna ripartizione degli incarichi tra i vari soci, sovraccarichi di lavoro che talvolta impediscono al singolo professionista di accettare mandati particolarmente impegnativi oppure da svolgersi fuori sede”. Con questo ragionamento Giuseppe Bernoni, più di quarant’anni fa, motivava sui giornali del tempo la pionieristica apertura a Milano del primo studio associato in Italia. Nel 2013, dopo oltre 50 anni di professione come Dottore Commercialista e Avvocato, con la prefazione di Marina Calderone, ha scritto per Ipsoa Editore “Professionisti&Studi, associarsi per competere”.

Dott. Bernoni, recenti indagini confermano che i professionisti restano distanti dagli studi associati anche in forma di Società tra professionisti. Come mai secondo lei?

Credo si tratti innanzitutto di un retaggio culturale che storicamente il nostro paese si porta dietro. Un paese che predilige l'individualismo a forme organizzative aggregative, sia a livello imprenditoriale sia a livello professionale. Una delle più grandi sfide che può incontrare il professionista è quella di costruire un team professionale, senza privare i partecipanti della propria individualità. Specializzazione, associazione, organizzazione, visione strategica e se possibile internazionalizzazione sono i “fondamentali” che il Commercialista (ma vale anche per le altre categorie professionali) deve avere la consapevolezza di acquisire per esercitare la professione nel terzo millennio.

Perché i giovani dovrebbero mettersi insieme?

In uno studio professionale di successo, la figura dei “tuttologi” è ormai definitivamente tramontata, ammesso che abbia mai prosperato in passato. In un mondo globalizzato, la necessità delle aziende è sempre di più quella di avere risposte specifiche in tempi brevi. Lo scenario giuridico e quello economico-finanziario sono ormai intrecciati al punto che di rado la soluzione di un determina-

to problema richiede una sola tipologia di competenze. E con la mole di novità (legislative, di prassi e giurisprudenziali) che quotidianamente siamo abituati a fronteggiare, è impensabile che un singolo professionista, per quanto preparato, sia in grado di fornire una consulenza altamente specializzata sui diversi campi civilistici, economico-aziendali, patrimoniali, valutativi, tributari, societari e legali che possono sottostare alla medesima operazione. Poter contare su una struttura associata che integri tale multidisciplinarietà è oggi fondamentale, anzi direi indispensabile.

Cosa manca per far spiccare il volo alle Stp?

Ritengo che la Società tra Professionisti rappresenti una grande opportunità di sviluppo delle professioni, soprattutto per quanto riguarda i giovani che si affacciano al mercato privi di una clientela già consolidata e con limitate risorse finanziarie. Il condizionale però è d'obbligo in quanto ad oggi, anche se con apposito regolamento si è dato attuazione alla previsione legislativa contenuta nella Legge n. 183/2011, manca qualsiasi chiarimento soddisfacente sulla disciplina fiscale delle Stp.



FARE RETE CON LE STP

Intervista a Luca De Compadri
"Coordinatore Dipartimento Legislativo"



Al momento le Società tra professionisti costituite dai Consulenti del Lavoro con oggetto prevalente "Consulenza del lavoro" sono 126, distribuite principalmente nelle seguenti regioni: Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte, Veneto. Abbiamo chiesto al consigliere Luca De Compadri di commentare questa fotografia.

A che cosa si può attribuire lo scarso ricorso da parte degli iscritti alle Stp? Incide la mancanza di chiarezza sul regime fiscale e previdenziale o non si tratta di una formula ritenuta utile dai Consulenti del lavoro?

Quando la riforma delle professioni ha introdotto questa possibilità, come Consulenti del Lavoro abbiamo condiviso la scelta del Legislatore. Poco dopo però, passando alla fase applicativa, ci si è accorti che la norma non disciplinava il trattamento fiscale dei redditi prodotti dal professionista socio. Da allora non è mai stato chiarito a livello normativo se si tratta di redditi da lavoro autonomo - come dovrebbe essere - o di utili d'impresa. Quest'ultima classificazione è certamente meno conveniente. Su questo aspetto il Ministero della Giustizia ha ammes-

so di avere le mani legate e che serve un intervento legislativo ad hoc.

Crede che si possa apportare qualche modifica al regime delle Stp per incentivarne la diffusione?

Questo strumento dovrebbe avere una maggiore flessibilità, nel senso che dovrebbe prevedersi la possibilità per il professionista di potere partecipare almeno a due Stp. E, probabilmente, l'assunto di cui all'art. 10 della Legge 183/11 secondo cui la Stp deve essere caratterizzata dall'esercizio in via esclusiva dell'attività professionale da parte dei soci, risulta troppo stringente per il professionista stesso. Il Jobs Act sul lavoro autonomo è certamente l'occasione per chiarire definitivamente che i redditi prodotti dal professionista all'interno di una Stp vanno considerati da

lavoro autonomo. Senza dimenticare la problematica secondo cui anche le Stp dovrebbero godere del privilegio accordato ai professionisti in sede di riparto fallimentare delle aziende debitorie.

Le Stp con un socio di capitale sono circa la metà. Credete che questo possa essere utile agli Studi per incentivarne la crescita?

Non abbiamo nessuna preclusione nei confronti del socio di capitale purché rimanga strumentale - con paletti precisi - allo sviluppo dell'attività e non determinante nella scelte societarie.

Le Stp rafforzano il ruolo del professionista nel contesto delle materie riservate?

La valorizzazione della essenzialità del ruolo del professionista nell'ambito

della Stp viene ribadito e sostanzializzato dal legislatore. Infatti, la Legge n. 183 del 2011 non ha comportato l'effetto di liberalizzazione del sistema delle professioni, ma ha soltanto previsto la possibilità di esercitare anche in forma societaria attività professionali specifiche, che richiedono un previo vaglio attitudinale e la conseguente iscrizione ad un apposito albo. Queste attività restano tali e perciò regolamentate in quei sensi, anche se possono ora essere esercitate secondo moduli organizzativi in parte nuovi e a talune speciali condizioni (cfr.

Consiglio di Stato sentenza n. 103/2015).

Come può essere tutelata la libertà del professionista rispetto al “socio di capitale”?

Il ruolo dominante dei soci professionisti deriva dal carattere speciale della norma e deve necessariamente risultare in senso formale e sostanziale nell'ambito societario. Da ciò consegue, l'illegittimità delle deliberazioni e decisioni dei soci che, seppure prese nel rispetto formale della maggioranza qualificata dei due terzi, alterassero immotivatamen-

te l'equilibrio funzionale degli interessi stabilito ex lege, in quanto il rispetto del principio di indipendenza del professionista va tutelato anche nella sua sostanzialità decisionale. In questo senso, non sono legittime clausole di gradimento riconosciute a favore del socio di capitale sull'ammissione di soci professionisti e nemmeno clausole di ripartizioni di utili in senso acasuale al socio di capitale; tali clausole, potrebbero comportare elusione della maggioranza qualificata, prevista dalla Legge, alterando in modo immotivato l'equilibrio degli interessi.

Il socio di capitali può essere rappresentante legale della società?

Non v'è dubbio su tale circostanza, tuttavia, bisogna tenere in considerazione il fatto che la Stp ha come oggetto vincolato lo svolgimento di attività professionali riservate. Ne deriva che per lo svolgimento di tali attività il legale rappresentante, se non professionista, dovrà appositamente delegare il socio professionista abilitato. In buona sostanza, nei rapporti con gli istituti e con gli enti previdenziali nonché con l'agenzia delle entrate i rapporti diretti, anche in termini di autorizzazioni, dovranno essere tenuti dal menzionato socio professionista abilitato.



UTILIZZO DEI CED, ECCO PERCHÉ NON NE VALE LA PENA

In Alto Adige, anche se stiamo parlando di 243 iscritti, si registra una presenza di Ced ad opera degli stessi colleghi superiore al 50%. Mentre in assoluto la regione con più Ced operativi è il Veneto: 638 (il 40% di 1902 iscritti).

Sappiamo bene che i Ced sono nati moltissimi anni orsono in seno alla Categoria, come una sorta di autodifesa fiscale e contributiva. Crediti per ritenute d'acconto difficilmente monetizzabili, contributi inaccessibili, agevolazioni inesistenti hanno spinto molti a crearli. Ma tutto questo ormai non è più attuale; anzi, gli stessi Ced sono spesso utilizzati con modalità tali da risultare non pienamente in linea con l'esercizio legittimo della professione; anzi, molto spesso sfociando nel reato di esercizio abusivo. Per questi motivi risulta incomprensibile perché non vengano trasformati in Stp. Operazione consigliabile e da consigliare e che li porterebbe pienamente nell'alveo della professione

Ecco perché. Ipotizziamo un compenso lordo per una prestazione di 100 euro. Nel caso di un Ced si tratterà di tutto ricavo. Nel caso di un Consulente del Lavoro in versione tradizionale al compenso

di 100 euro andrà aggiunto il contributo integrativo (a carico del committente) del 4%, sostanzialmente 4 euro di non ricavo. Perché è utile quest'ultima modalità? Semplice: l'attività che passa per la via del Ced sarà sottoposta ad un salasso fiscale, penalizza la pensione e non permette l'accesso al meccanismo virtuoso previsto dall'ultima riforma previdenziale dell'Enpacl. Qualche esempio renderà meglio il vantaggio economico.

