

PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

Ottobre 2020



**I CONSULENTI
DEL LAVORO
PER L'ITALIA:
UNITI SI RIPARTE**

In questo numero

EDITORIALE

I Consulenti del lavoro per l'Italia: uniti si riparte

di Alessandro Graziano **3**

INTERVISTA CON MARINA CALDERONE

“Le sfide da affrontare nei prossimi tre anni: alta formazione, innovazione tecnologica degli studi, ingresso dei giovani consulenti” **4**

INTERVISTA CON DARIO MONTANARO

“TeleConsul, mercato difficile ma bilancio positivo; ANCL, intendo completare il lavoro avviato nel 2016” **7**

INTERVISTA CON ALESSANDRO VISPARELLI

“Il nostro vero patrimonio sono gli iscritti, per questo mettiamo in campo ogni risorsa possibile per sostenerli” **9**

INTERVISTA CON ANDREA ASNAGHI

“Vi presento il CSR, luogo di confronto aperto e appassionato, officina di idee e fulcro della formazione continua” **11**

GIUSTIZIA

Sconfessato l'INPS sulla revoca delle agevolazioni per un DURC ritenuto irregolare

di Claudio Della Monica **14**

I martedì dell'ANCL **16**

Incontri monografici **17**

PROTAGONISTI NEL MONDO DEL LAVORO

Organo ufficiale dell'A.N.C.L.
(Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro)
Unione Provinciale di Milano

SEDE

Via Aurispa, 7 - 20122 - Milano
Tel. 02-58.31.72.41
www.ancl-mi.it

Mensile - Reg. Tribunale di Milano N°
884 del 20/12/88

EDITORE

A.N.C.L. Unione Provinciale di Milano
Via Aurispa, 7 - 20122 - Milano
Tel. 02-58.31.72.41 - Fax 02-58.31.02.53

DIRETTORE RESPONSABILE

Alessandro Graziano

COMITATO DI REDAZIONE

Marco Cassini
Stella Crimi
Enrico Vannicola

I CONSULENTI del LAVORO per l'ITALIA: UNITI si riparte

di Alessandro Graziano

Care colleghe, cari colleghi, lettori tutti, in questo numero ospitiamo le interviste a Marina Calderone, Dario Montanaro e Alessandro Visparelli, cioè i vertici nazionali del CNO, dell'ANCL (e TeleConsul) e dell'ENPACL. Li ringrazio molto per il tempo e le riflessioni che hanno voluto dedicarci in un momento che è insieme di bilancio delle cose fatte, ma anche di progettualità e di sguardo sul prossimo futuro. Nelle parole di ognuno di loro, ma soprattutto in ciò che di positivo hanno fatto e stanno facendo, vi è forte assunzione di responsabilità, sia nei confronti della categoria che di fronte al Paese.

Molto più rivolto al presente, invece, questo mio editoriale, che condensa idee e considerazioni scambiate con tanti colleghi, in particolare con Potito di Nunzio. L'attualità, dicevo: lo vediamo tutti, siamo in una nuova fase emergenziale, con la pandemia che dopo alcuni mesi di apparente tregua si è ripresentata con una nuova ondata di contagi ancora più virulenta della precedente. Oggi siamo, forse, più preparati, ma fino a un certo punto perché sembra di rivedere un film già visto con il pronto soccorso in default, i posti letto che cominciano a mancare, le terapie intensive in affanno, i morti in aumento. E una situazione economica e sociale che soffre enormemente a causa di questo secondo impatto.

Non voglio soffermarmi oltre sull'efficacia o sulla crisi del nostro sistema sanitario, sulle misure e sulle contromisure prese o non prese dalle autorità preposte, nazionali o locali che siano. Mi preme qui, invece, esprimere tutta la mia preoccupazione per la seconda ondata dei provvedimenti legislativi che sta per abbattersi nuovamente sui nostri studi. Ancor prima di considerare la bontà e la correttezza dei Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, delle ordinanze e circolari che stabiliranno che cosa potremo fare e che cosa no, sono preoccupato dalla burocrazia che gestirà il previsto grande flusso degli aiuti al reddito, dei ristori, delle casse integrazioni in deroga, degli ammortizzatori. E poiché la burocrazia è sempre stata un'emergenza nazionale essa stessa, c'è da aspettarsi che si ripetano la confusione e la farraginosità viste, e subite, la primavera scorsa: ricordiamo che nel caos generale di allora, sono state emanate circolari per spiegarci la differenza tra quarantena e isolamento!

La gestione da parte dell'INPS della maggioranza dei provvedimenti governativi è stata, da questo punto di vista, "esemplare" delle problematiche riscontrate, ammesse persino dal suo presidente Tridico. Ad oggi vi sono ancora 13 mila lavoratori che stanno aspettando la cassa integrazione da marzo.

La nostra categoria ha fatto uno sforzo immane negli ultimi mesi lavorando da casa, o rischiando in ufficio, insieme a tutti i propri collaboratori, e lavorando il doppio, anche per le carenze di gestione dell'emergenza da parte dell'Istituto della previdenza sociale, ma non c'è dubbio che il legislatore non può pensare di far gestire tutto all'INPS: quando si creano situazioni emergenziali si devono costruire strutture emergenziali con un commissario in grado di prendere decisioni e non cinquanta istituti che gestiscono, per esempio, la cassa integrazione.

Noi abbiamo sempre cercato a livello nazionale e territoriale, la collaborazione con l'Istituto, ma nella pratica, le rigide procedure informati-

che hanno generato spesso incomprensioni con utenti e professionisti: così ci sono state rigettate richieste di cassa integrazione per vizi formali ed errori veniali facilmente risolvibili. Speriamo che il legislatore approvi presto una sanatoria per questo tipo di situazioni.

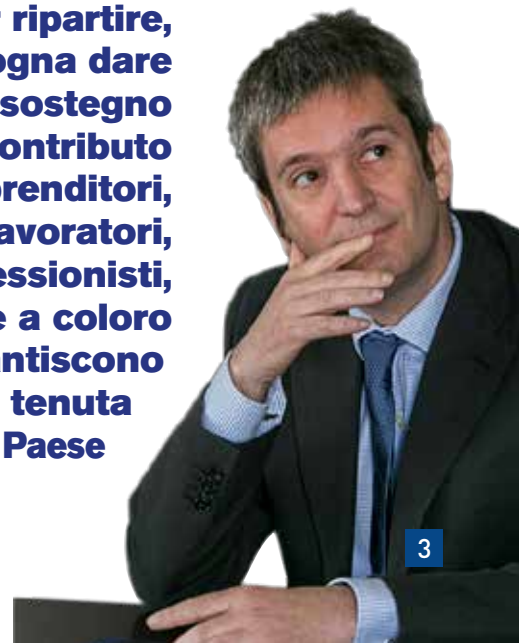
Nulla sembra cambiato, oggi. Come Consulenti del Lavoro abbiamo fatto precise proposte per ovviare agli innumerevoli inconvenienti burocratici registrati da imprese e lavoratori durante la prima ondata pandemica. In particolare, il Centro Studi di Milano ANCL/CPO ha proposto di introdurre un ammortizzatore sociale unico e universale, così come si è fatto per la disoccupazione con la Naspi (vedi tutte le proposte su Sintesi, la rivista di giurisprudenza e dottrina del Consiglio Provinciale dell'Ordine di Milano: consulentidellavoro.mi.it). In questo numero di *Protagonisti* ne parla anche uno dei coordinatori del CSR, il collega Andrea Asnaghi.

Le nostre proposte, e in generale quelle della categoria, sono state illustrate ed enfatizzate nella recentissima edizione "telematica" del Festival del Lavoro, e sono state mandate anche alla Commissione per la riforma degli ammortizzatori sociali insediata dalla ministra del Lavoro Nunzia Catalfo. Ma l'impressione è che si continui a legiferare senza tenere nel dovuto conto il nostro contributo, lo dico senza falsa modestia, di massimi esperti di questa materia.

È evidente che, per quello che ci riguarda, il nostro grido di dolore deriva anche dall'esasperazione accumulata da parte di tutti noi. Quanto al legislatore, lo vediamo anche questa volta impegnato a cercare di non scontentare nessuno, continuando a erogare contributi a pioggia e a fondo perduto e insistendo sul blocco dei licenziamenti. Ma dare soldi a tutti è solo assistenzialismo, che ha come conseguenza quella di aumentare in modo esponenziale deficit e debito pubblico.

Per ripartire, invece, bisogna dare un forte sostegno e un forte contributo agli imprenditori, ai lavoratori, ai professionisti, cioè a coloro che garantiscono davvero la tenuta economica del Paese. Solo unendo queste forze, solo agendo con grande senso di responsabilità potremo uscire da questa crisi epocale. I Consulenti del Lavoro, anche questa volta, sapranno dare il loro fattivo contributo.

