


PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

Dicembre 2021

UN SINDACATO UNITARIO E UNITO PER ENTRARE NEL FUTURO



*Il Presidente,
i Consiglieri,
i Revisori dei Conti,
la segreteria ANCL
Unione Provinciale
di Milano
Augurano
a Tutti Voi
un Sereno Natale
e un Felice 2022*

In questo numero

EDITORIALE

Un sindacato unitario e unito per entrare nel futuro

di Alessandro Graziano 3

CONSIGLIO NAZIONALE ANCL

Gli ambiziosi progetti del nuovo CN: una sfida e un impegno per far diventare la nostra professione più attrattiva e competitiva

di Enrico Vannicola 4

UP ANCL MILANO

“Garantiamoci il futuro investendo sui giovani, sui nuovi studi professionali e sulla formazione di qualità” 7

INTERVISTA CON LUCA PAONE

“Dobbiamo essere protagonisti delle nuove politiche attive del lavoro, della ricerca e selezione del personale” 10

INTERVISTA CON MARIA GRAZIA SILVESTRI

“Nei nostri corsi i docenti non trasmettono solo conoscenze, ma anche un metodo di lavoro”

..... 13

UP ANCL MILANO

Una vittoria che fa giurisprudenza: accolti i ricorsi di un collega contro gli avvisi di addebito INPS 15

FORMAZIONE CONTINUA 22

PROTAGONISTI

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

Un **SINDACATO UNITARIO** e unito per entrare nel **FUTURO**

di Alessandro Graziano

Care colleghe, cari colleghi, nel fare a tutti voi i miei più sinceri e affettuosi auguri di buone feste, colgo l'occasione per fare un consuntivo, seppure per sommi capi, dell'attività sindacale svolta quest'anno. Non c'è dubbio che vi sono stati tre eventi davvero importanti per il nostro sindacato, per il nostro Ordine e per il nostro Ente di previdenza. Il primo è stato il congresso nazionale dell'ANCL svoltosi nell'aprile scorso che, riconfermando Dario Montanaro come presidente, ha espresso una linea di continuità e insieme di ripartenza progettuale della nostra associazione. Ma di questo abbiamo già a suo tempo dato conto su Protagonisti. Qui voglio soffermarmi sull'evento degli Stati Generali dei Consulenti del Lavoro, che si sono svolti in novembre, e sulle collegate celebrazioni per i 50 anni dell'ENPACL, istituito con la legge n. 1100 del 23 novembre 1971. Non a caso, questi due appuntamenti si sono svolti congiuntamente: gli scenari futuri della categoria non sono separabili da quelli del nostro ente di previdenza, che da parte sua gode di buona salute. Ci viene comunicato dall'attuario che potremmo avere qualche difficoltà di gettito negli anni a venire, si parla del 2040, pertanto, abbiamo tutto il tempo per analizzarlo e risolverlo. La soluzione la conosciamo già, fare il possibile e l'impossibile per attrarre più professionisti e praticanti nella nostra categoria. È il problema della previdenza nazionale:

essendo il nostro un sistema a ripartizione, sono i giovani che pagano le pensioni ai vecchi e, dunque, se c'è un calo della natalità e dell'occupazione le cose si complicano.

Per questo, inevitabilmente, gli Stati Generali hanno costituito l'occasione per iniziare anche un discorso sul futuro della categoria, proprio come era avvenuto al congresso nazionale dell'ANCL. Tutti i dati disponibili indicano che bisogna cambiare: il futuro della nostra professione non è fatto di adempimenti, ma di consulenza pura perché il Consulente del Lavoro ha una competenza trasversale in tante discipline, che possono aiutare le aziende a gestire le risorse umane.

Da venti anni a questa parte la nostra attività non si è mai fermata. Anche in questo 2021 di pandemia. L'osservanza delle misure di distanziamento sociale, la diffusione dello smart working e delle video conferenze ci hanno consentito di proseguire la nostra azione e di continuare a sentirci una comunità di professionisti che fanno rete tra di loro



Potrà essere utile l'atteso software di categoria in preparazione da parte di Teleconsul, un supporto tecnologico di cui abbiamo bisogno per poter aggredire quel mercato di riferimento che oggi è appannaggio dei grossi centri di elaborazione dati e di coloro che hanno un programma proprietario.