Partiamo da un fatturato di 100 mila euro. Trattato come ricavo Ced sarà soggetto ad aliquota fiscale progressiva (dal 28,9% al 48,9%). Trattato come prestazione professionale avremo su base annua un contributo di 4000 mila euro che, moltiplicato per 40 anni, produce un bottino di 160 mila euro. Di questi, 120 mila euro (il 75% del contributo integrativo) andrà nel salvadanaio del singolo iscritto. A fine carriera varrà circa 6.800 euro di pensione annua in più. Con un fatturato di 200 mila euro l'assegno pensionistico annuale crescerà a 13.500 euro (si veda tabella in pagina). Dunque, anche dal punto di vista economico e previdenziale conviene regolarizzare lo svolgimento dell'attività professionale trasformando il Ced in Società tra Professionisti.

Quanto si impoverisce la misura della pensione usando il CED?

...ipotizzando un determinato fatturato replicato per 40 anni:

con un fatturato	contrib. 4%	Per 40 anni	ENPACL 1%	montante 3%	coeff. trasf.	pensione annua persa
100.000	4.000	160.000	40.000	120.000	5,624 %	6.749
200.000	8.000	320.000	80.000	240.000	5,624 %	13.498
300.000	12.000	480.000	120.000	360.000	5,624 %	20.246
400.000	16.000	640.000	160.000	480.000	5,624 %	26.995
500.000	20.000	800.000	200.000	600.000	5,624 %	33.744

LA PRESENZA SUL TERRITORIO

REGIONE	ISCRITTI	Soci CED	%	N. CED
ALTO ADIGE	243	132	54%	110
ABRUZZO	628	127	20%	113
BASILICATA	331	66	20%	53
CALABRIA	835	140	17%	125
EMILIA ROMAGNA	1.320	429	33%	335
FRIULI V.G.	486	165	34%	139
LAZIO	3.708	716	19%	607
LIGURIA	584	122	21%	105
LOMBARDIA	2.865	1.087	38%	941

REGIONE	ISCRITTI	Soci CED	%	N. CED
MARCHE	657	142	22%	127
MOLISE	184	41	22%	35
PIEMONTE	1.339	474	35%	392
PUGLIA	2.388	334	14%	292
SARDEGNA	946	210	22%	173
SICILIA	2.290	384	17%	336
TOSCANA	1.937	560	29%	475
UMBRIA	412	111	27%	90
VALLE D'AOSTA	89	22	25%	16
VENETO	1.902	766	40%	638

CED, CAF E ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA IRREGOLARI: FACCIAMO ORDINE...

Non trascuriamo nulla e facciamo Ordine". È questo l'invito lanciato tramite la web tv dei Consulenti del Lavoro dal Consigliere Nazionale Francesco Sette che presiede la Commissione Nazionale creata per la tutela della professione del Consulente del Lavoro e contrasto all'abusivismo. Parlando del deciso impegno del Consiglio Nazionale, operato sul fronte dell'abusivismo in sinergia con la Fondazione Studi, Sette evidenzia come anche i CPO siano attivi mettendo in campo tutte le azioni possibili derivanti dal potere a

ingresso a pieno titolo nel mercato elettronico della Pubblica Amministrazione, è un altro importante obiettivo che si sta concretizzando ed al quale il CNO è da tempo impegnato a stretto contatto con l'Ente gestore "CONSIP". Nel contempo si stanno monitorando i vari bandi pubblici che aprono alle società commerciali anche per le attività riservate. L'invito del Consigliere Sette, rivolto ai CPO, è quello di segnalare ogni attività sospetta nei territori, comprese le pubblicità occulte e non trasparenti che spesso nascondono fenomeni di abusivismo.



Francesco Sette
Coordinatore
Commissione Tutela
Professionale

loro attribuito dalla Legge n. 12/79. Molte situazioni si vanno risolvendo, altre richiedono tempi più lunghi, considerati i diversi Enti e Istituzioni a vario titolo competenti. Il CNO sta interessando costantemente le Direzioni del Ministero del Lavoro, dell'INPS, dell'INAIL, oltre che dell'Agenzia delle Entrate. La decisione è rivolta non solo contro i CED irregolari che ci sottraggono le nostre legittime attività professionali, ma anche contro i CAF costituiti da alcune associazioni di categoria non dotate nei fatti di rappresentatività delle aziende, ed in alcuni casi ad esse non aderenti. Il nostro

Sanzioni da rivedere

Il disegno di Legge 2281, già approvato all'unanimità dal Senato e attualmente al vaglio della Camera, riforma l'art. 348 del codice penale, la cui attuale formulazione non ha di certo rappresentato fino ad oggi un serio deterrente contro l'esercizio abusivo della professione. Il disegno di Legge prevede la reclusione fino a due anni e la multa da 10.000 a 50.000 euro, oltre alla confisca delle attrezzature utilizzate.

Guida per tutti gli attori

Al Festival del Lavoro di Palermo la Commissione abusivismo, al fine di mettere ordine alle normative che si sono susseguite nel tempo e alle sentenze intervenute, ha creato un'utile guida alla tutela professionale del Consulente del Lavoro. La guida analizza i combinati disposti dell'art. 1 commi 4 e 5 della Legge 12, avvalendosi di fonti legislative e giurisprudenziali, nonché di note e circolari ministeriali. Il volume rappresenta quindi per la Categoria e per l'esterno, un valido strumento che chiarisce i confini fra la professione e le limitate attività di altri soggetti che a vario titolo s'inseriscono nel nostro ambito professionale.

TRA REGOLE ED ADEMPIMENTI

A cura di
Silvia Bradaschia



Dietro i Ced si può nascondere l'esercizio abusivo della professione di Consulente del Lavoro. Un fenomeno che gli organi di Categoria stanno aspramente combattendo, intensificando l'attività di vigilanza a tutti i livelli. Commette reato chi non possiede il titolo per esercitare e chi, pur disponendo del titolo, non abbia adempiuto alle formalità richieste per l'esercizio della professione (iscrizione all'Ordine, abilitazione, ecc.). Perché il reato si concretizzi basta anche un solo atto illegittimo.

L'Ente di Previdenza, in particolare, sta monitorando i flussi degli iscritti possessori di Ced, mettendo in evidenza i danni arrecati alle proprie prestazioni previdenziali e le convenienze economiche e previdenziali che, invece, deriverebbero dalla regolarizzazione dell'attività professionale attraverso la trasformazione dei Ced in Società tra Professionisti.

L'attività svolta dai Ced è attività di impresa ai sensi dell'art. 2082 del c.c. e in quanto tale non è chiamata a garantire il rispetto dei criteri che stanno alla base di qualsiasi attività professionale, con quanto ne consegue, sia sotto il profilo della responsabilità personale, sia del rispetto dei criteri deontologici. Va ricordato anche che l'attività concernente tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, è materia di esclusiva pertinenza del professionista rego-

larmente iscritto all'Ordine, in quanto richiede il necessario possesso di specifiche competenze di natura professionale e culturale.

Assistenza al Ced e adempimenti relativi

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali già nel 2007 ha definito la nozione di assistenza al Ced, che si concretizza in un supporto di natura consulenziale avente ad oggetto tutte le problematiche di natura lavoristica, previdenziale e fiscale. Il Ministero ha stabilito altresì un adempimento in capo ai Ced: la comunicazione con le fondamentali caratteristiche (forma scritta, data certa, inoltra prima dell'inizio delle attività) di formale designazione di uno o più professionisti abilitati. La comunicazione deve essere indirizzata alla DTL ed ai Consigli Provinciali degli Ordini competenti per territorio.

Conferimento di incarico professionale e responsabilità

Si tratta di un incarico avente ad oggetto il controllo e la verifica dell'aggiornamento e del corretto funzionamento delle attività di mero calcolo e stampa svolte dai Ced. È opportuno evidenziare che la responsabilità del controllo sull'attività dei Ced, spetta al professionista indicato dal Ced, che sarà pertanto deontologicamente e penalmente responsabile di qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dalla norma.

WELFARE, L'OFFERTA DELL'ENTE DI PREVIDENZA DI CATEGORIA

Proseguono anche nell'anno 2016 le attività dell'ENPACL finalizzate al welfare di Categoria. La rosa dei servizi e prestazioni offerti a sostegno dei Consulenti del Lavoro, infatti, si presenta ricca e diversificata.