Per ripartire, bisogna dare un forte sostegno e un forte contributo agli imprenditori, ai lavoratori, ai professionisti, cioè a coloro che garantiscono davvero la tenuta economica del Paese



“Le **SFIDE** da affrontare nei prossimi **TRE ANNI**: alta **FORMAZIONE**, **INNOVAZIONE** tecnologica degli studi, ingresso dei **GIOVANI** consulenti”

FRESCA DI RICONFERMA ALLA GUIDA DELLA NOSTRA CATEGORIA, LA PRESIDENTE DEL CNO ILLUSTRA A *PROTAGONISTI* LA STRATEGIA E GLI OBIETTIVI DEL NUOVO MANDATO

Il prossimo 24 ottobre si terranno le elezioni per il rinnovo del CNO: che bilancio fai della tua presidenza?

Guidare la nostra Categoria è un compito impegnativo, che ho cercato di svolgere con la determinazione e la dedizione al lavoro che da sempre caratterizzano il nostro nome: essere Consulenti “del” e “per” il Lavoro. L’obiettivo principale, perseguito in questi anni dal Consiglio Nazionale, è stato quello di valorizzare il nostro ruolo di professionisti di riferimento per imprese e lavoratori nel panorama giuslavoristico, a partire dall’acquisizione di nuove competenze trasversali, come quelle che ci sono state riconosciute, da ultimo, con il Codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza. Senza dimenticare il dialogo costante con le istituzioni e la politica, che ha raggiunto l’apice nelle ultime edizioni del Festival del Lavoro. L’evento è divenuto un appuntamento imprescindibile per dibattere sulle riforme che servono all’Italia: dal sostegno al lavoro autonomo come fonte di ricchezza per l’intero Paese all’impegno quotidiano per superare la crisi occupazionale generata da questi mesi di emergenza sanitaria ed economica.

Fin dalla videoconferenza del 30 settembre scorso hai dato la disponibilità a proseguire il percorso alla guida del Consiglio Nazionale, come richiestoti dalle Consulte degli ordini regionali.

Ora che sei stata rieletta al vertice della categoria, quali obiettivi ti proponi di raggiungere per il prossimo triennio?

Il mandato del nuovo Consiglio Nazionale partirà in un contesto molto particolare in cui il Legislatore continuerà ad intervenire – causa Covid – in materia di lavoro. Sono consapevole del grande

sforzo che gli iscritti hanno fatto in questi ultimi mesi e proprio questa consapevolezza mi ha portato a rinnovare la mia disponibilità e il mio impegno per i prossimi tre anni. Da quando è scoppiata la pandemia non abbiamo fatto mancare, come



Marina Calderone, presidente del Consiglio Nazionale dell’Ordine

IL NUOVO CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE

Si sono svolte sabato 24 ottobre, a Roma, le elezioni per il rinnovo del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro per il triennio 2020-2023. I votanti sono stati 270. Marina Calderone, capolista della lista unica presentata, ha ricevuto il 97% delle preferenze. Questo il nuovo Consiglio Nazionale:

Calderone Marina (Cagliari);
De Luca Rosario (Reggio Calabria);
Duraccio Francesco (Napoli);
Marcantonio Giovanni (Torino);
De Compadri Luca (Mantova);
Ricci Antonella (Bologna);
Braghin Massimo (Rovigo);
Sette Francesco (Bari);
Paone Luca (Milano);
Sassara Stefano (Udine);
D'Angelo Giuseppe (Viterbo);
Plevano Elisabetta (Pescara);
Ansideri Stefano (Perugia);
Puppo Paolo (Genova);
Bensi Alessandro (Prato).

Per il collegio dei revisori sono stati eletti:

De Carolis Marcello (L'Aquila); **Buscema Giuseppe** (Catanzaro); **Cassarino Rosario** (Ragusa).

Consiglio nazionale a livello istituzionale e con la Fondazione Studi a livello più scientifico, la nostra azione di proposta di semplificazioni e di approfondimento della normativa. Ma ci sono ancora grandi sfide da affrontare, a partire da un'attenzione sempre maggiore al rapporto tra tutte le componenti

Il mandato del nuovo Consiglio Nazionale partirà in un contesto molto particolare in cui il Legislatore continuerà ad intervenire – causa Covid – in materia di lavoro.

Sono consapevole del grande sforzo che gli iscritti hanno fatto in questi ultimi mesi e proprio questa consapevolezza mi ha portato a rinnovare la mia disponibilità e il mio impegno per i prossimi tre anni

di Categoria nei territori. Inoltre, dobbiamo continuare a farci guidare dalla formazione, che si è rivelata "chiave di volta" anche in questi mesi di emergenza; per questo vogliamo promuovere una scuola per dirigenti di categoria e corsi di alta formazione mediante una Academy che certifichi le competenze dei Consulenti del Lavoro. Così come favorire l'ingresso dei più giovani nel nostro mondo professionale anche mediante la nascita di hub di scambio di conoscenze e opportunità. Continueremo ancora a promuovere l'innovazione tecnologica degli studi, il rispetto della deontologia e dell'etica professionale e proseguiamo l'interlocuzione con le istituzioni e la politica per sostenere le nostre battaglie: da quella per la semplificazione normativa alla riforma del jobs act autonomi, dall'equo compenso dei professionisti alla promozione delle politiche attive del lavoro.



I Consulenti del Lavoro manifestano indossando le mascherine davanti a Montecitorio. Tra loro, Marina Calderone, promotrice dell'evento.

Da febbraio a oggi, pandemia, burocrazia e provvedimenti governativi hanno messo a dura prova i Consulenti del lavoro: come hai vissuto e come giudichi i mesi dell'emergenza Covid-19 dall'osservatorio del CNO?

L'emergenza Covid-19 ha aperto un nuovo scenario di crisi, nel quale i Consulenti del Lavoro hanno dimostrato ancora una volta di svolgere un ruolo essenziale nel mercato del lavoro, pur nelle mille difficoltà dovute al lockdown e ai suoi effetti su imprese e lavoratori. I Consulenti del Lavoro hanno gestito il 90% delle istanze di accesso agli ammortizzatori sociali emergenziali, aiutando le aziende a districarsi nella rete di provvedimenti operativi per rendere efficaci le misure anti-crisi e fra i notevoli ritardi della burocrazia. I nostri studi hanno lavorato senza guardare agli orari o alle festività, al fine di far arrivare prima possibile ai lavoratori quanto necessario per mantenere le loro famiglie. Abbiamo segnalato al Governo ripetutamente le numerose difficoltà riscontrate, chiedendo soluzioni concrete oltre che interventi emergenziali. Soprattutto, abbiamo chiesto un supporto per i tanti lavoratori autonomi che hanno visto azzerarsi i propri fatturati. Una situazione pesantissima negli studi professionali che è rimasta inascoltata. Ma non per questo ci fermeremo.

Istanze e proposte dei Consulenti del Lavoro non sono state recepite dal Governo e la categoria è scesa in piazza, anche perché esclusa da alcune misure di sostegno: quali sono le tue sensazioni, oggi?

Credi che il Governo voglia finalmente ascoltare il grido di dolore dei professionisti italiani?

Come dicevo, il Governo fino ad oggi non ha ascoltato i corpi intermedi. Ma per uscire dalla drammatica situazione in cui siamo è fondamentale un grande patto tra forze sociali da cui i professionisti non possono essere esclusi. Se pensiamo al grande contributo che nella lotta alla pandemia hanno già dato le professioni sanitarie per la "salute" degli italiani e i Consulenti del lavoro nella gestione degli ammortizzatori sociali capiamo quanto è centrale il nostro ruolo. In questi mesi abbiamo assistito le nostre imprese-clienti con forte preoccupazione e disagio, privati di indicazioni puntuali per procedere ad applicare integralmente le nuove e numerose disposizioni, che quasi sempre arrivavano con ritardi cronici, generando confusione e ulteriori complicazioni al nostro lavoro. Oggi sono oltre 2 milioni gli iscritti agli ordini in Italia e il 14% del PIL prodotto nel nostro Paese è frutto delle attività degli studi professionali. Dall'Esecutivo deve arrivare una risposta subito, perché senza di noi non può esserci una vera ripresa. Per questo, insieme ai rappresentanti di tutti gli ordini professionali, a giugno abbiamo organizzato gli "Stati Generali delle Professioni" e presentato le nostre idee per il Rilancio del Paese, rivendicando l'accesso ai contributi a fondo perduto. Continueremo a chiedere sostegni alla professione, ma anche interventi a favore della sempli-

Continueremo a chiedere sostegni alla professione, ma anche interventi a favore della semplificazione e dell'informatizzazione dei processi amministrativi che agevolino il nostro lavoro quotidiano e, di conseguenza, una crescita economica senza inutili lacci burocratici

ficazione e dell'informatizzazione dei processi amministrativi che agevolino il nostro lavoro quotidiano e, di conseguenza, una crescita economica senza inutili lacci burocratici.