Ma per realizzare questo è necessario che Sindacato, Ordine e Ente di previdenza continuino, ognuno facendo la sua parte, a muoversi uniti nella stessa direzione. Non è un'astratta petizione, ma un dato che ricavo ricordando un'esperienza personale concreta, quella dell'unificazione di SICLAM, UCLA e ANCL avvenuta a Milano il 28 maggio del 2002, quasi vent'anni fa. Allora abbiamo pensato al futuro della categoria, capendo che non si poteva andare avanti tutti divisi appassionatamente e quindi, sui progetti che ci accomunavano, dovevamo fare un sindacato unico. Ricorderemo questo evento, che ha contribuito a far grande la nostra associazione e la nostra categoria, l'anno prossimo, con un evento congressuale vero e proprio, un ritorno al futuro del nostro sindacato, ricco di insegnamenti preziosi.

Da venti anni a questa parte la nostra attività non si è mai fermata. Anche in questo 2021 di pandemia che, con le difficoltà che tutti conosciamo, non ci ha impedito di continuare a organizzare convegni, eventi e corsi di formazione nell'ottica di un costante impegno per l'aggiornamento dei nostri associati, dei praticanti e dei Consulenti del Lavoro in generale. L'osservanza delle misure di distanziamento sociale, la diffusione dello smart working e delle video conferenze ci hanno consentito di proseguire la nostra azione e di continuare a sentirci una comunità di professionisti che fanno rete tra di loro. E, in fondo, è da questo che nasce il progetto –fortemente voluto

dall'ANCL e dall'Ordine di Milano – per costituire una Fondazione che supporti da vicino i Consulenti del Lavoro, Fondazione che abbiamo annunciato nel corso dell'Assemblea dell'Unione Provinciale tenutasi il 14 settembre scorso. Consentitemi di non aggiungere, per ora, altri dettagli, i lavori sono ancora in corso, ma presto saremo in grado di dare maggiori delucidazioni.

A proposito di stare vicini alle esigenze dei nostri professionisti, segnalo qui il supporto che la nostra UP ha voluto dare a un collega, anticipando in parte le sue spese legali nella causa intrapresa contro le ingiuste pretese dell'INPS per una presunta omissione contributiva, causa vinta in primo e secondo grado (di questa vicenda diamo ampio risalto all'interno). Voglio sottolineare che il processo si è tenuto presso il tribunale di Milano, il più importante nelle materie di Lavoro, e che la sentenza farà giurisprudenza: mi auguro che questa pronuncia convincerà legislatori e Istituto di previdenza che non si può andare avanti nel distruggere le imprese con pretese sanzionatorie pesanti quanto ingiustificate nel merito. Bene pagare le sanzioni, ma queste devono essere proporzionate al fatto commesso, altrimenti si va oltre ogni logica.

Lasciatemi concludere osservando che si comincia a intravedere un minimo di ripresa e vitalità nell'economia italiana. L'Economist ci ha definito Paese dell'anno e questo significa che la fiducia nelle istituzioni ha un valore preminente su tutti gli altri. Non c'è dubbio che siamo ancora in una fase emergenziale a causa del Covid-19, però la fiducia che i mercati danno all'Italia e al suo governo non fa che bene all'economia. Avere Draghi alla presidenza del Consiglio si sta dimostrando la migliore opzione possibile.

Gli ambiziosi **PROGETTI** del **NUOVO CN**: una **SFIDA** e un **IMPEGNO** per far diventare la nostra professione più attrattiva e competitiva

di Enrico Vannicola

**TRA CONTINUITÀ E NOVITÀ, GLI OBIETTIVI DEL NOSTRO SINDACATO:
DALLA PIATTAFORMA DI GEOLOCALIZZAZIONE DEI COLLEGHI AL NUOVO
MODELLO DI STUDIO, FINO ALLA DIFESA DELLA REDDITIVITÀ DELLA CATEGORIA...**

Il nuovo Consiglio Nazionale, eletto al Congresso dell'ANCL dell'aprile scorso, è diventato pienamente operativo. Fin dalla prima riunione di luglio, abbiamo affrontato tutti i progetti di ampio respiro, tra i quali la riproposizione di alcuni avviati nella precedente consiliatura. L'Ufficio di presidenza, di cui faccio parte con una delega ai rapporti con le Unioni Provinciali, si riunisce una volta alla settimana in via telematica e una volta al mese in presenza.

Quanto ai progetti, ve ne sono alcuni, come quelli denominati *Chi sbaglia paga* e *Una risposta per tutti - Tutti per una risposta*, che sono il core business della nostra attività sindacale.