Finanziamenti per l'acquisto di hardware e software, facilitazioni per l'accesso al credito, agevolazioni per il passaggio generazionale degli studi professionali, sostegno alla genitorialità attraverso convenzioni per la formazione e l'aggiornamento professionale, sono solo alcuni dei provvedimenti decisi dall'Assemblea dei Delegati e dal Consiglio di Amministrazione, contenuti nell'apposito "Programma per l'anno 2016 - Attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della libera professione". Spicca, tra essi, l'ambizioso progetto per la realizzazione di una inno-

vativa infrastruttura telematica da parte della Fondazione UNIVERSOLAVORO, che consentirà ai Consulenti del Lavoro una interlocuzione informatica avanzata con la Pubblica Amministrazione, attraverso la porta di dominio gestita dal Consiglio Nazionale dell'Ordine.

Riguardo alle specifiche attività volte ad agevolare i Consulenti del Lavoro all'accesso al credito, l'ENPACL ha espresso a tutti gli Istituti bancari il proprio interesse a voler sottoscrivere specifiche convenzioni. In particolare, con la Banca Popolare di Sondrio - attuale istituto tesoriere dell'Ente - sono già stati stipulati alcuni accordi relativi alla concessione di prestiti e servizi in favore degli Associati, tutti richiedibili esclusivamente via internet, tramite i servizi ENPACL online. Tali accordi sono di seguito sintetizzati:

Tipologia del finanziamento	Beneficiari	Finalità	Importo finanziabile e durata	Modalità di rimborso	Tasso annuo	Spese	Nota
Prestito per i neo iscritti	Iscritti all'Ente da meno di 10 anni, titolari di partita IVA, in assenza di morosità	Acquisto di attrezzature strumenti e arredi per lo studio. Il prestito, ottenibile una sola volta, dovrà riguardare spese ancora da sostenere.	100% spese documentate max € 30.000 Restituibile in 5 anni.	n. 20 rate trimestrali posticipate, consecutive e senza interruzione, comprensive di capitale e interesse, scadenti il 31/1, 30/4, 31/7 e il 31/10 di ogni anno.	Variabile: media dell'Euribor 3 mesi aumentata di 2,00 punti (tasso minimo 2,00%).	Istruttoria: zero Incasso: 1 euro, se addebitate su conto corrente acceso presso la BPS	L'Ente fornisce fidejussione al 100% da parte dell'Ente, che fornisce inoltre un contributo pari al 100% degli interessi dovuti per l'anno 2016
Prestito personale	Iscritti all'Ente, in assenza di morosità	Qualsiasi	Minimo euro 5.000 Massimo euro 30.000	Rate mensili di capitale + interessi	Variabile: media mensile dell'Euribor 3 mesi aumentata di 3,00 punti	Istruttoria: 40 euro Incasso: 2 euro, per ciascuna rata	
Mutuo ipotecario	Iscritti all'Ente	Acquisto, ristrutturazione o costruzione di unità immobiliari, comprese pertinenze accessorie, destinate a propria abitazione, studio	Max 250.000 euro, nel limite del 70% del valore cauzionale di perizia	5, 10, 15 o 19 anni e 6 mesi, in rate semestrali posticipate, costanti	Variabile Euribor o BCE + spread Fisso IRS + spread (gli spread sono rapportati alla durata del mutuo).	Istruttoria: 150 euro Incasso: 3,5 euro, per ciascuna rata	Notaio (a scelta del mutuatario) e perizia estimativa sull'immobile posto a garanzia



Nell'ambito dei servizi al credito, inoltre, la Enpacl Card è senza dubbio uno strumento interessante a disposizione degli Associati. Si tratta della carta di credito appositamente dedicata ai Consulenti del Lavoro iscritti all'Ente, realizzata da oltre un decennio, le cui sue funzioni e possibilità di utilizzo sono state costantemente aggiornate e adattate alle esigenze degli iscritti per garantire loro un prodotto sempre più utile e vantaggioso.

CARATTERISTICHE

Nessun costo di emissione e canone annuale pari a zero. Non è necessario essere titolari di un conto corrente presso Banca Popolare di Sondrio.

LINEE DI CREDITO

ORDINARIA, per il pagamento degli acquisti presso gli esercizi commerciali convenzionati con i circuiti Visa o MasterCard e il prelievo contanti (utilizzando il PIN) presso tutti gli sportelli automatici ATM convenzionati Visa o MasterCard in Italia e all'estero;

CONTRIBUTI, per il versamento via internet, sicuro e senza spese, dei contributi previdenziali, con modalità di rimborso a saldo o a rate, fino a 12 mesi;

PRESTITI, consente di trasformare in contanti, in parte o per intero, l'importo del plafond assegnato, con accredito della somma richiesta direttamente sul proprio conto corrente.

Recentemente, per favorire la diffusione della Enpacl Card presso i giovani iscritti, l'ENPACL ha stipulato con il proprio Istituto tesoriere una ulteriore convenzione per l'emissione di una speciale versione della carta a loro dedicata, dotata - tra l'altro - di una linea di credito per il versamento dei contributi dovuti all'Ente con modalità di rimborso a saldo oppure rateale.

Tutti gli accordi sono consultabili sul sito www.enpacl.it, dove sono presenti anche le istruzioni necessarie per la presentazione delle domande di accesso a prestiti e mutui.

Gli uffici dell'ENPACL sono a disposizione scrivendo a staff@enpacl.it e quelli della Banca Popolare di Sondrio ai recapiti bpsvirtuale@popso.it e al numero verde dedicato 800 880 309.



UNIVERSOLAVORO, UN UFFICIO VIRTUALE PER I CONSULENTI DEL LAVORO

Una piattaforma telematica, consultabile sul proprio computer di studio ma anche sui tablet e smartphone, costituita da software e servizi per gli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro. È questa, in sintesi, la mission della Fondazione Universolavoro. Un ente creato dall'Enpacl per mettere a sistema attività di welfare per i propri iscritti ed, in particolar modo, per i giovani che iniziano la propria attività professionale. I primi servizi sono in dirittura d'arrivo. Gli uffici della Fondazione stanno testando gli strumenti da rendere disponibili ed entro la fine del prossimo mese inizieranno ad essere fruibili online. "Diciamo subito - sottolinea Matteo Robustelli, Presidente di Universolavoro - è quello di far utilizzare ai nostri colleghi in via esclusiva piattaforma per le loro attività quotidiane di studio, considerato che la stessa sarà dotata di strumenti e software utili per meglio gestire la selva sempre più fitta di adempimenti all'interno degli stessi. Una piattaforma dedicata ai professionisti ed ai collaboratori di studio in cui ci sarà la possibilità di utilizzare software di

ultima generazione e, soprattutto, esclusivi per i Consulenti del Lavoro". Un progetto, quello di Universo Lavoro, partito da lontano e che ora si materializza con le attività svolte dalla Fondazione; un sistema, però, che vedrà il coinvolgimento di tutti i colleghi sia attraverso appositi questionari, che con incontri sul territorio, per implementare i servizi telematici da offrire in linea con le maggiori esigenze riscontrabili negli Studi. "Il sito internet -www.fondazioneuniversolavoro.it" - continua il Presidente di Universo Lavoro "verrà inaugurato a breve con la pubblicazione in rete di un importante strumento esclusivo per i colleghi: un software che gestirà, automaticamente ed in maniera efficace ed efficiente, tutte le problematiche e procedure annesse alle fasi post-dichiarative con gli Enti Previdenziali e gli Uffici Finanziari. Verrà così assicurata la gestione completa ed automatizzata sia del pre che dell'eventuale contenzioso. Il tutto attraverso anche un formulario che verrà costantemente aggiornato dai nostri migliori esperti di Categoria. Ma questa" - conclude Robustelli- "è solo una piccola anticipazione".

LEGGI^{di}LAVORO

SI RINNOVA

ABBONAMENTO ANNUALE SOTTOSCRITTO FINO AL 30/06/2016

- Per tablet e smart phone (iOS e Android)

GRATIS per tutti

scaricando la NUOVA APP
disponibile su Apple Store e Play Store

ABBONAMENTO PER TUTTO IL 2016

- Tablet e smart phone
- Rivista cartacea

Tutto a 19,90 €

ANZICHÈ 52€



UNA NUOVA APP PER ABBONARSI



INTERMEDIAZIONE, FONDAZIONE LAVORO C'È

A cura di
Enrico Limardo

La recente riforma del mercato del lavoro, nota ai più come Jobs Act, ha come novità più rilevante la messa a fuoco del tema delle Politiche Attive nel nostro ordinamento lavoristico. Come più volte ribadito anche su questa rivista, il D.Lgs. n. 150 del 2015 ridisegna il ruolo dei soggetti che operano per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, mettendoli sullo stesso piano attraverso l'inserimento nella "rete dei servizi per il lavoro" e collocandoli in posizione paritaria ai blocchi di partenza della "competizione" sui nuovi servizi che potranno essere erogati una volta completata la riforma. Tutti gli operatori della rete, dunque, in attesa dei decreti ministeriali necessari all'avvio della "nuova era" del mercato del lavoro, stanno utilizzando queste settimane per preparare la squadra, intessere rapporti, mettere a punto le strategie di aggressione del mercato. Tra queste, un ruolo fondamentale lo giocheranno le strategie comunicative che le diverse "compagini" utilizzeranno per presentare i propri servizi alla vasta platea dei potenziali interessati, in particolar modo giovani e disoccupati.