Dall'Europa l'Italia attende l'arrivo di 209 miliardi per far ripartire il Paese: se tu fossi sulla poltrona di Conte, come li spenderesti quei soldi?

Sicuramente in interventi strutturali finalizzati a sostenere i settori produttivi colpiti dalla crisi. Valorizzare le politiche attive del lavoro, anche attraverso una riforma del reddito di cittadinanza che renda la misura più incisiva; investire in infrastrutture, sostenere le piccole e medie imprese, soprattutto delle aree svantaggiate del Paese, che sono quelle meno capitalizzate e quindi più esposte ai rischi può creare posti di lavoro. Queste dovrebbero essere le prime azioni da compiere per assicurare un utilizzo efficace delle risorse a disposizione. Ma credo che occorra fare anche una riflessione sul metodo: per indirizzare energie e investimenti nella giusta direzione bisognerebbe coinvolgere chi, per professione e competenze, conosce il mercato del lavoro e può contribuire al meglio alla realizzazione di progetti per il rilancio del Paese. Come i Consulenti del Lavoro.

Da presidente del Comitato Unitario delle Professioni, hai parlato del rischio di un'emergenza sociale in autunno nel caso si ripresenti forte la pandemia: c'è da preoccuparsi?

Purtroppo sì. Per quanto riguarda il lavoro dipendente, il blocco dei licenziamenti ha solo spostato più in là il problema della tenuta occupazionale del Paese dopo l'emergenza sanitaria. Così come il mancato sostegno al lavoro autonomo mette a rischio la sopravvivenza di un settore essenziale per il Paese. Non dimentichiamoci che i professionisti, come i Consulenti del Lavoro, offrono servizi fondamentali ad imprese e lavoratori e, in funzione della loro terzietà, sono impegnati con il proprio lavoro ad agevolare il rapporto fra Stato e cittadino. Bisogna andare subito oltre l'emergenza, per evitare che la crisi economica nata a seguito della pandemia diventi inarrestabile.

“**TELECONSUL**, mercato difficile ma bilancio positivo; **ANCL**, intendo **COMPLETARE** il **LAVORO** avviato nel 2016”

LE RIFLESSIONI E LE RISPOSTE A *PROTAGONISTI* NELLA DOPPIA VESTE DI PRESIDENTE DELLA SOCIETÀ EDITRICE DI CATEGORIA NONCHÉ DI PRESIDENTE NAZIONALE DELLA NOSTRA ASSOCIAZIONE SINDACALE

TeleConsul opera su un fronte assai variegato di prestazioni, dai software più diversi all’editoria, dai corsi alle utilities: in tempo di Covid quali sono state e come sono state soddisfatte le esigenze dei clienti?

L'emergenza pandemica ha messo a dura prova le strutture organizzative di tutte le imprese ed anche quella di Teleconsul non è stata risparmiata dalla crisi. Dopo un primo brevissimo periodo di riassetto organizzativo, la società ha rintracciato le corrette modalità per affrontare il nuovo scenario. La gestione ha riguardato l'organizzazione interna, con l'incremento dello Smart working per tutto il personale tecnico-informatico, con la gestione del lavoro da remoto con il personale amministrativo e con l'implementazione di percorsi di gestione delle attività attraverso supporti e piattaforme software con cui operare a distanza. Rispetto alla gestione della clientela, la società ha incrementato i servizi di assistenza già esistenti ed incrementato i sistemi di contatto commerciale attraverso mezzi alternativi alle visite clienti. Inoltre, come noto, ha continuato nella produzione editoriale, messo a disposizione attività convegnistica online ed ha aderito all'iniziativa di solidarietà digitale promossa dal Ministero per l'Innovazione tecnologica e la Digitalizzazione offrendo a tutti i Consulenti del Lavoro e Professionisti la consultazione gratuita della banca dati TC Lavoro. Dando accesso temporaneo gratuito ad un patrimonio di contenuti fondamentali: più di 1000 settori contrattuali; oltre 6000 contratti integrativi; dati retributivi e contributivi; guide pratiche correlate alla normativa, alla giurisprudenza e supportate dalla dottrina di Fondazione Studi.

In che modo TeleConsul supporta l'aggiornamento professionale dei Consulenti del Lavoro?

Negli ultimi tre anni, le scelte di supporto editoriale destinate all'aggiornamento professionale dei clienti sono state molteplici e sempre tarate sull'obiettivo di consentire ai professionisti di avere un supporto operativo per svolgere in modo più efficace l'attività di studio. Per la



Dario Montanaro, presidente di TeleConsul e dell'ANCL Nazionale

Il mercato non è facile e l'acquisto del software per l'amministrazione del personale presenta caratteristiche molto diverse rispetto al mercato dell'editoria. Inoltre, il senso di responsabilità e la sensibilità della Teleconsul verso il mercato di riferimento, ci impegnano ad essere affidabili e al fianco dei professionisti

TeleConsul, il libero professionista non è un soggetto a cui “vendere qualcosa”, ma colui al quale fornire strumenti di aggiornamento e formazione utili a svolgere in modo più brillante e sereno i servizi professionali forniti ai propri clienti. Da questo concetto nasce la nuova iniziativa editoriale denominata “TC Procedure”, che rappresenta un innovativo supporto allo svolgimento quotidiano dell’attività professionale ed è destinata sia ai professionisti in fase di avvio dell’attività che agli studi che operano già con esperienza sul mercato.

Ci sono nuovi software pronti ad essere offerti? Si parla di un nuovo programma, se è così, ci puoi anticipare qualcosa?

Sì, certamente possiamo ormai dire che il progetto che prevedeva l’ingresso nel mercato dei software gestionali per l’amministrazione del personale, ha raggiunto il primo obiettivo: il software nella versione “beta” è stato rilasciato nell’ultima settimana di settembre. Da questo momento si stanno organizzando tutte le verifiche e le attività necessarie per completare la procedura di vendita, distribuzione ed organizzare l’assistenza.

In generale, qual è lo stato dell’arte di TeleConsul e che bilancio ti senti di fare della sua operatività e della tua presidenza?

Il bilancio è certamente positivo. È un’iniziativa complicata e difficile, ma la società è determinata nella volontà di riuscire. Certamente il mercato non è facile e l’acquisto del software per l’amministrazione del personale, presenta caratteristiche tecniche, organizzative e procedurali molto diverse rispetto al mercato dell’editoria. Inoltre, il senso di responsabilità e la sensibilità della Teleconsul verso il mercato di riferimento, ci impegnano ad essere affidabili e al fianco dei professionisti; questo modello organizzativo e di business non ha precedenti nello scenario delle case software ad oggi operanti sul mercato di riferimento, per questo è più complicato dovendo analizzare ed avviare tutte le attività senza poter contare su modelli organizzativi precedenti. Ovviamente, la valutazione sulle attività della società la lascio ai clienti ed utilizzatori dei prodotti di TC.

Passando al Dario Montanaro presidente nazionale ANCL, l’anno prossimo scade il Consiglio Nazionale: che consuntivo ti senti di fare?

Non mi piace sovrapporre i due piani e i due impegni, ma direi che, a detta dei dirigenti locali e degli iscritti, l’associazione sta vivendo una nuova primavera, sia rispetto all’entusiasmo verso l’utilità di un soggetto che curi gli interessi degli iscritti e sia verso le iniziative intraprese. Certo, con la pandemia si rischia di dare valore solo all’esperienza dell’ultimo periodo che è stata caratterizzata da innumerevoli attività di supporto e vicinanza ai colleghi, con particolare riferimento ad esperienze professionali che per molti colleghi erano “nuove”, come quelle sulle integrazioni salariali. Molti progetti dell’associazione sono partiti e molti altri devono ancora essere implementati, ma

A detta dei dirigenti locali e degli iscritti, l’associazione sta vivendo una nuova primavera, sia rispetto all’entusiasmo verso l’utilità di un soggetto che curi gli interessi degli iscritti, sia verso le iniziative intraprese

il fermento è tanto e l’ANCL ha cercato con forza di confermare la sua funzione strategica e di ricercare un suo ruolo ed una sua collocazione all’interno del sistema di categoria e direi che c’è riuscita. Certo, il lavoro da fare è ancora tanto!

L’esperienza del lockdown nell’area milanese, pur se durissima, ha tuttavia fatto emergere un grande spirito di solidarietà tra i Consulenti del Lavoro: è successo anche a livello nazionale?

Assolutamente sì! In tutta Italia, tra i colleghi seriamente impegnati a gestire le attività di studio è stato palpabile l’incremento della condivisione della conoscenza e dell’esperienza e da ciò si è generato un naturale modello di solidarietà operativa, che si è espressa con diverse modalità sia più strutturate che più smart.