Il primo ha una finalità molto concreta, quella di sottoporre al vaglio della magistratura il comportamento di alcuni nostri interlocutori - Istituti di previdenza, Ministeri, Agenzia delle Entrate ecc. - che, con le loro azioni e le loro interpretazioni, creano un danno ai nostri clienti e, di conseguenza, alla nostra attività quotidiana. Come sindacato, dunque, non vogliamo limitarci alla protesta, ma cerchiamo di arrivare a una pronuncia giurisprudenziale di condanna dell'ente chiamato in causa, compresa la richiesta di risarcimento del danno. E oggi stanno già arrivando i primi risultati, per esempio rispetto a quell'errata interpretazione dell'articolo 1 comma 1175 della legge 196/2006 che porta l'INPS al disconoscimento di un'a-



Enrico Vannicola, Presidente di Confprofessioni Lombardia e componente dell'Ufficio di Presidenza dell'ANCL Nazionale

**Stiamo mettendo a punto
una piattaforma che,
con un sistema
di geolocalizzazione,
permetterà ai potenziali clienti
di trovare il collega più vicino**

gevolazione, anche se l'irregolarità rilevata non è sostanziale ma solo formale. Il secondo progetto è finalizzato ad assicurare l'uniformità di comportamento su tutto il territorio nazionale nell'affrontare una determinata tematica: note di rettifica, avvisi bonari derivanti da inefficienza dei software di controllo, ecc..

Ne è un esempio la recente presa di posizione dell'ANCL Nazionale, attraverso un comunicato stampa, sul nuovo meccanismo di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata in edilizia adottato dalla CNCE. Un principio giusto, ma applicato in modo decisamente macchinoso. In questo caso abbiamo suggerito ai colleghi di far presente alle aziende edili clienti che il nuovo adempimento avrà un riflesso anche sui costi di amministrazione del personale e che, alla fine, tale costo sarà a loro carico.

Questi sono solo due esempi che riguardano l'azione del Consiglio Nazionale ANCL e, in particolare, l'attività quotidiana dell'ufficio di presidenza. Ce ne sono altri che richiedono il coinvolgimento del territorio e che garantiranno benefici per tutti i nostri associati in un'ottica di proselitismo e attrattività per la vita associativa.

Stiamo mettendo a punto una piattaforma per i Consulenti del Lavoro iscritti all'ANCL con la quale, attraverso un sistema di geolocalizzazione, sarà possibile per i potenziali clienti trovare il collega più vicino e fornire, oltre alla posizione geografica, anche una scheda informativa dello Studio che metta in evidenza gli ambiti di svolgimento dell'attività, con particolare riferimento alle nuove competenze che, con il tempo, la categoria si è vista attribuire.

Non solo: riprendendo dalla scorsa consiliatura il progetto *L'esperto in...*, sulla pagina del collega potrà essere evidenziata l'acquisizione delle competenze derivanti dal completamento di ogni specifico percorso formativo. Una vera e propria "vetrina" dell'attività di ogni associato e, più in generale, un modo per far conoscere la figura del Consulente del Lavoro al mondo degli imprenditori.

In questa ottica il Consiglio Nazionale intende rilanciare anche il progetto *Formazione neo imprenditori* che ha l'obiettivo di guidare il nuovo imprenditore nella fase iniziale della propria attività, dando un contributo alla sua crescita e

rendendolo edotto rispetto a quelle informazioni di base relative ad adempimenti fiscali e di gestione del personale che, a volte, mancano a chi decide di partire da zero e che, potenzialmente, minano alla base la riuscita dell'avventura di fare impresa.

Questo progetto era stato inizialmente pensato come proposta da avanzare sul territorio per il tramite delle Camere di commercio, ma che vorremmo allargare anche attraverso il coinvolgimento delle associazioni di categoria e degli spazi informativi presenti nei Comuni di tutta Italia; in sostanza, i luoghi dove poter intercettare chi intende avviare un'attività, ma non sa esattamente come muoversi. Anche in questo caso la finalità ultima resta quella di farci conoscere in alternativa ad altre professioni che "storicamente" sono il riferimento nella fase di avvio di impresa.

Personalmente, sono coinvolto in due tra i più ambiziosi progetti della nuova consiliatura.