Anche la Fondazione Consulenti per il Lavoro, pertanto, ha messo a punto un piano di comunicazione - collegato e sincronizzato con le altre Strutture di Categoria - che potrà essere utile a riposizionare l'immagine della Fondazione nei confronti dei clienti storici e potenziali.

Nei prossimi giorni sarà presentato ufficialmente il nuovo logo che, pur riprendendo i tratti storici del marchio, lo attualizza con grafiche più immediate e semplici, rendendolo così più accattivante nei confronti del pubblico giovanile. Subito dopo sarà rilasciata la nuova versione del sito istituzionale fondazione lavoro.it, che intende porsi come portale di riferimento sia per gli approfondimenti sulle politiche attive che per l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro, anche attraverso collaborazioni che si stanno mettendo a punto con altri operatori del mercato. Nel frattempo, per informare e formare sulle nuove opportunità, sono in programma una serie di iniziative realizzate in collaborazione con i Consigli Provinciali su tutto il territorio nazionale. Per scoprire la tappa più vicina visita il sito www.fondazione lavoro.it.



LE INIZIATIVE

In linea con quanto previsto dalla strategia di riposizionamento del marchio Fondazione Consulenti per il Lavoro, in queste settimane sono in programma una serie di iniziative, collegate e sincronizzate con le altre Strutture di Categoria, che intendono raggiungere i clienti storici e potenziali, presentando i nuovi servizi e le opportunità offerte dalla Fondazione attraverso i suoi delegati sul territorio.

La strategia si muove su due linee d'azione: una interna e l'altra esterna. Fanno parte della prima i convegni programmati su tutto il territorio nazionale e organizzati in collaborazione con Fonarcom ed i Consigli Provinciali, dal titolo "Le Politiche attive dopo il Jobs Act", che già dal sottotitolo - Nuove opportunità per i Consulenti del Lavoro - evidenziano le tematiche trattate negli stessi. Dopo Torino, Matera, Catania, Venezia, L'Aquila e Roma, nelle prossime settimane sono previste giornate analoghe a **Firenze** e a **Salerno il 20 aprile**. Fanno parte della strategia di riposizionamento nei confronti dell'esterno, invece, tutte le iniziative a cui la Fondazione partecipa per presentare a terzi la "rete" dei Consulenti del Lavoro e le opportunità da questa offerte alle imprese, ai giovani, ai disoccupati. Il know-how - da molti riconosciuto - nell'incontro domanda-offerta di lavoro, nella promozione dei tirocini e nell'attivazione di percorsi di accompagnamento al lavoro (da ultimo in Garanzia Giovani), hanno suggerito di presenziare ai cosiddetti "Job Day" (o "Job Fair"), le giornate organizzate sul lavoro e sulla formazione, in cui gli operatori presentano i propri servizi. Nelle ultime settimane la Fondazione ha fatto tappa a **Cagliari** al "**Sardinian Job Day Turismo**", un'importante manifestazione sulle opportunità del settore turistico in Sardegna organizzata dall'Agenzia regionale del Lavoro, a **Firenze** alla prima tappa del **Salone dello Studente** organizzato da Class editori e a **Siena** per il **1° Summit nazionale dell'educazione**. In tutti gli eventi quella della Fondazione è stata una presenza qualificata, realizzata attraverso l'allestimento di uno stand per presentare ai giovani le opportunità di lavoro e di tirocinio, la partecipazione ai convegni istituzionali, l'organizzazione di workshop informativi sulle tematiche più vicine (tirocini, orientamento al lavoro, Garanzia Giovani). Nelle prossime settimane sono previsti ulteriori eventi a **Napoli** e **Milano**, ancora per il circuito del Salone dello Studente, rispettivamente il **7 e 8 aprile** e il **13 e 14 aprile**.



Per informazioni di dettaglio e per conoscere le tappe successive del Salone dello Studente, visita il sito www.fondazioneilavoro.it.





The background of the page is a scenic view of a river in Rome, likely the Tevere. In the foreground, a stone bridge with several arches spans the river. Two boats are visible on the water. In the background, there are various buildings, including a prominent one with a dome and a clock tower. The sky is clear and blue.

L'evento festeggerà la sua 7a edizione nella Capitale d'Italia

I lavori saranno inaugurati il 30 giugno 2016 alle ore 15 presso il Centro Congressi Angelicum della Pontificia Università S. Tommaso D'Aquino e si concluderanno il 2 luglio alle ore 14. Il centro, sito in Largo Angelicum, è nelle immediate vicinanze della centralissima via Nazionale, del Palazzo del Quirinale e della Stazione ferroviaria di Roma Termini.

Dove dormire

È stata sottoscritta una convenzione con FederAlberghiRoma che gestirà il sistema di ricerca e prenotazioni sul proprio sito. Per prenotare, infatti, basterà accedere al sito <http://roma.italyhotels.it/>, cliccare sul banner del Festival ed inserire il codice promozionale riservato ai partecipanti e pubblicato sul sito ufficiale della manifestazione - www.festivaldellavoro.it- per prenotare una camera a tariffa agevolata.

Festival del Lavoro

Roma, 30 Giugno - 2 Luglio

Per la modalità di iscrizione al festival e all'udienza papale:
www.consulentidellavoro.it

I Consulenti del Lavoro incontrano Papa Francesco

La giornata del 30 giugno 2016 sarà molto significativa per la Categoria. Prima di inaugurare il Festival del Lavoro 2016, i Consulenti del Lavoro si riuniranno alle ore 10 nell'Aula Paolo VI del Vaticano per incontrare Papa Francesco in un'udienza straordinaria e a loro riservata. La Categoria, in questa occasione, si farà portavoce dei suoi valori etici e morali, della sua forte vocazione sociale e del ruolo centrale che svolge all'interno del mercato del lavoro.

OCCUPAZIONE AL VIA LA NUOVA GARANZIA GIOVANI

A cura di
Romano Benini

La nuova fase di Garanzia Giovani è partita dal 1° marzo con alcune novità che provano a migliorare il sistema degli incentivi e degli strumenti a disposizione dei NEET, i ragazzi con meno di 29 anni di età che non studiano o lavorano a cui è rivolto il programma europeo sostenuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, promosso insieme alle regioni. Due sono le novità più importanti: il super bonus per chi assume un tirocinante e l'intervento di sostegno all'autoimpiego. Per *promuovere l'inserimento occupazionale dei giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni* non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione il Ministero ha deciso di prevedere il riconoscimento di un bonus ai datori di lavoro che assumono i giovani registrati e presi in carico e che



hanno svolto o avviato un tirocinio entro il 29 febbraio scorso. L'obiettivo è quello di favorire l'assunzione del giovane che sia stato formato e valutato attraverso la sua esperienza di tirocinio. L'intervento prevede che in favore di un qualsiasi datore di lavoro che assume - con un contratto di lavoro a tempo indeterminato - un giovane che abbia svolto, ovvero stia svolgendo, un tirocinio extracurricolare finanziato nell'ambito di Garanzia Giovani, sia riconosciuto un super *bonus occupazionale*. Il bonus in questione è nella forma di un incentivo il cui valore varia a seconda della classe di profilazione attribuita al giovane: *va da un mi-*

nimo 3.000,00 ad un massimo di ben 12.000,00.

L'altra novità è il sistema di sostegno ai giovani che intendano essere formati e sostenuti per avviare una attività di lavoro autonomo. Questa forma di sostegno all'autoimpiego necessita di una fase precedente di formazione ed affiancamento al progetto di impresa, che si definisce in uno specifico intervento. Lo scopo di questo intervento è quello di offrire servizi integrati e mirati e promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali (da individuarsi già alla presentazione della domanda) ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego. Si tratta di una misura propedeutica all'intervento finanziario previsto per la creazione di impresa o l'avvio di attività autonoma, il cosiddetto Selfiemployment. I giovani NEET registrati e presi in carico che, anche attraverso gli interventi di orientamento specialistico, abbiano dimostrato di possedere particolari caratteristiche personali, vengono quindi chiamati a partecipare a questo tipo di iniziative per l'autoimpiego. I soggetti destinatari, pertanto, sono quelli che intendono intraprendere iniziative di lavoro autonomo o attività di impresa o microimpresa o franchising, ivi comprese le associazioni e società di professionisti. Ai giovani già indirizzati verso prospettive imprenditoriali sono offerti dai soggetti accreditati a Garanzia Giovani a partire dal 1 marzo percorsi mirati di formazione di affiancamento consulenziale, eventualmente anche nella fase dello start-up, fino alla presentazione del progetto sul bando Selfiemployment che viene seguito e finanziato da Invitalia.