Come giudichi la manifestazione del 29 luglio in piazza Monte Citorio, a Roma, organizzata dal CNO?

L’organizzazione è stata di tutta la categoria su proposta del CNO. Il giudizio è certamente positivo perché a fine luglio si erano realizzate e concretizzate tutte le paure ed i problemi che i CdL aveva ipotizzato fin dall’inizio della crisi pandemica. Era necessario chiarire che la nostra posizione esprimeva critiche tecnico-operative che, ovviamente, avevano risvolti sociali e politici ed andava fatto in pubblico e nei luoghi di governo della nazione. Per l’ennesima volta, i CdL non si sono tirati indietro ed hanno fornito suggerimenti e proposte per gestire il futuro, infatti molte proposte sono state poi recepite in norme di legge e disposizioni amministrative.

Hai intenzione di ricandidarti a presidente dell’ANCL nazionale? E, se sì, hai già in mente su quale piattaforma programmatica?

Come noto, sono già state avviate le operazioni congressuali, che prevedono lo svolgimento del congresso elettivo nel mese di aprile 2021. Intendo completare il lavoro avviato nel 2016 e provare a dare senso compiuto al secondo ed ultimo mandato da presidente nazionale ANCL. Le linee programmatiche sono legate alla continuità nei progetti avviati, se pur con il necessario adattamento alla nuova situazione determinata dalla pandemia, intensificando l’ascolto delle necessità del territorio e strutturando maggiori servizi associativi che consentano ad ANCL di essere realmente e concretamente un supporto operativo, strategico e politico per ogni singolo collega associato o che decida di associarsi.

“Il nostro vero **PATRIMONIO** sono gli **ISCRITTI**, per questo mettiamo in campo ogni **RISORSA** possibile per **SOSTENERLI**”

IL PRESIDENTE DELL'ENPACL: NON SOLO CONTI IN ORDINE, NEL 2021 ARRIVERÀ LA PIATTAFORMA INFORMATICA E UN NUOVO SOFTWARE PAGHE

Il bilancio consuntivo 2019 dell'Enpacl – patrimonio, risultato economico ed entrate in crescita – dimostra ancora una volta la sostenibilità dell'Ente, ma anche la capacità dei suoi amministratori di saperlo gestire: ci spieghi come sono stati ottenuti questi risultati così positivi?

Si può affermare che il nostro Ente gode di buona salute, tutti i fondamentali (gettito contributivo e demografia iscritti) sono in linea con le previsioni dell'ultimo bilancio tecnico. Il patrimonio, inoltre, è superiore a quello previsto, mentre le spese di gestione sono stabili da oltre dieci anni.

È il risultato di un grande lavoro di squadra partito con la riforma del 2012 e che prosegue anno dopo anno.

Tuttavia non ci possiamo rilassare, i conti devono essere sempre in ordine, anche per questo abbiamo inserito nel nostro organico un attuario. Una risorsa fondamentale per studiare e governare le tendenze previdenziali e prendere per tempo gli opportuni provvedimenti. L'Ente ora può contare su una struttura organizzativa di primo ordine e questo ci permette di guardare al futuro con fiducia.

In un anno funestato dalla pandemia, l'Enpacl è stato sempre al fianco della categoria: vuoi ricordare qualcuno dei numerosi provvedimenti messi in campo per garantire l'attività degli studi durante il lockdown?



Alessandro Visparelli, presidente dell'Ente Nazionale di Previdenza

I conti devono essere sempre in ordine, anche per questo abbiamo inserito nel nostro organico un attuario. Una risorsa fondamentale per studiare e governare le tendenze previdenziali

Come dico sempre, il nostro “vero patrimonio” sono gli iscritti per cui, soprattutto in un momento così particolare e difficile, era ed è doveroso mettere in campo ogni risorsa possibile per sostenerli.

Per questo, fin da subito abbiamo agito sul fronte della liquidità sottoscrivendo una convenzione con Banca Popolare di Sondrio, ancora pienamente operativa, per consentire ai colleghi di ottenere finanziamenti fino ad un massimo di 100 mila euro al tasso del 2%, con un periodo di preammortamento.

Sono state inoltre stanziare risorse per erogare sussidi ai colleghi colpiti dal Covid-19 o ai quali era stato imposto lo stato di isolamento fiduciario.

Abbiamo, inoltre, sospeso ogni obbligo contributivo e rinviato la dichiarazione 2020 al 30 novembre.

Infine, è stato deliberato anche un rilevante aumento dello stanziamento per prestazioni di assistenza e provvidenza a favore degli iscritti per 14,5 milioni (la delibera è ancora in attesa di approvazione Ministeriale).

L’Ente non amministra più solo previdenza e pensioni dei Consulenti del Lavoro, ma è ormai da anni diventato erogatore di welfare e servizi per la categoria: ci sono nuove iniziative allo studio o progetti che vorresti realizzare?

Ricordo che una quota del contributo integrativo non destinato a pensione, circa 4 milioni, è destinata ogni anno all’assistenza sanitaria e alle provvidenze straordinarie, nonché all’aiuto a favore dei figli minori di età dei colleghi prematuramente deceduti.

Un’altra quota, di circa 2 milioni, è destinata ad una serie di iniziative a sostegno e sviluppo dell’attività professionale, dalla formazione su nuove attività professionali (sicurezza, pianificazione previdenziale), all’accoglienza degli interessi sui prestiti destinati all’acquisto delle attrezzature di studio, al contributo per il passaggio generazionale, etc.

Ma nel 2021 arriverà, finalmente, la piattaforma informatica con servizi a favore dei Consulenti del Lavoro tra cui un software paghe moderno e dalle prestazioni in linea con le attese.

Le delibere con le quali l’Assemblea dei delegati aveva previsto una forte riduzione del contributo soggettivo 2020, non hanno ottenuto l’approvazione. Per cui, preso atto della non favorevole decisione ministeriale, il CdA ha deliberato il pagamento della contribuzione con una lunga rateazione

Il rapporto con il ministero del Lavoro è spesso stato problematico: ora ha bocciato la delibera assembleare che prevede un piano straordinario di misure a favore dei Consulenti del Lavoro. Quali sono le controdeduzioni dell’Enpacl? Come andrà a finire?

Purtroppo, le delibere con le quali l’Assemblea dei delegati aveva previsto una forte riduzione del contributo soggettivo 2020, non hanno ottenuto l’approvazione.

Per cui, preso atto della non favorevole decisione ministeriale, il CdA ha deliberato il pagamento della contribuzione con una lunga rateazione. Naturalmente resta salva la possibilità, per chi può, di versare la contribuzione entro l’anno.

In generale, come ti sembra abbia agito il governo nella fase più acuta della pandemia e quali provvedimenti dovrebbe prendere oggi per garantire la ripresa dell’economia?

La pandemia ha generato una straordinaria emergenza sanitaria, purtroppo non ancora superata, ma come era prevedibile anche una gravissima emergenza economica che occorre impedire diventi anche sociale.

A mio avviso è necessario che il Governo per superare l’emergenza agisca per sostenere la ripresa economica delle nostre aziende, solo così sarà possibile sperare di poter superare l’attuale emergenza.

E’ il sistema delle imprese che genera lavoro e, conseguentemente, gettito fiscale e contributivo.

“Vi presento il **CSR**, luogo di **CONFRONTO** aperto e appassionato, officina di **IDEE** e fulcro della **FORMAZIONE** continua”

DALL'ATTIVITÀ DI STUDIO, PROPOSTA E RICERCA ALLA COLLABORAZIONE CON LE UNIVERSITÀ E CON LA RIVISTA *SINTESI*: IL CENTRO STUDI E RICERCHE DI MILANO È UN PUNTO DI RIFERIMENTO DELLA CATEGORIA

Il Centro Studi e Ricerche unificato dell'UP ANCL e del CPO di Milano svolge un'intensa e vasta attività, tra cui l'analisi e l'interpretazione di leggi e norme, suggerendo proposte di modifica e semplificazione. Ma è solo una parte del suo lavoro. Ne abbiamo parlato con Andrea Asnaghi, che insieme a Riccardo Bellocchio e Stella Crimi ne coordina le attività.

L'attività scientifica del Centro Studi e Ricerche – che si occupa dell'analisi e interpretazione di dati e giurisprudenza in materia di Lavoro – è meno conosciuta di quanto meriterebbe. Vuoi riassumerne e ricordarne obiettivi e finalità ai lettori?

Il Centro Studi ha vari filoni le cui attività si intersecano: vi è l'attività di studio, più analitica e dottrinale, dalla quale si dipanano i due grossi rami della formazione (un fiore all'occhiello dell'area milanese) e della semplificazione (intesa come proposte di modifiche normative o operative: ne sforniamo almeno una al mese); chiudono il cerchio (ma non ultime) le attività rivolte al sociale e al sostegno dei colleghi ed i rapporti con le università e le istituzioni.