Il primo, che prende il nome di "Nuovo modello di Studio professionale", ha trovato terreno comune con un progetto nato sul territorio da un'iniziativa di ANCL Lombardia, ANCL Veneto e ANCL Emilia-Romagna e che si svilupperà grazie al supporto tecnico-scientifico del Politecnico di Milano. L'idea è quella di individuare gli studi professionali – di diverse dimensioni organizzative, con differenti ambiti di attività e su tutto il territorio nazionale – più efficienti, per approfondirne i modelli organizzativi interni e definire le caratteristiche di uno "Studio tipo" individuando il cosiddetto benchmark, al quale chi intendesse intraprendere un percorso di adeguamento potrà fare riferimento. Attraverso questo percorso ci si propone di individuare le migliori pratiche e le migliori modalità organizzative per rendere più performanti gli studi del prossimo futuro.

E questo cercando di essere il più possibile svincolati da analisi che prendano in considerazione esclusivamente sugli studi dimensionalmente più grandi e concentrati prevalentemente nelle aree metropolitane.

In questo caso, la finalità del progetto è quella della difesa della redditività della categoria, dalla quale deriva l'attrattività della stessa nei confronti delle nuove generazioni. L'auspicio è che, individuando modelli di Studio "vincente" e "perfor-

In questi ultimi mesi, soprattutto sui canali social, che anche nel nostro ambito sono a volte luogo di mero sfogo, sono emerse critiche alla dirigenza nazionale: chi le ha fatte non è sembrato essere consapevole di quali siano i limiti in cui agisce il nostro sindacato. La responsabilità e la serietà professionale sono un freno a modalità di protesta che non ci sono proprie

mante”, si possa invertire la tendenza all’allontanamento dalla professione che stiamo registrando negli ultimi anni.

La medesima finalità di difesa della categoria ha anche il secondo progetto, nel quale sono coinvolto: “ANCL incubatrice di professionisti”. L’idea è quella di riuscire a trovare degli spazi e avviare dei percorsi formativi che aiutino i giovani colleghi a trovare la loro strada, possibilmente tramite modelli di condivisione di spazi ed esperienze e auspicabilmente proiettati verso il modello di Studio associato o STP, in piena sinergia con quello che l’ENPACL ha già messo in campo in tema di supporto al passaggio generazionale.

È la nostra risposta al tema dibattuto della fuga dalle professioni. Un fuga probabilmente legata alla ricerca di maggiori sicurezze in un mondo forse troppo precarizzato in cui, anche chi ha fatto un percorso impegnativo per arrivare all’abilitazione, preferisce percorrere strade apparentemente più “sicure” e si ferma davanti alle prime difficoltà di vita professionale. Oppure, a volte, decide di non partire nemmeno, preferendo un reddito fisso - da dipendenti - e tempi di lavoro che non sacrificino troppo la vita privata.

Oggi, vedi anche l’impatto psicologico della pandemia e i risvolti incerti derivanti dal cambiamento climatico, tutto appare precario e provvisorio e forse molti giovani pensano che investire in una attività libero professionale sia una scelta rischiosa.

È un progetto sperimentale il cui obiettivo è davvero molto, molto ambizioso, ma che si tiene e si completa con quello del nuovo modello di studio professio-

nale, perché entrambi hanno il medesimo obiettivo: quello di far crescere la nostra categoria e renderla competitiva e attrattiva.

In questo secondo mandato di Dario Montanaro credo che verranno raggiunti tutti gli obiettivi lanciati nella scorsa consiliatura a completamento di quelli già pienamente realizzati: mi riferisco, in particolare, al rilancio del Centro Studi Nazionale “Cesare Orsini” e alla riforma dello Statuto; due importanti obiettivi di messa a punto della nostra associazione, scaturiti da un’ampia discussione, perché l’ANCL è innanzitutto un organismo vivo e democratico.

Concludo con una piccola nota polemica interna.

In questi ultimi mesi, soprattutto sui canali social, che anche nel nostro ambito sono a volte luogo di mero sfogo, sono emerse critiche alla dirigenza nazionale: chi le ha fatte non è sembrato essere consapevole di quali siano i limiti in cui agisce il nostro sindacato.