ABC DEL DIRITTO: LE COLLABORAZIONI

A cura di
Giuseppe Buscema

Dal 2016 la nuova regolamentazione relativa alle collaborazioni di natura personale è ormai a regime.

La materia, come è noto, è stata ridisegnata dall'articolo 2 del D. Lgs. n. 81/2015 che, col successivo articolo 52, ha altresì abrogato gli articoli da 61 a 69-bis del D. Lgs. n. 276/2003. Alle collaborazioni, anche quelle costituite precedentemente, si applica la disciplina del lavoro subordinato, anche in assenza di subordinazione, se sussistono tutti gli elementi previsti dal citato articolo 2, salvi i casi di esclusione previsti al comma 2.

Gli elementi rilevanti sono i seguenti:

1**esclusività** della prestazione. Non ricorre il requisito se la collaborazione è prevalentemente personale in quanto il prestatore si avvale, anche in via occasionale, di collaboratori;

2**continuità** Tale elemento è tipico delle collaborazioni coordinate e continuative e significa che la prestazione non è di natura occasionale in quanto l'interesse della medesima, dedotta nel contratto, è durevole. Occasionalità non significa che la stessa prestazione non possa essere resa più volte, ma che l'oggetto della stessa si realizza in relazione alla singola prestazione;

3**le modalità** di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento a:

- i tempi;
- e al luogo di lavoro.

Si tratta della cd. etero organizzazione e si realizza quando il committente organizza unilateralmente le modalità con cui la prestazione deve essere resa dal collaboratore, sia per i tempi che per il luogo di lavoro. Di conseguenza è esclusa l'applicabilità dell'articolo 2, se il committente organizza il luogo ma non il tempo della prestazione.

L'organizzazione del tempo della prestazione è legittimo nella misura in cui sia rappresentativo del coordinamento contrattualmente previsto, che è tipico delle collaborazioni parasubordinate. Il coordinamento può essere individuabile in quello convenzionalmente stabilito dalle parti in sede di stipula del contratto e nell'ambito del quale il collaboratore rende, in via autonoma, la propria collaborazione. A tal fine, va segnalato quanto previsto dall'articolo 12 del Disegno di Legge collegato alla Legge di stabilità 2016, relativo alla tutela dei rapporti di lavoro autonomo ed all'introduzione del cd. lavoro agile, presentato al Senato l'8 febbraio scorso il quale prevede che la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.

Dal regime dei minimi a quello forfettario

Il regime dei minimi va in soffitta, almeno per chi inizia l'attività dall'anno 2016. E il regime forfettario diventa l'unico regime contabile agevolato per le attività in forma individuale di impresa e professionali che rientrano nelle soglie di ricavi annui previste dalla Legge Finanziaria.

necessità di attendere l'anno successivo, come avveniva in passato. Sul fronte delle agevolazioni, oltre alle variazioni delle soglie sopra descritte, le condizioni di tassazione sono però differenti: il regime forfettario agisce con una percentuale di forfetizzazione, ovvero i costi sostenuti dal contribuente non ri-

I contribuenti ancora in regime dei minimi, invece, potranno optare per il passaggio al regime forfettario ovvero rimanere ancora nel vecchio regime che, lo ricordiamo, era ed è vigente per le attività iniziate prima dell'anno in corso e per i primi 5 anni di attività, ovvero fino al compimento del 35esimo anno di età del contribuente imprenditore o libero professionista. Ma la modifica al regime forfettario, con l'innalzamento delle soglie dei Ricavi, la possibilità di richiedere lo sgravio dei contributi Inps nella misura del 35%, l'innalzamento del valore dei beni strumentali detenibili in azienda, l'innalzamento del limite dei redditi di lavoro dipendente percepibili e, soprattutto, la tassazione al 5% per i primi cinque anni di attività, in qualche modo consentono una certa convenienza rispetto al precedente regime agevolato. Novità anche sul fronte dello sgravio contributivo: mentre lo scorso anno si poteva presentare la richiesta tassativamente entro la data del 28 febbraio, ora potrà essere percepito anche per inizi di attività in corso d'anno, fermo restando la data dello scorso 28 febbraio per le attività iniziate prima di tale data. Resta, comunque, obbligatoria, la comunicazione di richiesta all'Inps per la percezione dello sgravio ma, nel caso di inizio di attività in data 30 giugno l'imprenditore - o il professionista - potrà opzionare il regime agevolato contributivo senza la





levano per l'individuazione della base imponibile, ed ai ricavi percepiti si applica la percentuale stabilita dalle tabelle a seconda del Codice Ateco dell'attività. Per i primi cinque anni di attività, ovvero nel caso di passaggio di regime fino al quinto anno di attività, considerando anche i periodi pregressi nel regime dei Minimi, al

reddito imponibile così calcolato si applica un'imposta sostitutiva pari al 5%, che si eleva al 15% per le attività iniziate oltre i cinque anni.

A ciò, come in passato, si aggiunge l'esonerazione dal versamento dell'imposta sul valore aggiunto e dall'applicazione della ritenuta di acconto Irpef, per gli esercenti attività professionali; rimane, invece, l'obbligo di numerazione e di conservazione delle fatture di acquisto e delle bollette doganali, di certificazione dei corrispettivi e di conservazione dei relativi documenti. Il plus del regime forfettario, rispetto al regime dei Minimi, è rappresentato dalla casistica applicabile in caso di superamento delle soglie massime di volume d'affari: nel regime dei minimi si prevedeva un particolare criterio di ricalcolo laddove il superamento del limite eccedeva il valore del 50% dello stesso, con la conseguenza di rendere l'attività in regime normale (e quindi non agevolata) sin dall'anno del superamento; il regime forfettario, invece, cessa di avere applicazione a partire dall'anno successivo a quello in cui viene meno taluna delle condizioni previste dalla norma, e quindi anche l'eventuale superamento del limite del volume d'affari, con la conseguenza che un eventuale maggiore volume d'affari nell'anno del regime agevolato sarà comunque soggetto ad imposta sostitutiva ed esente da Iva. In ogni caso il regime forfettario è un regime naturale per i contribuenti e quindi al ricorrere delle condizioni per accedervi, così come individuate dai commi 54 e successivi della Legge 190 del 2014 e modificati dalla Legge Finanziaria per l'anno in corso, si potrà sempre optare per il regime forfettario, anche se nel precedente anno l'attività era a regime normale.





DISABILI, COSA CAMBIA CON IL JOBS ACT

A cura di
Tommaso Siracusano

Collocamento dei lavoratori disabili: cosa cambia. Tutti i datori di lavoro obbligati potranno assumere nominativamente i lavoratori riservatari senza alcuna limitazione. O, in alternativa, potranno chiedere all'Ufficio preposto un elenco di lavoratori disabili, in base alle caratteristiche richieste. Qualora i datori di lavoro dovessero rimanere inerti, sarà l'Ufficio ad assegnare direttamente alle aziende i nominativi in suo possesso. È un'anticipazione di quanto dovrebbe formare oggetto delle nuove linee guida, tese a promuovere una nuova cultura sull'inserimento mirato, una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio e accordi territoriali. Permane inevitabilmente uno spazio di incertezza sull'uniformità di applicazione delle norme, data l'autonomia delle regioni in materia.

Tra le novità:

- abrogazione dall'1/1/17 del principio di gradualità dell'obbligo di assunzione della prima unità lavorativa protetta, per le aziende rientranti nella fascia da 15 a 35 dipendenti. Fino ad ora, l'obbligo insorgeva solo in caso di nuove assunzioni. Da tale data, invece, diventerà obbligatorio coprire la quota di riserva entro 60 giorni dall'ingresso nella fascia;

- esonero a pagamento per i datori di lavoro con un tasso INAIL superiore al 60 per mille (€30,64 al giorno per ciascun lavoratore non assunto) e modifica delle agevolazioni per l'assunzione, già in vigore dal 1° gennaio, ridotte, la cui erogazione passerà dalle Regioni all'INPS. L'attivazione avverrà mediante una procedura telematica che sarà predisposta dall'Istituto, di cui però non si ha ancora notizia;

- passaggio dal 100% dei contributi per otto anni al 70% per tre anni, per i lavoratori con handicap fisico superiore al 79%. La misura scende al 35% (prima era il 50%) qualora la riduzione della capacità lavorativa sia tra il 67% ed il 79%. Scompare poi il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adeguamento del posto di lavoro alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche;

- esonero contributivo per 60 mesi del 70% nel caso in cui ad essere assunto a tempo indeterminato sia un disabile intellettivo o psichico con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. In caso di tempo determinato, di durata non inferiore a 12 mesi, il beneficio viene invece riconosciuto per tutta la durata del contratto.