Si sta sviluppando pian piano anche l'attività di ricerca: collezione ed analisi statistiche, che aiutano a comprendere e commentare i fenomeni che studiamo. Dal classico Centro Studi che emana circolari interpretative, insomma, abbiamo fatto diversi passi in avanti.

Mi piace ricordare, infine, che il CSR è unificato e vede convergere le energie del Sindacato (ANCL) e dell'Ordine di Milano: questa doppia anima e questa collaborazione mi sembra un modello esportabile anche al di fuori del nostro territorio: ne scaturiscono solo buoni frutti.



Andrea Asnaghi, uno dei tre coordinatori del Centro Studi e Ricerche CPO/ANCL di Milano

Mi piace ricordare che il CSR è unificato e vede convergere le energie del Sindacato (ANCL) e dell'Ordine di Milano: questa collaborazione mi sembra un modello esportabile anche al di fuori del nostro territorio

Come vengono selezionati i componenti del CSR?

Questa domanda mi permette di spiegare meglio la finalità del Centro Studi e Ricerche, che deve essere inteso come un'officina di idee e di confronto. C'è ovviamente un'attività di direzione e coordinamento (a proposito, credo sia giusto citare Potito di Nunzio, che ha voluto dare questa impronta al Centro Studi e ne sostiene e incoraggia le attività), ma il CSR accoglie tutti i colleghi, giovani o meno che siano. Siamo addirittura aperti ai praticanti che volessero partecipare. Quindi, direi che il CSR è un punto di incontro di tutti i colleghi o futuri colleghi di buona volontà che, partecipando alle varie attività, danno il loro contributo e contribuiscono alla propria crescita personale e alla crescita comune. Chi l'ha detto che un giovane consulente non abbia idee innovative e la voglia di fare?

Credo che ciascuno dei colleghi giovani (o meno giovani, o magari solo meno conosciuti) abbia potuto riscontrare questo spirito del CSR, non un luogo di "eletti" ma semplicemente di gente con la voglia di fare e di mettere a frutto la propria intelligenza e passione. Ogni membro è considerato "alla pari" ed ha uguale dignità. Questa potrebbe sembrare una caratteristica di debolezza del CSR ed invece è la sua vera forza e lo dimostra la ricchezza di idee e di intenti, ma ancor di più la rete di rapporti e le possibilità di crescita professionale e personale che si sono sviluppate in questi anni. Detto in altre parole, il CSR non è un punto d'arrivo di cui "gloriarci" o un riconoscimento professionale, ma un luogo sempre vivo e aperto con cui confrontarsi, che proprio in virtù di questa vitalità attira colleghi anche al di fuori dell'area milanese. Mi pare, inoltre, che i lavori e le iniziative che abbiamo presentato testimonino un livello di qualità, professionalità e proattività davvero elevato. E forse, lo dico senza falsa modestia, il CSR rappresenta un piccolo modello nel panorama professionale odierno, spesso fatto di gelosie reciproche e smania di protagonismo. La competenza dei più esperti, dunque, è un dono da condividere. Dovessi coniare uno slogan, direi: "meno Soloni e più passioni"!

Come vengono affrontate le tematiche oggetto di studio e con quale modalità vengono approfondite e riscontrate?

Diciamo che ci sono tre filoni principali di scelta: 1) gli interessi, le passioni e le esperienze professionali di ognuno dei membri, che confluiscono nelle proposte di studio e lavoro che si condividono; 2) le iniziative e i lavori ricorrenti (vado a memoria: il Premio letterario, la rivista SINTESI, l'attività dei Consulenti per il Sociale, le varie e ricchissime attività formative, le risposte ai Questionari, le notizie Flash, etc.); 3) le esigenze del momento, cioè le modifiche normative, i lavori e le fattispecie emergenti, l'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale, le nuove tecnologie etc.). C'è un filo conduttore: la professione del Consulente del Lavoro è un importante crocevia di competenze ed esperienze, centrale nella vita delle imprese e nello sviluppo della società.

Le modalità di funzionamento sono invece abbastanza

La semplificazione è un processo che funziona solo se opera "a monte", cioè se parte da una generale chiarezza concettuale e di intenti; quando, invece, opera "a valle" (come nei rari e infelici tentativi che ci hanno spacciato in questi anni come semplificazione) è un vero disastro

semplici da descrivere: sulle varie tematiche ci si divide in gruppi di lavoro e poi vi sono sessioni plenarie dove si scambiano idee e si condividono i risultati e i nuovi progetti. Ogni membro del CSR ha molta libertà di azione, ovviamente si cerca di referitare e supportare ogni attività per raggiungere un risultato di qualità.

Voglio solo citare la nostra Rivista mensile SINTESI, una vera sintesi della nostre attività in cui confluiscono ricerca, rapporti, confronti, analisi, proposte, critiche. Ma nel CSR c'è una ricchezza di progetti forse ancora troppo poco conosciuti e che è un fiume sotterraneo, pronto ad emergere.

Che rapporto avete con la Fondazione Studi?

La Fondazione Studi resta un importante ed autorevole punto di riferimento a livello nazionale e non credo ci sia bisogno nemmeno di dirlo. Per quanto ci riguarda, siamo ovviamente aperti a qualsiasi tipo di collaborazione. Un vecchio e saggio adagio diceva: "quando dividi un pane con un altro ognuno dei due ha mezzo pane, quando dividi un'idea con un altro ognuno dei due ha due idee". Questa, unita a nessuna smania di protagonismo o supremazia, è la nostra filosofia. Ritengo indispensabile la valorizzazione delle ricchezze di energie e passione presenti sul territorio con vari Centri Studi come il nostro: non ci deve essere subalternità ma leale confronto. Ovvio che la Fondazione Studi possa e debba essere un naturale punto di sbocco e di confronto del nostro lavoro, ma abbiamo sviluppato importanti collaborazioni, formali ed informali, anche con università, parti sociali, enti di formazione, enti pubblici ed istituzioni. Non ci deve essere limite alla circolazione delle idee, al confronto e alla collaborazione. E ognuno ha qualcosa da portare e/o da ricevere.

Annus horribilis, il 2020, che ha impegnato come non mai i Consulenti del Lavoro nel districarsi tra mille provvedimenti emergenziali non meno che contraddittori: come lo ha affrontato il CSR e quali contributi specifici sono stati richiesti dai colleghi?

Se devo rispondere personalmente, la prima cosa che mi viene in mente e che non posso nascondere è la profonda delusione personale e professionale per come la

burocrazia, la mancanza di chiarezza e la contraddittorietà delle misure adottate abbiano reso difficile – anzi mostruosamente complicato – il nostro lavoro e le ricadute che esso ha sulla popolazione lavorativa e sulle imprese. Situazione che continua tuttora, ma adesso, a distanza di mesi, non più nemmeno giustificabile dal clima di impreparazione che forse poteva essere invocato a marzo del 2020.

I Colleghi hanno ovviamente chiesto tanta informazione sui vari argomenti legati all'emergenza: credo che sotto questo profilo l'Ordine e l'ANCL, con il contributo del CSR, abbiano fatto del loro meglio, viste le limitazioni imposte dalla situazione. Purtroppo il fiume di adempimenti e di problemi che ci sono stati, spesso per incuria ed incompetenza, scaricati addosso ha rallentato anche le attività del CSR, che, ricordiamolo, vive grazie al contributo volontario e gratuito di ciascuno dei soggetti che vi partecipano.

Su SINTESI, la rivista di giurisprudenza e di dottrina del Consiglio provinciale dell'Ordine di Milano, avete recentemente pubblicato alcune proposte di riforma degli ammortizzatori sociali, in particolare della Cassa integrazione guadagni: che cosa proponete, in concreto?

Direi che l'universalizzazione delle tutele nel campo degli ammortizzatori sociali è ormai un concetto a cui pare sia arrivato (dopo mesi di insistenza) anche il legislatore, così almeno pare da alcune anticipazioni apparse sulla stampa. Ma, a mio parere, l'unificazione degli strumenti di cassa integrazione è fin banale e scontata (se posso, semplicistica) se dietro non c'è una riflessione più profonda sui meccanismi degli ammortizzatori, sulla classificazione delle imprese e sulla calibrazione delle esigenze e degli strumenti di attuazione, di rendicontazione e di controllo. Che è un po' la filosofia che sta dietro alla nostra proposta, di cui quella su SINTESI era solo un'anticipazione. Certo, c'è dietro una visione che comprende anche il ruolo delle parti sociali e dei professionisti, una parte anche sanzionatoria, le attività di semplificazione operativa, tanti dettagli non insignificanti (qualcuno lo abbiamo ritrovato anche nel progetto che hanno diffuso: non diciamo che ce l'hanno copiato, ma se anche fossimo stati di ispirazione... meglio ancora: le idee sono patrimonio comune, come ho detto prima). Solo, vorrei aggiungere che la semplificazione è un processo che funziona solo se opera "a monte", cioè se parte da una generale chiarezza concettuale e di intenti; quando, invece, opera "a valle" (come nei rari e infelici tentativi che ci hanno spacciato in questi anni come semplificazione) è un vero disastro.