È comprensibile pretendere a gran voce una riapertura dei termini e il rinvio di una scadenza assurda e iniqua, affermando che: “Non si può accettare questa situazione!” e che, davanti a un insuccesso per il fatto di non essere riusciti nell’iniziativa, si cerchi una responsabilità interna alla categoria. Poi, però, viene da ribattere: “Bene, non accettiamo questa situazione: e quindi, che cosa facciamo?”. Certo, si potrebbe indire uno sciopero dei Consulenti del Lavoro, ma con quale tasso di adesione (e di conseguenza con quale credibilità)?

Con quali conseguenze nei confronti dei clienti?

La responsabilità e la serietà professionale sono un freno a modalità di protesta che non ci sono proprie. Cerchiamo invece di valorizzare e promuovere iniziative come *Chi sbaglia paga* che dimostrano, con i fatti, come il non limitarsi alla protesta, ma l’agire in giudizio contro chi ci mortifica quotidianamente, alla lunga, paga.

È indubbio che l’azione nelle aule di tribunale sia lunga e con risvolti incerti, ma è notizia proprio di questi giorni che alcune cause pilota, tra cui quelle promosse anche dall’ANCL di Milano, adesso arrivano a sentenza e la nostra associazione vede così premiata, anche in punta di diritto, la propria iniziativa e la propria serietà.

“Garantiamoci il **FUTURO** investendo sui **GIOVANI**, sui nuovi **STUDI PROFESSIONALI** e sulla **FORMAZIONE di QUALITÀ**”

LA RELAZIONE DI ALESSANDRO GRAZIANO ALL'ASSEMBLEA DELL'UNIONE PROVINCIALE: AUMENTANO GLI ISCRITTI MENTRE I CORSI ORGANIZZATI HANNO COINVOLTO PIÙ DI 8.000 PARTECIPANTI

Il 14 settembre scorso si è svolta l'Assemblea dell'Unione Provinciale ANCL di Milano, introdotta dalla relazione del presidente Alessandro Graziano. Graziano ha illustrato, anche attraverso delle slides sintetiche, lo stato dell'arte dell'associazione milanese dei Consulenti del Lavoro evidenziando come gli iscritti siano aumentati rispetto agli scorsi anni: oggi il loro numero ammonta a 780 (nel 2020 erano 767, nel 2019 erano 745). Un dato confortante, anche se il 17% ha più di 69 anni e solo il 36% ha meno di 50 anni. Per questo Graziano ha sottolineato la necessità di prevedere azioni diversificate, concentrate in modo particolare su queste due fasce di età: sostegno e investimento: *“Abbiamo iniziato ad organizzare incontri per discutere del futuro della categoria e stiamo pensando di sostenere i giovani che sono interessati ad intraprendere la nostra professione e i colleghi che lo richiedono con servizi ad hoc tramite sportelli, tutorial, ecc.”*. Graziano ha poi continuato invitando tutti a una riflessione sul futuro della categoria e della professione: *“Quando si parla di futuro della professione e di nuove opportunità, si deve partire dalla formazione continua, il nostro capitale più prezioso, la risorsa su cui abbiamo più puntato in questi anni e che ci ha messo nelle condizioni di emergere tra le professioni liberali ordinistiche. Ma, insieme alla formazione, oggi è necessario dotarsi anche di un robusto im-*



Alessandro Graziano, Presidente dell'UP ANCL di Milano

Stiamo lavorando su un progetto di riorganizzazione degli studi professionali con il supporto del Politecnico, progetto che mira a fare emergere buone prassi operative degli studi più evoluti e più innovativi

pianto tecnologico, che possa essere di ausilio a noi e ai nostri studi professionali. Piattaforme digitali, database e software gestionali, devono ormai passare dalla fase progettuale a quella operativa ed essere messi a disposizione dei Consulenti del Lavoro”.

A questo proposito, Graziano ha ricordato che sulle stesse tematiche l'UP di Milano, in collaborazione con il CPO, aveva organizzato in Febbraio un'importante tavola rotonda in modalità webinar coinvolgendo più di 800 colleghi. In quell'occasione erano stati molti gli interventi che avevano messo al centro la questione della riorganizzazione degli studi. Riallacciandosi a quella discussione Graziano ha evidenziato la nuova prospettiva: *“Bisogna superare una visione della professione rivolta al passato, quella dei cedolini e degli adempimenti. Bisogna considerare le nuove opportunità e i sopraggiunti bisogni aziendali e sociali, avendo la prontezza di saper affrontare problematiche mai affrontate prima.*

Tante cose sono state messe in discussione, certezze consolidate si sono dimostrate fragili e vetuste, nuove prospettive si intravedono in ogni campo, altre figure professionali emergono. Stiamo lavorando, in collaborazione con l'Ancl regionale e con i Consigli regionali Ancl di altre regioni, su un progetto di riorganizzazione degli studi professionali, progetto che mira a fare emergere buone prassi operative degli studi più evoluti e più innovativi con l'obiettivo di proporre un modello organizzativo agli studi dei Consulenti del Lavoro”.