"JOBS ACT ALLA PROVA DEI FATTI"

TOUR di CONVEGNI

I CONVEGNI RIPRENDERANNO IN AUTUNNO



NAPOLI - 20/04 ore 09:30 - 13:30

PADOVA - 26/05 ore 15:00 - 19:00

ROMA - 01/07 ore 10:00 - 12:00

*Giudici del lavoro ed esperti della Fondazione Studi
a confronto su casi concreti*

Eventi validi ai fini della Formazione Continua Obbligatoria dei Consulenti del Lavoro

IL VADEMECUM SULLE DIMISSIONI ONLINE

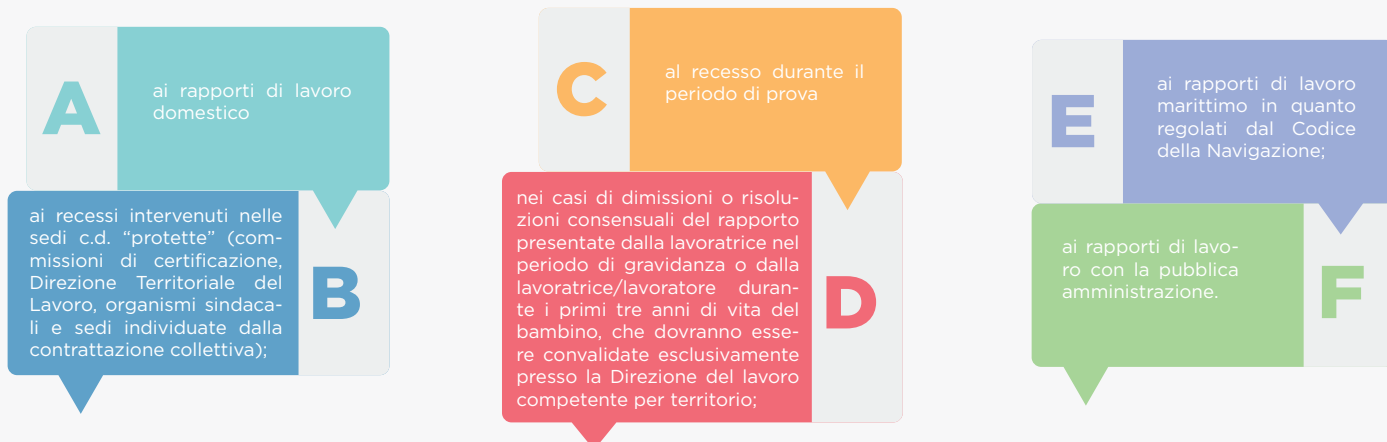
A cura di
Rosario De Luca,
Presidente Fondazione Studi

Il 12 marzo 2016 resterà nella storia del diritto del lavoro italiano come la data di inizio di uno dei più inutili e dannosi provvedimenti mai adottati. La procedura on line per confermare le dimissioni del lavoratore si presenta come un ulteriore balzello burocratico, capace di creare esclusivamente problemi e difficoltà a tutti gli attori del rapporto di lavoro. Il fine con cui nasce è certamente nobile, ma risulta di difficile comprensione la necessità di dover complicare l'iter di dimissioni di oltre un milione di lavoratori per una manciata di irregolarità, peraltro mai censite esattamente. Abusi e violazioni residuali si perseguono con la vigilanza e inasprendo il quadro sanzionatorio, non certamente rendendo costoso e a volte impossibile l'iter procedurale per tutti. E così a farne le spese saranno i datori di lavoro che non avranno in mano più alcuno strumento per sopperire all'inattivismo del lavoratore dimessosi, che non completa la procedura on line. Con conseguente obbligo di licenziamento e di pagamento del relativo ticket. Ma costerà fatica anche ai lavoratori diligenti, che per confermare le dimissioni dovranno completare una procedura lunga e farraginoso con la richiesta di un Pin consegnato in due fasi (una parte via internet e una per posta). E se per completare l'iter decideranno di avvalersi di un patronato, avrà un costo anche per i lavoratori. Ma chi ci rimetterà più di tutti sarà lo stesso Stato che ha creato questo mostro giuridico. Il pagamento della conseguente Naspi sarà il pesante aggravio al bilancio (circa 1,5 miliardi di euro), segnalato dalla Fondazione Studi, ma trascurato. Così come non hanno trovato ancora accoglimento le richieste di modifica formulate in ripetute occasioni dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, nel totale silenzio delle associazioni di categoria. Richieste che sono lì, depositate in Parlamento e al Ministero, in attesa che vengano recepite appena vi sarà un primo riscontro fattuale. Resta il fatto che questa norma - della cui esistenza nessuno ne sentiva la necessità - è in vigore. Dunque, va attuata e segnalata ai clienti per dare loro la possibilità di recepirla. E per questo motivo abbiamo predisposto un vademecum operativo corredato da un facsimile di comunicazione da personalizzare e inviare ai clienti. Con la speranza che nei decreti correttivi al Jobs Act, che sono in fase di predisposizione, si possa trovare spazio per le proposte di modifica formulate dai Consulenti del Lavoro. Servirebbero a mettere una pezza al buco apertosi.

28

Premessa

Il Decreto Ministeriale 15 dicembre 2015, pubblicato in G.U. n. 7 dell'11 gennaio 2016, in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, c. 3, D. Lgs. n. 151/2015, disciplina gli standard tecnici e le modalità di trasmissione, esclusivamente telematica, dei moduli attestanti la volontà del lavoratore di dimettersi o di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro.



Il Decreto, per espressa previsione normativa (comma 8), entrerà in vigore dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto: pertanto, la piena operatività del nuovo sistema telematico decorrerà dal prossimo 12 marzo 2016.

Da quella data, il lavoratore o la lavoratrice (ma non tutti, come si dirà più avanti), che intendono volontariamente cessare il rapporto di lavoro, dovranno, a pena di inefficacia, avvalersi delle procedure telematiche messe a disposizione attraverso il sito www.lavoro.gov.it.

Rilevando una prima criticità, che comporta due distinte modalità per raggiungere il medesimo scopo, è utile evidenziare come la norma non modifichi, per i lavoratori genitori di figli di età inferiore a tre anni, la procedura già in essere ai sensi di quanto disposto dall'art. 55 D. Lgs. n. 151/2001. Le dimissioni, infatti, dovranno essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio. Peraltro sul punto si registrano difformi comportamenti delle sezioni territoriali del Ministero del Lavoro, poiché per alcune occorre presentarsi preventivamente alla data della cessazione del rapporto, per altre contestualmente o successivamente. Per completezza occorre ricordare come la procedura, come confermato dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 12 del 4 Marzo 2016, non si applica:

Prima di dettagliare le problematiche rilevabili dall'esame del testo del decreto, è opportuno ricapitolare qui di seguito la procedura e le caratteristiche del modello:

La Procedura

Il lavoratore che intende dimettersi (o in caso di risoluzione consensuale) e non è assistito da un soggetto abilitato, deve:

1 Richiedere, se non ancora in suo possesso, il codice PIN I.N.P.S. personale all'Istituto. La richiesta di emissione del PIN dispositivo deve essere inoltrata all'Inps, accedendo al portale www.inps.it.

2 Registrarsi presso il sito cliclavoro.gov.it (portale ClicLavoro), al fine di creare un'utenza e dotarsi di una user ed una password di accesso.

3 Accedere al portale lavoro.gov.it (www.lavoro.gov.it) per la compilazione del form online con i propri dati, i dati del datore di lavoro ed i dati del rapporto di lavoro. Per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008 il lavoratore, inserendo il codice fiscale del datore di lavoro, avrà visione di tutti i rapporti di lavoro attivi in modo che potrà scegliere quello dal quale recedere

Sezione 1 lavoratore

- Codice Fiscale
- Cognome e Nome
- Email

Sezione 2 Datore di lavoro

- Codice Fiscale
- Denominazione
- Indirizzo sede di lavoro
- Comune sede di lavoro
- CAP sede di lavoro

Sezione 3 Rapporto di lavoro

- Data Inizio
- Tipologia Contrattuale

Sezione 4 Recesso dal rapporto di lavoro/ revoca

- Tipo di comunicazione:
- a)** Dimissioni
- b)** Risoluzione
- c)** Revoca
- Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale

Sezione 5 Dati Invio

- Codice Identificativo Modulo
- Tipo Soggetto Abilitato
- Codice Fiscale Soggetto Abilitato
- Codice Identificativo Modulo dimissioni/risoluzione consensuale (per il caso di revoca)
- Data Trasmissione
- Firma

4 Inviare il tutto sempre attraverso il sito del Ministero del Lavoro www.lavoro.gov.it al sistema informatico SMV, il quale fornisce il codice alfanumerico attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato trasmesso dal lavoratore.