Quello di cui si è sentita la mancanza nella produzione legislativa e anche nelle soluzioni operative di questi anni è una visione sistemica e di insieme: spesso abbiamo avuto la sensazione che si corresse dietro a sensazioni ed annunci. Solo uno sguardo globale, starei per dire olistico, è capace poi di scendere anche nel dettaglio minimo senza perdere di vista il disegno complessivo. Altrimenti è spontaneismo, velleità, ideologia, sensazionalismo, incompetenza, particolarismo, interesse. E mi fermo qui per carità di patria.

La vostra proposta comprende anche un nuovo strumento, la CIGE, una cassa integrazione per le emergenze: come dovrebbe funzionare?

La CIGE l'abbiamo pensata come uno strumento che, per semplicità, dovrebbe funzionare – nei meccanismi operativi – esattamente come la CIGO, però abbiamo voluto differenziarla in ragione proprio della natura emergenziale dello strumento. Abbiamo avuto il Covid (e purtroppo pare che l'abbiamo ancora), ma le emergenze possono essere diverse, basta solo pensare a fenomeni di vasta portata territoriale, come quelli del dissesto idrogeologico, oppure a fenomeni di crisi economica mondiale. In questi casi la risposta non può che essere politica e le forme di sostegno alle imprese e alle persone, ammortizzatori sociali compresi, non possono che avere una decretazione, una destinazione ed un finanziamento ad hoc.

C'è poi tutto il capitolo delle politiche attive: qual è la vostra ricetta?

Non parlerei di ricetta: chi vende ricette facili vende illusioni o cerca consensi. Oppure fa discorsi semplicistici. Piuttosto la definirei una riflessione operativa e concreta. Le politiche attive sono un nodo fondamentale per il mercato del lavoro e tutte le componenti che vi ruotano attorno – non solo gli ammortizzatori, ma anche le attività di formazione e orientamento, la scuola, i servizi sociali – devono formare una profonda sinergia volta al benessere e alla qualità della vita delle persone. Se non si comprende tutto questo (che è poi quella visione d'insieme che invocavo prima) avremo solo politiche zoppe. Direi che l'esperienza dei navigator e del reddito di emergenza è significativa: indipendentemente da quello che se ne possa pensare, sono provvedimenti non privi di significato ed utilità, se vogliamo, ma che, lasciati senza coordinamento e interconnessione, hanno finito per dare il peggio di se stessi. D'altronde, mica l'ho detto io che la via dell'Inferno è lastricata di buone intenzioni...

La cultura del lavoro è materia ostica da maneggiare se non se ne hanno le competenze...

Rimpiango il progetto di una borsa lavoro dei tempi di Biagi, rimpiango una profonda riforma della scuola capace di connettersi con il mondo del lavoro e con una vera attività educativa. E, in fondo, mi rammarico che qualsiasi riflessione non metta a tema la cultura del lavoro e della sua concezione, senza la quale parlare di diritti e doveri è un esercizio vuoto o è una dannazione senza fine.

Ecco, se c'è uno scopo scientifico ultimo del CSR è proprio questo: formulare e sostenere una concezione del lavoro che imprese, persone e parti sociali sembrano aver smarrito. E costruire intorno a questa idea e alle responsabilità che a ciascuna parte ne derivano, un sistema di regole e di adempimenti semplici ed efficaci: oggi sono per lo più inutilmente complessi e anche per questo inefficaci.

SCONFESSATO L'INPS sulla revoca delle agevolazioni per un DURC ritenuto IRREGOLARE

IL GIUDICE DEL LAVORO DI MILANO, CON SENTENZA DEL 24 SETTEMBRE 2020, HA DATO RAGIONE AL RICORRENTE DATORE DI LAVORO E TORTO ALL'ISTITUTO DI PREVIDENZA IN UNA CAUSA PORTATA AL SUCCESSO DALL'AVVOCATO VINCENZO COMUNE, COLLABORATORE DELLA NOSTRA UNIONE PROVINCIALE ANCL

di Claudio Della Monica

Come è noto, l'art. 1, co. 1175, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 testualmente recita "A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Su queste poche righe l'Inps continua a costruire procedure e controlli automatizzati che hanno come conseguenza, in caso di DURC non regolare, la perdita dei benefici contributivi anche in tempi remoti fruiti dalle aziende.

Ciò accade, innanzitutto, a causa di una interpretazione ampia della norma sopra richiamata - quella attuata negli accertamenti ispettivi e professata in alcune circolari dell'Inps e del Ministero del Lavoro - che ha inteso condizionare il godimento di agevolazioni ed esoneri a un triplice requisito: il possesso del DURC regolare, il rispetto delle condizioni di lavoro e l'adeguamento alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

Ebbene, con riguardo al primo requisito, nella prospettiva dell'Istituto neppure possedere il DURC regolare offre garanzie certe. Non solo, infatti, la scoperta di "infrazioni" - formali o sostanziali - può mettere a repentaglio quanto goduto in forza della già ottenuta certificazione di regolarità ma, addirittura, ciò può avvenire con perversi effetti retroattivi. Come dire che se l'azienda usufruisce oggi di un'agevolazione in costanza di DURC regolare, anche un ritenuto accertamento, magari tra anni, di situazioni di non regolarità aziendale, anche solo di natura puramente formale, può ricondurre il contribuente a una condizione equipollente a quella di una (passata) inesistente regolarità del DURC. Con la conseguenza di travolgere intera-

mente tutti i benefici di legge precedentemente usufruiti dall'azienda e con l'obbligo di restituire le differenze contributive anche se all'epoca ne sussistevano tutti i requisiti e i presupposti di legge.

Ed è quanto accaduto nella fattispecie che andiamo a descrivere e a cui il Giudice del Lavoro di Milano ha posto rimedio con la sentenza n. 1373 del 24 settembre 2020.

La vicenda trae origine dalla notifica da parte dell'Inps al ricorrente datore di lavoro di diverse note di rettifica emesse a partire dal gennaio 2019 in conseguenza del DURC ritenuto irregolare a causa dell'omesso invio delle denunce uniemens relative ai mesi di aprile, maggio, giugno e luglio 2015, nonché della mancata comunicazione di sospensione della matricola aziendale.

L'Istituto, ritenendo applicabile l'art. 1, comma 1175 della legge 296/2006, anche se i contributi erano stati regolarmente versati, annulla gli sgravi contributivi dei quali il ricorrente aveva usufruito nel periodo dal gennaio 2016 al luglio 2018 per l'assunzione agevolata di un dipendente, richiedendone la restituzione oltre alle sanzioni.

Per meglio chiarire i termini della questione è opportuno ripercorrere la cronologia dei fatti precisando che il ricorrente è un piccolo imprenditore, titolare di una ditta individuale, che non ha mai avuto più di un dipendente nella sua breve storia lavorativa.

In data 17 novembre 2015 il ricorrente decide di assumere un dipendente potendo usufruire degli sgravi contributivi previsti dalla normativa in vigore.

Il rapporto di lavoro dura poco meno di tre anni e si conclude nel luglio 2018; durante tale periodo il nostro imprenditore versa regolarmente i contributi previdenziali dovuti e riconosce la corretta retribuzione al proprio dipendente. In data 9 novembre 2018 l'Inps invia via pec al ricorrente un invito a regolarizzare le inadempienze formali riferite: 1) alla mancata presentazione delle denunce uniemens per i

mesi di aprile, maggio, giugno e luglio 2015; 2) a tre presunti insoluti relativi ai mesi di agosto, settembre e ottobre 2015; 3) a un'anomalia relativa al mese di febbraio 2016.

Il nostro imprenditore, per il tramite del proprio consulente del lavoro, risponde prontamente all'Inps, producendo attraverso il cassetto previdenziale tutte le informazioni utili per risolvere l'anomalia segnalata con riferimento al mese di febbraio 2016. E, infatti, con comunicazioni del 13 novembre 2018 e 19 novembre 2018 la situazione viene regolarizzata entro il termine dei 15 giorni previsti e l'Inps prende atto della regolarità del mese di febbraio 2016.

Per quanto riguarda gli uniemens non trasmessi e i tre presunti insoluti relativi ai mesi di agosto, settembre e ottobre 2015, il consulente del lavoro del ricorrente riesce solo in data 11 gennaio 2019 a inoltrare all'Inps, per il tramite del cassetto previdenziale aziendale, gli uniemens richiesti nonché la comunicazione di sospensione della matricola Inps dal 31 luglio 2015 al 15 novembre 2015, periodo durante il quale il nostro imprenditore non ha avuto dipendenti. Dimostrando così all'Inps che i presunti tre insoluti di agosto, settembre e ottobre 2015, indicati nell'avviso, sono inesistenti.