Graziano ha poi continuato passando al capitolo “formazione”: *“A causa della pandemia abbiamo dovuto modificare il nostro modo di fare formazione e tutti i nostri eventi formativi sono stati erogati utilizzando la videoconferenza, ma riprenderemo a fare formazione in presenza, proponendo anche modalità blended (sia in presenza sia a distanza). La nostra proposta formativa è varia e comprende per i Consulenti del Lavoro corsi di alta formazione, corsi di di inglese, corsi sicurezza, Incontri del martedì, oltre a seminari e convegni.*

Per i praticanti, la nostra offerta prevede corsi preparatori alla professione e corsi propedeutici all'esame di Stato. Per i collaboratori di studio e aziende clienti organizziamo corsi paghe e contributi, corsi di Fondoprofessioni e corsi sicurezza”.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA



Alessandro Graziano
Presidente



Stella Crimi
Vice Presidente



Marco Cassini
Segretario Tesoriere



Giuseppe Mastalli
Segretario Amministrativo



IL CONSIGLIO



Luca Bonati



Francesca Bravi



Gabriele Corra



Donatella Gerosa



Luca Paone



Daniela Stochino



Enrico Vannicola



IL CONSIGLIO REVISORI



Mario Olgiati
Presidente



Franca Coviello



Marianna Cerri
Tissino





CENTRO STUDI E RICERCHE CPO E ANCL MILANO

Referenti

ATTIVITA' PRINCIPALI

- Proposte normative – semplificazione amministrativa e legislativa
- Consulenti per il sociale
- Risposte ai quesiti
- Premio letterario
- Attività editoriale e di studio/approfondimento
- Progettazione formazione
- Ricerche
- Relazioni con Università

Più in dettaglio, il Presidente ha ricordato che nel 2020 l'UP ANCL di Milano ha organizzato 55 corsi a pagamento per un totale di 769 ore, con 2.899 partecipanti e, quanto alla formazione gratuita, sono stati organizzati 43 corsi per 296 ore, con 5.316 partecipanti. In totale sono state coinvolte oltre 8.000 persone.

Alessandro Graziano ha poi annunciato l'organizzazione di corsi e di percorsi che guardano lontano, come il corso "Da Consulente del Lavoro a Manager d'Impresa attraverso la gestione strategica delle risorse umane", oppure corsi per ottimizzare lo smart working e gestire meglio l'attività dei collaboratori, infine corsi per gestire problematiche quali i licenziamenti, le pensioni e la previdenza. In alcuni percorsi sarà prevista un'ora individuale di coaching per supportare colleghe e colleghi interessati ad approfondire specifiche problematiche/necessità dello studio. In conclusione, Graziano ha ricordato in estrema sintesi gli obiettivi che si propone l'attuale consiliatura:

"Presidiare il territorio per stare più vicini ai problemi dei colleghi; Coinvolgere i giovani Consulenti del Lavoro; mantenere rapporti stretti e continuativi con gli enti della categoria in coordinamento con il CPO di Milano e con le strutture regionali e nazionali della categoria. Dare il nostro contributo al Centro Studi e ricerche CPO e ANCL di Milano".

Nel corso dell'Assemblea è intervenuto in teleconferenza anche il Presidente Nazionale dell'ANCL Dario Montanaro che, portando i suoi saluti, ha comunicato tutto il suo apprezzamento per l'attività dell'Unione Provinciale. A seguire, il segretario amministrativo dell'UP, Giuseppe Mastalli, ha presentato il progetto condiviso con il Consiglio Provinciale dell'Ordine per la costituzione di una Fondazione avente scopi di ricerca, formazione e interlocuzione con le università milanesi. La proposta è stata messa ai voti e approvata a grande maggioranza. Infine, il segretario tesoriere Marco Cassini ha illustrato il bilancio consuntivo 2020 e il bilancio preventivo 2022 che sono poi stati approvati dall'Assemblea.

Da ultimo, ma non perché sia meno importante, il pubblico conferimento del titolo di "socio onorario" al collega Giancarlo Gervasini.