Il modello, compilato e salvato, sarà trasmesso automaticamente dal Ministero al datore di lavoro a mezzo posta elettronica certificata e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti, a mezzo notifica nel proprio cruscotto.

Consultazione: è possibile consultare la modulistica in sola lettura per datori di lavoro e DTL competenti.

B

Il lavoratore che intende dimettersi (o in caso di risoluzione consensuale) ovvero revocare la dimissione o la risoluzione consensuale ed è assistito da un soggetto abilitato

- Il lavoratore non deve munirsi di PIN Inps e delle credenziali di accesso al portale Cliclavoro.
- Il soggetto abilitato effettua la procedura a nome del lavoratore.
- Sarà cura del soggetto abilitato verificare l'identità del lavoratore ed assumersi le responsabilità legate all'accertamento.

Qualora poi il lavoratore decidesse di dover revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale dovrà, entro il termine di 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo con cui ha comunicato le dimissioni, provvedervi con la stessa procedura sopra illustrata.

Scorrendo la procedura sopra riassunta si possono evidenziare i seguenti aspetti critici:

1 Richiesta PIN INPS e Firma digitale: ai fini dell'ottenimento del PIN Inps la procedura dell'Istituto richiede un lasso temporale (si pensi all'invio a mezzo posta della seconda parte del PIN all'utente) che potrebbe, non solo rallentare la comunicazione della dimissione o della risoluzione consensuale da parte dell'interessato, ma nei casi più gravi incidere fortemente sulla legittima scelta del lavoratore di risolvere il rapporto in modo immediato: "dimissioni per giusta causa".

2 Dimissioni per giusta causa: la sezione 4 del modulo - Recesso dal rapporto di lavoro/revoca non prevede la motivazione del recesso per giusta causa. Ne consegue che:

a. Il datore di lavoro che riceve comunicazione di dimissioni, in fase di adempimento obbligatorio presso il Centro per l'impiego, non comunica la corretta motivazione.

b. Il lavoratore non percepirà l'indennità prevista per coloro i quali lo stato di disoccupazione sia stato involontario: sono esclusi da tale indennità coloro che si dimettono volontariamente ovvero in caso di risoluzione consensuale. Nell'ipotesi di dimissioni per giusta causa, invece, il lavoratore percepisce la relativa indennità.

c. Le date: in termini di data il modulo Recesso dal rapporto di lavoro/revoca prevede:

- A. Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale.
- B. Data di trasmissione del modulo.

Supponiamo che un lavoratore intenda comunicare le proprie dimissioni al datore di lavoro in data 15 aprile 2016, al fine di poter lavorare il periodo di preavviso pari a 15 giorni di calendario. E che, pertanto, l'ultimo giorno di lavoro sia da intendersi il 30 aprile 2016. I casi illustrati a seguire rilevano la necessità di chiarire il significato del campo "Data di decorrenza dimissioni", di cui al modulo online sezione 4, come pure il significato assunto dalla "Data di trasmissione modulo". Anche in funzione della necessità di comunicare o meno il periodo di preavviso

CASO A

1. La data di compilazione e trasmissione del modulo online sarà il 15 aprile 2016.

2. La data di decorrenza delle dimissioni sarà il 30 aprile 2016 (quale ultimo giorno di lavoro).

CASO B

1. La data di compilazione e trasmissione del modulo online sarà il 15 aprile 2016.

2. La data di decorrenza delle dimissioni sarà il 15 aprile 2016 (quale decorrenza del giorno del preavviso).

Mancato rispetto della nuova procedura

Nell'ipotesi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro senza inviare il modulo online, la risoluzione del rapporto di lavoro è inefficace. In particolare la nuova procedura non ha previsto l'ipotesi attualmente contemplata dai commi 19 e 20 dell'articolo 4 della Legge n. 92/2012, ovvero: *se il lavoratore non si attiva per portare a termine la procedura di convalida, in una delle forme previste dalla Legge, il rapporto di lavoro si considera comunque risolto alla fine dei sette giorni dal momento in cui il lavoratore riceve l'invito ed entro il quale la convalida deve essere completata.*

In caso di mancata osservanza delle procedure previste, dunque, il datore di lavoro deve avviare la procedura di contestazione disciplinare per assenza ingiustificata dal lavoro per giungere al licenziamento disciplinare. Una situazione non corrispondente alla situazione di fatto e che comporterà anche oneri economici sia per il datore di lavoro che per l'INPS. Ne consegue, infatti, che lo stesso datore di lavoro dovrà farsi carico del contributo di licenziamento non dovuto in caso di dimissioni ed inoltre l'INPS potenzialmente potrà essere chiamata a corrispondere la prestazione di sostegno al reddito NASpl.

Diversamente, occorre valutare con attenzione se seguire la strada di considerare il rapporto risolto per fatto concludente, con onere probatorio a carico del datore di lavoro, che potrebbe essere chiamato a dimostrare quale sia stata la ragione della risoluzione del rapporto di lavoro in caso di controversia.

I Consulenti del Lavoro hanno recentemente inviato al Ministero del Lavoro un documento contenente 20 domande sulla nuova procedura per le dimissioni online, chiedendo di risolvere i numerosi dubbi interpretativi. Questa l'ultima azione della Categoria, dopo le proposte di modifica al Jobs Act, presentate nelle audizioni del 3 luglio al Senato e dell'8 luglio 2015 alla Camera dei Deputati, la richiesta di abrogazione della procedura inviata a gennaio, l'indagine della Fondazione Studi sugli effetti dell'applicazione del provvedimento, e la lettera inviata al Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, per chiedere di ridiconsiderare la portata della norma.

Decorrenza

Posto che la piena operatività per comunicare la dimissione o la risoluzione consensuale attraverso la nuova procedura è fissata per il **12 marzo 2016**, si ritiene corretto, in linea con la circolare n. 12/2016, che tutte le dimissioni comunicate sino all'11 marzo 2016 dovranno essere rassegnate con la procedura prevista dalla L. n. 92/2012. Pertanto solo le dimissioni comunicate dal 12 marzo in avanti dovranno attenersi alla nuova procedura introdotta dal D. Lgs. n. 151/2015.

Questo anche nel rispetto del dettato normativo dove al comma 8 dell'articolo 26 del D.Lgs. n. 151/2015, oltre a prevedere che le nuove disposizioni trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto 15 dicembre 2015, si prevede altresì che (solo) dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

Posta Elettronica Certificata: non si escludono aspetti critici anche sul fronte delle modalità con la quale il modello, compilato e salvato, sarà trasmesso automaticamente dal Ministero al datore di lavoro. A tal riguardo resta da chiarire la modalità con la quale verrà informato il datore di lavoro nel caso in cui la Pec non sia giunta a destinazione.

Comunicazione al Centro per l'Impiego: la richiamata procedura non sostituisce l'onere del datore di lavoro di procedere ad effettuare apposita comunicazione al Centro per l'Impiego tramite gli ordinari canali telematici entro i cinque giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Dimissioni Presso Le Sedi “Protette”

La nuova procedura online non trova applicazione al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile (sindacale o DTL) o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del D.Lgs. n. 276 del 2003.





Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Fondazione Lavoro
Consulenti per il Lavoro
Ricerca, selezione e intermediazione professionale

FonARCom finanzia
la Formazione del tuo
Studio e dei tuoi Clienti!

NON PUOI PIÙ DIRE CHE LA FORMAZIONE COSTA

PER LO STUDIO

FonARCom finanzia

- ▶ Formazione obbligatoria e specialistica
- ▶ Affiancamento del Professionista al personale dello Studio
- ▶ Eventi formativi organizzati da Fondazione Studi

PER LE AZIENDE

FonARCom finanzia

- ▶ Formazione obbligatoria (sicurezza, privacy, apprendistato professionalizzante)
- ▶ Percorsi formativi su misura, individuali, aziendali, interaziendali
- ▶ Formazione con docenti interni all'Azienda



PROMUOVONO
la crescita del Capitale Umano delle Aziende, per il miglioramento della competitività del Paese.

SOSTENGONO
gli Studi Professionali, attraverso il finanziamento della formazione del personale e la proposta di nuovi servizi di consulenza per le Aziende.

FonARCom è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua già scelto da oltre 130.000 aziende e 800.000 lavoratori.