L'Inps risponde però che ai fini della regolarità del DURC non risultano ancora le denunce di aprile, maggio, giugno e luglio 2015. Pertanto, in data 14 gennaio 2019, sempre tramite cassetto previdenziale aziendale, il ricorrente comunica all'Inps gli ID di trasmissione delle suddette denunce uniemens.

Nonostante questo l'Inps emette DURC non regolare, tanto che, in data 26 febbraio 2019, il consulente del lavoro chiede, tramite cassetto previdenziale, l'immediata rettifica del provvedimento. L'Inps risponde che non è possibile accogliere la richiesta "stante la mancata regolarizzazione denunce x 4-5-6-7/2015 nei termini prestabiliti (15 gg.)". Tali denunce sono state infatti inviate "solo" l'11 gennaio 2019. Pertanto, a causa di tale ritardo nella presentazione dei quattro uniemens, l'Inps ritiene il DURC non regolare. Da ciò scaturisce l'emissione delle note di rettifica con le quali si annullano, in applicazione dell'art. 1, comma 1175 della legge 296/2006, tutti gli sgravi contributivi di cui il ricorrente ha usufruito negli anni precedenti e, più precisamente, dal gennaio 2016 al luglio 2018.

In conclusione, per una mera omissione formale, il nostro imprenditore si è visto privato, a distanza di anni, di quei benefici contributivi dei quali aveva goduto per l'assunzione agevolata del proprio dipendente.

La vicenda viene quindi sottoposta al Giudice del Lavoro di Milano che dà ragione al ricorrente e giustamente sconfessa l'Inps. Questo il percorso logico-giuridico del Giudice adito.

Partendo dall'art. 3 del DM 30.1.2015 secondo cui "la verifica della regolarità contributiva in tempo reale riguarda i pagamenti dovuti dall'impresa in relazione ai lavoratori subordinati e a quelli impiegati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che operano nell'impresa stessa, nonché i pagamenti dovuti dai lavoratori autonomi, scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle re-

lative denunce contributive", è del tutto evidente la correlazione tra irregolarità contributive sostanziali dell'impresa ed impossibilità di ottenere l'attestazione di regolarità contributiva (DURC regolare).

Al contrario, ove l'impresa incorra in mere irregolarità formali correlate ad errori commessi nella presentazione delle denunce, nulla osta al rilascio del documento di regolarità, e ciò ove l'errore formale sia modesto, non potendosi ritenere integrati gli estremi della omessa denuncia (o denuncia infedele).

Ad avvalorare questa tesi, il comma 3 del citato art. 3 del DM 31.1.2015 prevede che la regolarità contributiva sussiste comunque anche "in presenza di uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun Istituto previdenziale ed a ciascuna Cassa edile e che non si considera grave lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna Gestione nella quale l'omissione si è determinata che risulti pari o inferiore ad € 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge". E tale fattispecie è ben più grave e sostanziale di quella in trattazione.

Sul punto si è espressa recente Giurisprudenza di merito. In particolare il Tribunale di Roma che, con la decisione n. 1490/2019, ha argomentato quanto segue: "Il sistema normativo mostra di perseguire un bilanciamento tra la necessità di accertamento immediato della situazione contributiva dell'impresa e la necessità che il contribuente non si veda negare il DURC per inadempienze inesistenti, dando per esistenti le violazioni già accertate e comunicate alla data della richiesta (nella quale la situazione viene, per così dire, come dice la difesa dell'Inps, "fotografata"), o risultanti come tali da autodichiarazioni, con atti contro i quali il contribuente non abbia a quella data azionati i rimedi. Anche alla luce di tale ricostruzione complessiva del sistema, negare il DURC solo perché il contribuente non è stato in grado in 15 giorni di mettere capo ad una incongruenza intrinseca di qualche denuncia contributiva, oltre ad apparire illegittimo per mancanza di fondamento normativo (e le circolari non sono fonti di diritto oggettivo: Cass. 15482/2018, 10595/2016), appare anche contraddittorio ed irricevibile a qualunque riconoscibile canone di razionalità/ragionevolezza".

In conclusione, non esiste una disposizione di legge che esplicitamente ricolleggi al mero ritardo dell'impresa ad ottemperare all'invito alla regolarizzazione nei 15 giorni emesso da INPS l'accertamento di una irregolarità contributiva sostanziale. E non si comprendono le ragioni per le quali determinati obblighi graverebbe sul datore di lavoro a fronte di una circolare INPS e non a fronte di una legge. Non sussistendo pertanto i presupposti sostanziali di irregolarità contributiva, né potendo quindi l'Ente conseguentemente emettere DURC irregolare, non a fronte cioè della mera tardiva rettifica dell'impresa adempiente sotto il profilo contributivo, non si determina nel caso di specie per parte ricorrente alcuna decadenza ex art. 1 comma 1175 della L.296/2006 dai benefici contributivi dei quali aveva fruito.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO

Unione Provinciale di Milano



EVENTI IN WEBINAR e/o VIDEOCONFERENZA

METODOLOGIA

La formazione verrà erogata in modalità webinar. La partecipazione avverrà pertanto in forma remota mediante una connessione internet. Il singolo partecipante, tramite i propri strumenti informatici, potrà collegarsi, con possibilità di interagire, con il docente ponendo domande per iscritto. **Da regolamento della Formazione Continua Obbligatoria, per avere l'attestato del corso in webinar è necessario rispondere correttamente a sei domande su dieci del questionario messo a disposizione in piattaforma alla fine dell'incontro.** L'evento sarà registrato e potrà essere visionato anche successivamente.

MODALITÀ DI ISCRIZIONE

Tutti, Consulenti e non Consulenti, devono

Iscriversi sul sito della formazione ancl milano [clicca QUI per iscriverti on line](#)

Registrarsi sul sito sito ancl servizi [clicca QUI per iscriverti on line](#)

Iscriversi sulla piattaforma myancl <https://anclsu.com/> (per i consulenti)

**LA MATTINA DEL CORSO VERRA' COMUNICATA LA CHIAVE DI ACCESSO AL CORSO.
SOLO CON LA CHIAVE DI ACCESSO SI POTRA' ACCEDERE ALL'EVENTO PRESENTE
NELLA PIATTAFORMA ANCL SERVIZI 15 MINUTI PRIMA DELL'INIZIO**

I martedì dell'ANCL Milano

in collaborazione con l'Ordine Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Milano

• Novembre 2020 EVENTI IN WEBINAR e/o VIDEOCONFERENZA

MARTEDÌ 3 - ORE 18.00 - Non rilascia crediti

SPID: passaggi operativi per richiederlo e per interfacciarsi con gli Enti

Aspetti operativi

Relatore: Gabriele Correra - Consulente del Lavoro

EVENTO GRATUITO APERTO ANCHE AI NON ISCRITTI ANCL MILANO

MARTEDÌ 17 - ORE 18.00 - Rilascia 2 crediti

I Casi covid 19 che coinvolgono l'azienda

Come gestire gli effetti sul rapporto di lavoro

Relatori: Riccardo Bellocchio - Consulente del Lavoro / Andrea Merati - Consulente aziendale

EVENTO GRATUITO SOLO PER ASSOCIATI ANCL MILANO

AI PARTECIPANTI REGISTRATI SULLA PIATTAFORMA DELLA FORMAZIONE DI MILANO VERRA' INVIATO IL LINK PER PARTECIPARE ALL'EVENTO

MARTEDÌ 24 - ORE 18.00 - Rilascia 2 crediti

Gli sconti Inail per la Prevenzione OT23 anno 2021

Profili amministrativi inerenti la compilazione del modello OT23

e aspetti tecnici per la presentazione del modello OT23

Esperti: Inail Dott.ssa Silvia Podesta - Responsabile del Processo Prevenzione

della Direzione territoriale Milano Porta Nuova / l'Ing. Adolfo Faletra - Professionista

della Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione Inail Lombardia

EVENTO GRATUITO APERTO ANCHE AI NON ISCRITTI ANCL MILANO

I corsi • Novembre/Dicembre 2020

EVENTI IN WEBINAR e/o VIDEOCONFERENZA

INCONTRI MONOGRAFICI

dalle ore 14.00 alle ore 18.00
Ore 13.45 registrazione partecipanti

12 NOVEMBRE 2020

IL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE IN EDILIZIA: PARTICOLARITÀ DEL SETTORE

Programma

- Analisi delle particolarità del settore e della contrattazione collettiva
- Adempimenti propri del settore
- Gli enti di riferimento, con particolare attenzione alla Cassa edile
- Le tipologie contrattuali
- La gestione delle assenze
- Le particolarità retributive e contributive
- Cenni alla cassa integrazione guadagni