“Dobbiamo essere **PROTAGONISTI** delle nuove **POLITICHE** **ATTIVE** del **LAVORO**, della **RICERCA** e selezione del **PERSONALE**”

INTERVISTA CON LUCA PAONE, DA POCO RICONFERMATO VICEPRESIDENTE DELL'AGENZIA PER IL LAVORO DI CATEGORIA, CHIAMATA A GESTIRE UN AMBIZIOSO PROGRAMMA

A luglio è stato riconfermato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine il Consiglio di Amministrazione di Fondazione consulenti per il Lavoro, con Vincenzo Silvestri alla presidenza e tu come suo vice. Una bella promozione...

Il CNO ha deciso di dare continuità all'operato del precedente CdA: il triennio passato è stato difficile e Fondazione Lavoro ha parecchio sofferto della situazione legata alla pandemia ed a politiche attive di fatto inesistenti in un mercato del lavoro completamente ingessato. Abbiamo avuto un calo importante del fatturato e conseguentemente anche del ricavi dei colleghi delegati. Nonostante tutto, Fondazione Lavoro – insieme alla rete dei Consulenti del Lavoro – ha retto di fronte allo sconquasso del Covid-19 e così il CNO, apprezzandone il lavoro, ha deciso di riconfermare i suoi dirigenti anche per il triennio 2021-2024. La Lombardia esprime due consiglieri in seno al CdA.

Continuità negli uomini, ma quali sono gli obiettivi da realizzare in un quadro economico in vertiginosa ripresa e con un PNRR da onorare?

In settembre, il CdA e l'Ufficio di presidenza hanno provveduto ad assegnare le deleghe ai consiglieri di amministrazione, sottolineando l'importanza dei contatti sul territorio per rinsaldare la rete dei Consulenti del Lavoro (dalle Consulte dei Presidenti dei CPO, agli organismi sindacali come l'ANCL e l'Associazione Giovani CdL) colleghi attraverso cui la Fondazione opera.

Particolare attenzione sarà data ai rapporti con le amministrazioni regionali, soprattutto perché saranno quelle chiamate a gestire gli 880 milioni di euro previsti come prima tranche dei 4,4 miliardi stanziati dal PNRR per il programma GOL (Garanzia Occupabilità dei lavoratori).

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede grandi cambiamenti in tema di Lavoro...

Solo per fare un esempio che ci riguarda da vicino, si passerà appunto da un sistema di politiche attive prevalentemente incentrato sulla rioccupazione del personale, a politiche attive volte alla occupabilità del personale. Più in generale, tutti gli strumenti che stanno per essere messi in campo dal programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) si concentreranno in particolare modo sulla formazione, qualificazione e riqualificazione del personale.

Un discorso complesso, vogliamo approfondirlo?

È presto detto: il programma GOL affiderà alle Regioni la gestione delle politiche attive e i piani di occupabilità. In estrema sintesi, le attuali politiche attive sono finalizzate all'inserimento lavorativo e per questo le Agenzie per il Lavoro, che riescono a finalizzare la propria attività, ricevono un contributo economico regionale (in Lombardia la "Dote Unica lavoro") o nazionale, l'assegno di ricollocazione. Con GOL si sposta l'obiettivo



Luca Paone, Vicepresidente della Fondazione Consulenti per il Lavoro

Tutti gli strumenti che stanno per essere messi in campo dal programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) si concentreranno in particolare modo sulla formazione, qualificazione e riqualificazione del personale

competenze specifiche e le deve acquisire, la seconda garantisce il miglioramento delle competenze, già patrimonio del lavoratore interessato al percorso, per favorire la copertura delle vacancy aperte dalle aziende. Insomma: un percorso virtuoso che favorisce l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e prepara il lavoratore a nuove e più complesse attività lavorative.

Un piano ambiziosissimo, quello di GOL, che deve fare i conti, tuttavia, con una burocrazia ancora pervasiva e centri per l'impiego che fanno fatica a funzionare a dovere...