Aderendo gratuitamente a FonARCom, viene utilizzato il versamento INPS 0,30% delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo, per realizzare Piani Formativi su misura dei fabbisogni dei lavoratori e delle imprese italiane.

0,30%



COSA ASPETTI?
PER INFORMARTI E ADERIRE:

www.fonarcom.it
06 55301819



L'ASSEVERAZIONE CONTRIBUTIVA ARRIVA IN SICILIA

Consulenti del Lavoro sempre più impegnati al fianco del Ministero del Lavoro nella lotta al sommerso. L'Asseverazione contributiva (Asse.co), infatti, dopo essere stata rinnovata a livello nazionale sbarca anche in Sicilia dove fino a poco tempo fa non era disciplinata. Ciò significa che le aziende che otterranno l'Asse.Co. saranno inserite in un apposito elenco pubblico che permetterà agli ispettori di orientare l'attività di controllo in direzione di altre imprese nelle quali più verosimilmente possano trovarsi situazioni irregolari o di lavoro nero. Si tratta di una importante agevolazione per gli ispetto-

rati del lavoro della Sicilia, che soffrono di gravi carenze d'organico (mancano, ad esempio, 45 ispettori a Palermo, 12 a Catania e 19 a Trapani). E, a causa della separazione di competenze fra lo Stato sui servizi di vigilanza di Inps, Inail e forze dell'ordine e la Regione sugli ispettorati del lavoro, in Sicilia finora non era stato possibile estendere la presenza del nuovo Ispettorato Nazionale del lavoro che nel resto del Paese coordina, razionalizza e rende più efficaci tutte le attività ispettive di Inps, Inail, Regioni e forze dell'ordine. L'Asse.Co. è rilasciata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine, su istanza volontaria del datore di lavoro, sulla base di due



dichiarazioni di responsabilità: una del datore di lavoro sulla non commissione di illeciti nell'anno precedente l'istanza (lavoro minorile, tempi di lavoro, sicurezza sul lavoro, lavoro nero); l'altra del Consulente del Lavoro sulla sussistenza dei requisiti per il rilascio del Durc e sul rispetto della contrattazione collettiva. L'elenco delle aziende che otterranno l'asseverazione sarà pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Il Consulente "asseveratore" è si-

nonimo di legalità, da un lato, per via della sua iscrizione ad un ordine sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e, dall'altro, e per l'adeguata preparazione specifica. Il Consulente del Lavoro per rilasciare l'Asse.Co, infatti, deve seguire un corso di formazione in modalità e-learning, presente sulla medesima piattaforma, al termine del quale sarà rilasciato un attestato di formazione che permetterà di accedere alla procedura Asse.Co. per dare il via al processo di asseverazione. Info: www.consulentidellavoro.it.



Premio alla memoria di Giovanni Cumbo, a Sciacca la seconda edizione

Si è svolta il 4 marzo a Sciacca (AG), presso l'ex convento San Francesco, l'edizione 2016 del "Premio alla memoria di Giovanni Cumbo", istituito dalla Consulta degli Ordini della Sicilia, guidata da Leonardo Giacalone, e assegnato ogni anno al miglior candidato agli esami di stato per l'esercizio della professione di Consulente del Lavoro. **Ad aggiudicarsi il premio è stata Ornella Tacchini, giovanissima Consulente del Lavoro iscritta all'ordine di Palermo.** La vincitrice sarà esonerata dall'importo dei contributi dovuti al Consiglio Provinciale per il primo anno di iscrizione all'Ordine. A consegnare la "Borsa professionale" e "i premi alla carriera professionale" a diversi Consulenti del Lavoro è stata la Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine, Marina Calderone, che ha testimoniato la vicinanza della Categoria a queste iniziative di premiazione dei giovani talenti. Nel corso della manifestazione si è svolto anche un dibattito a più voci per fare un primo bilancio della riforma del lavoro subordinato e autonomo, per illustrare gli strumenti di welfare per la Categoria e per analizzare l'impatto su professionisti e imprese della nuova Agenzia unica per le ispezioni.

FORMAZIONE AL CENTRO

A cura di
Anna Maria Ermacora

Due eventi a distanza di pochi giorni con un denominatore comune: la **formazione**. Cosa fare per fronteggiare la disoccupazione giovanile? Qual è il percorso migliore per formare professionisti multi-specializzati? A queste e a molte altre domande si è cercato di dare risposta nell'evento organizzato il 29 gennaio alla Camera dei Deputati e nel convegno del Comitato Unico delle Professioni (CUP) del 3 febbraio. Per i giovani occorre mettere in campo politiche di lavoro e di formazione più efficaci in grado di realizzare il tanto discusso, quanto necessario, sistema duale scuola-lavoro; queste istanze non possono più essere rimandate e devono coinvolgere tutte le parti, imprese, sindacati, istituzioni scolastiche, pubblica amministrazione.

Per contrastare l'elevata disoccupazione giovanile, che nelle regioni del Mezzogiorno supera il 50%, ed i lunghi tempi di conseguimento del titolo di laurea è necessario rivedere l'offerta formativa adeguandola alle reali esigenze dell'attuale mercato del lavoro e garantendo, finalmente, un'alternanza scuola-lavoro che consenta ai giovani di entrare nel mondo del lavoro spendendo competenze e qualifiche professionali. Dalla Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine, Marina Calderone è stato posto l'accento sulla necessità di fare sistema per avvalersi delle competenze di tutti i soggetti che interagiscono nel mondo della formazione e del lavoro. Sull'apprendistato alternanza scuola-lavoro si deve regi-

strare un bilancio negativo a causa della qualità della formazione professionale fin qui offerta e della frammentarietà della normativa. "Ci siamo dovuti scontrare con le competenze che l'art. 117 Cost. attribuisce alle Regioni e, a cascata, alle Province. C'è la necessità - ha dichiarato la Presidente Calderone - di rivedere il sistema universitario che nella sua veste dualistica ha creato un'eccessiva frammentazione dei corsi di laurea ancora non in grado di rispondere in maniera adeguata alle esigenze del mercato del lavoro. Dovrebbe essere rafforzato il momento dell'orientamento affinché la scelta del percorso di studi possa da un lato guardare al mercato e dall'altro rispondere alle motivazioni del giovane". Questo è il momento - ha poi concluso - in cui intercettare i bisogni delle imprese". Sinergia come esigenza primaria dei professionisti anche nel convegno del CUP: la formazione continua deve essere vista non solo come un obbligo di Legge ma anche come opportunità attraverso il riconoscimento reciproco dei crediti, lo scambio di esperienze e la multidisciplinarietà degli approcci professionali. Queste sono le istanze che dovrebbero portare alla redazione di un regolamento sulla formazione interdisciplinare unico per avvocati, commercialisti, notai, giornalisti e consulenti del lavoro. Lavorare tutti insieme ad un programma unitario per rendere fungibile la formazione tra gli ordini, garantire maggiore efficienza al sistema pubblico e dare risposte certe, veloci e di qualità ai cittadini.





ETJCA S.p.A., Azienda leader nella Somministrazione di Lavoro Temporaneo nata nel 1999, è presente in Italia con 45 filiali distribuite in modo capillare sul territorio. Grazie ad importanti investimenti e all'esperienza maturata in questi anni, Etjca ha raggiunto un alto grado di esperienza in settori strategici dell'economia italiana partecipando attivamente a numerosi progetti start-up nella grande distribuzione, nell'impiantistica, nel settore metalmeccanico, nella ristorazione, nei servizi alberghieri e nei servizi per le imprese in genere.

In questi anni Etjca ha raggiunto un alto grado di specializzazione soprattutto nei servizi rivolti alle Piccole e Medie Imprese sviluppando un sistema che consente interventi qualificati ed "unici" assecondando le richieste specifiche di grande flessibilità, per affiancare l'organizzazione esistente e interagirsi con essa, fornendo a tutti i nostri Clienti un servizio altamente qualificato e su "misura". Le persone giuste, nel posto giusto e al momento giusto.

L'ACCORDO

L'accordo di collaborazione tra Etjca SpA, Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro e Fondazione Consulenti per il lavoro nasce per fornire ai Consulenti del lavoro la possibilità di proporre la somministrazione di lavoro temporaneo come alternativa ad altre forme di assunzione, nel rispetto dell'attuale normativa e delle direttive europee. Attraverso una conoscenza più dettagliata dell'attuale quadro legislativo, infatti, i Consulenti potranno dotarsi di tutti gli strumenti utili a cogliere nuove opportunità ed offrire un servizio ancora più efficiente e completo.

L'accordo prevede inoltre l'organizzazione di una serie di iniziative congiunte come convegni e workshop, volto ad un continuo aggiornamento e confronto sui diversi temi legati al mondo del lavoro e alla gestione delle risorse umane.