Francesca Bravi - Consulente del Lavoro

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

20 NOVEMBRE 2020

LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE DOPO LA LEGGE N.128/20109 E DOPO LA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE N. 1663 DEL 24 GENNAIO 2020

Programma

- Lavoro autonomo e lavoro subordinato: elementi distintivi e caratterizzanti
- La co.co.co. e la sua differenza con la co.co.org.
- I requisiti di genuinità delle co.co.co.: come redigere un contratto di collaborazione coordinata e continuativa in linea con gli indirizzi della giurisprudenza e degli organi ispettivi

Avv. Andrea rapacciuolo - Direttore del Dipartimento di Scienze Giuridiche del Centro Ricerche e Studi dei Laghi - Funzionario part time dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Milano

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

23 NOVEMBRE 2020

LABORATORIO COSTO DEL LAVORO E BUDGET DEL PERSONALE CON EXCEL

Programma

IL COSTO DEL LAVORO

- Le componenti retributive del costo del lavoro: profili retributivi, contributivi e fiscali
- La contribuzione obbligatoria per legge
- La contribuzione obbligatoria per contratto collettivo
- Il costo dell'Irap
- Tipologie di costo del lavoro: il costo del lordo-netto, il costo orario, il costo mensile, il costo annuale,
- Il costo del lavoro straordinario e del lavoro supplementare,
- il costo del lavoro standard,
- Costo delle assenze: malattia, maternità,
- Esercitazione. Calcolo di un cedolino e relativo costo del lavoro
- Contabilizzazione dei costi mensile
- Costo dell'inserimento di nuove risorse

BUDGET DEL PERSONALE

- Definizione di budget
- Fasi della costruzione di un budget: calcolo, confronto e stesura definitiva di un budget
- Il budget nella fase di avvio dell'attività
- Esercitazione. Calcolo del costo del budget annuo
- Ulteriori casistiche: eccedenza di personale, riduzione del costo con mantenimento della forza occupazionale, budget di crescita dimensionale

Dimitri Cerioli - Consulente del lavoro

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

26 NOVEMBRE 2020

UNIEMENS: FOCUS SU COVID 19

Programma

1. Dilazione degli importi sospesi per COVID: gestione delle criticità (codici non inseriti/inseriti in ritardo; versamenti parziali o antecedenti alla trasmissione dei codici di sospensione; pagamento parziale o in ritardo delle rate COVID);
2. Note di rettifica per le autorizzazioni COVID (controlli successivi sui dipendenti già autorizzati);
3. Congedi COVID.

Alessandro Graziano - Consulente del lavoro - Presidente ANCL Milano

Dott. Gherardo Chiancone - Responsabile dell'agenzia INPS Flussi contributivi di Milano

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

INCONTRI MONOGRAFICI

dalle ore 14.00 alle ore 18.00
Ore 13.45 registrazione partecipanti

2 DICEMBRE 2020

IL RECESSO NEL RAPPORTO DI LAVORO

Programma

- Licenziamento: tipologie e procedure
- Tutele per il lavoratore in caso di licenziamento illegittimo
- Casistiche di nullità del licenziamento
- Dimissioni: quando è necessaria la procedura on-line e quando non lo è
- Risoluzione consensuale: analisi e casistiche per le quali è possibile fruire della Naspi

Bruno Bravi - Consulente del Lavoro

9 DICEMBRE 2020

I CONGUAGLI DI FINE ANNO

Programma

CONGUAGLIO FISCALE:

- Il ricalcolo annuale delle imposte in base al criterio di cassa "allargato"
- Tassazione ordinaria e separata
- Detrazioni per lavoro dipendente e per familiari a carico
- Addizionali comunali e regionali
- Verifica oneri detraibili e deducibili
- Il "Bonus Renzi", il trattamento integrativo e l'ulteriore detrazione
- L'imposta sostitutiva sui premi di produttività
- Retribuzioni in natura e welfare aziendale
- Tassazione del reddito di lavoro dipendente, casi particolari

CONGUAGLIO PREVIDENZIALE:

- Il ricalcolo annuale dei contributi in base al criterio di competenza
- Minimali e massimali contributivi
- Retribuzioni convenzionali

Clarissa Muratori / Moira Tacconi - Consulenti del lavoro

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

SEMINARI E CORSI BREVI

2-5-9-11-17-24-27-3 NOVEMBRE E 2 DICEMBRE 2020
dalle ore 17.00 alle ore 19.00

SMART WORKING: CONOSCENZE E COMPETENZE NECESSARIE PER ASSISTERE LO SVILUPPO

PROGRAMMA

PRIMO MODULO

Relatore – **Andrea Asnaghi**
Co-relatore – **Stefano Gheno**

2 NOVEMBRE 2020

- Cosa è lo smart working
- Analisi storica e normativa
- La L. 81/2017

- Differenze fra s.w. / telelavoro / lavoro a distanza /home working
- Mezzi o risultato ? il cambio di paradigma della subordinazione
- S.w., welfare e conciliazione: un inquadramento intelligente e sinergico senza falsi miti

5 NOVEMBRE 2020

- Il Covid e il lavoro a distanza
- I diritti e doveri del lavoratore in tema di s.w.
- I doveri e le necessità organizzative del datore di lavoro
- Problemi lavoristici: e s.w. orario di lavoro, riposi, straordinario, disconnessione, riservatezza
- L'accordo e gli adempimenti connessi

9 NOVEMBRE 2020

- L'azienda e lo smart working: il ruolo del Consulente del lavoro
- La realizzazione dello smart working
- La stesura dell'accordo
- La certificazione del contratto
- La stesura del regolamento aziendale
- La stesura di una contrattazione sul tema
- La necessità del cambiamento di prospettiva (lancio sul proseguo del corso)

SECONDO MODULO

Relatore – **Stefano Gheno**

Co-relatore – **Andrea Asnaghi**

11 NOVEMBRE 2020

Il mondo del lavoro cambia, come affrontare il cambiamento senza soccombere?

- Entrare e vivere in un mondo del lavoro volatile, incerto, complesso e ambiguo
- I principali driver del cambiamento: tecnologie digitali, connessioni, intelligenza artificiale
- Affrontare con successo il cambiamento: valutare e sviluppare il potere personale

17 NOVEMBRE 2020

Il lavoro diventa smart, come devo cambiare la mia auto-organizzazione per diventare smartworker?

- Nello smartworking come cambiano le relazioni, con l'azienda, con il capo, con i colleghi, con i familiari, con se stessi
- Costruire un ambiente di lavoro smart
- Cambiamenti personali per un work davvero smart: organizzazione e gestione del tempo

24 NOVEMBRE 2020

Lavorare con smartworker, come cambia la team leadership?

- Lavorare con un team in remoto, superare il controllo e mantenere le relazioni
- Come cambia la leadership: da capo a coach
- Impostare un team «virtuale»: rischi e opportunità

TERZO MODULO

Relatore – **Andrea Merati**

Co-relatori **Stefano Gheno** (25 novembre)

e **Andrea Asnaghi** (30 novembre-2 dicembre)

27 NOVEMBRE 2020

- Pianificazione, progettazione e modello di organizzazione del lavoro
- Analisi e monitoraggio della produttività
- Disposizione e allestimento degli spazi fisici
- Fabbisogno tecnologico e formazione

30 NOVEMBRE 2020

- Salute e sicurezza del lavoro in Smart Working (D. Lgs. 81/2008 e D. Lgs 81/2017)
- Adempimenti e valutazione dei rischi
- Diritto alla disconnessione
- Formazione dei lavoratori

2 DICEMBRE 2020

- Le tecnologie informatiche e la sicurezza dei dati
- Adempimenti privacy
- Regolamenti e policy aziendali
- Formazione dei lavoratori

14 DICEMBRE 2020 dalle ore 14.00 alle ore 18.00

17 DICEMBRE 2020 dalle ore 9.00 alle ore 13.00

**CORSO DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI**
PROGRAMMA

L'accordo prevede che la formazione sulla sicurezza dei lavoratori degli Studi Professionali abbia durata complessiva di 8 ore distinte in due moduli:

4 ore di formazione a carattere generale (base)

4 ore di formazione sui rischi specifici dei lavoratori degli Studi Professionali (specifici)

FORMAZIONE GENERALE - 4 ORE

- Concetti di pericolo e rischio, Danno, Prevenzione, Protezione, Organizzazione della prevenzione negli uffici,
- Diritti doveri e sanzioni dei vari soggetti presenti negli Studi

FORMAZIONE SPECIFICA - 4 ORE

- Rischi e infortuni in ambienti di lavoro, Posto e attrezzature di lavoro, Videoterminali, Stress lavoro correlato, Gestione delle emergenze.

DOCUMENTAZIONE

- Sarà fornita la documentazione necessaria per l'approfondimento e l'aggiornamento degli argomenti affrontati.

Docente e responsabile del corso – **Ing. Andrea Merati**