È sicuramente un percorso molto complesso, tenendo anche conto che i tempi di attuazione dei piani regionali del programma GOL sono molto stretti. Per questo, secondo Fondazione Lavoro, sarà di fondamentale importanza il rapporto tra i centri per l'impiego territoriali e le agenzie per il lavoro private. Sono stati stanziati tantissimi denari, ma il tutto potrà funzionare, noi riteniamo, solo con la sinergia tra pubblico

sulla garanzia di occupabilità del lavoratore e i fondi messi a disposizione saranno destinati prevalentemente alla formazione e alla riqualificazione professionale – più conosciute come attività di *reskilling* e *upskilling*; la prima indica l'attività rivolta a chi non ha



Fondazione Consulenti per il Lavoro: foto di gruppo dei componenti del Consiglio di Amministrazione presieduto da Vincenzo Silvestri

e privato. È necessario quindi trovare una modalità di lavoro comune per far funzionare il programma.

Come saranno coinvolti nei piani regionali i Consulenti del Lavoro e i Delegati di Fondazione Lavoro ?

Fondazione Lavoro sta cercando di capire come, con la propria rete, si possa collaborare con Regioni e centri per l'impiego. Per fare questo bisogna favorire il rapporto e il raccordo con le amministrazioni pubbliche, in particolare riuscire ad essere supporto del "pubblico" sul tema della formazione e della riqualificazione professionale. I Consulenti del Lavoro e i Delegati di Fondazione Lavoro conoscono le aziende, il mercato del lavoro, le necessità che le aziende hanno e per questo possono aiutare ad individuare i migliori percorsi formativi di reskilling e upskilling delle risorse e rendere così virtuoso il meccanismo che il programma GOL si ripromette di far funzionare.

Non dimentichiamo che i mesi trascorsi durante la pandemia sono stati per le aziende anche occasione per rivedere i propri piani industriali, le proprie organizzazioni e, in alcuni casi, anche i propri obiettivi di business. I consulenti del lavoro hanno accompagnato i clienti in questo percorso, spesso difficile e, con le aziende, sono stati attori di riconversioni industriali e di creazione di nuovi modelli organizzativi. Queste trasformazioni hanno comportato e comportano necessità di nuove competenze professionali degli operatori e i consulenti del lavoro sono al fianco delle aziende anche per questo.

Un mercato del lavoro performante è quello che ha a disposizione strumenti che favoriscano la rioccupazione delle risorse, nel minor tempo possibile.

Il caso della Lombardia è sicuramente significativo dello schema che si intende realizzare, è così?

Al di là dei contatti stretti e ottimi che abbiamo con l'assessorato Lavoro e formazione di Regione Lombardia e con il suo direttore generale, dottor Paolo Mora, mi piace ricordare che la Lombardia ha già introdotto delle misure ad hoc, tipo il programma "Formare per assumere" (quasi una anticipazione di GOL), che prevede una "dote", incentivi occupazionali associati a voucher per l'adeguamento delle competenze professionali dei lavoratori, destinati alle aziende che assumono lavoratori privi di impiego da almeno 30 giorni.

Stiamo cercando di pubblicizzare sul terri-

Negli scorsi anni, Fondazione Lavoro si è molto dedicata ai tirocini formativi e alle politiche attive, lasciando l'attività di "ricerca e selezione" un po' in secondo piano. Bene, nel prossimo triennio vorremmo concentrare la nostra attenzione anche su questo campo

torio e presso le nostre aziende le misure messe in campo da Regione Lombardia.

Non solo: insieme ad Anpal Servizi – supporto anche di Regione Lombardia – stiamo organizzando le "officine delle politiche attive": progetto che abbiamo lanciato in un convegno il 18 ottobre scorso. Per il momento, abbiamo cominciato con Milano, Bergamo e Brescia, coinvolgendo i colleghi consulenti del lavoro delegati di Fondazione Lavoro ed accreditati sul territorio regionale e nazionale per la gestione delle politiche attive. Laboratori nei quali pubblico e privato si trovano seduti insieme al medesimo tavolo e discutono per trovare gli strumenti più utili da approntare sul territorio. Ricordo solo che il decreto che istituisce GOL prevede uno stanziamento per la Lombardia per il momento di circa cento milioni di euro, una cifra importante, da non sprecare assolutamente. Insieme ad altri finanziamenti, sono davvero un bel "tesoretto" che va speso al meglio e con il solo scopo di migliorare il mercato del lavoro territoriale e ridurre, per quanto possibile, i preoccupanti numeri della disoccupazione, soprattutto delle fasce di lavoratori e lavoratrici più deboli.

In questa prospettiva, Fondazione Lavoro è chiamata a una bella sfida, a fare un salto di qualità. È così?

Sì, bisogna farsi trovare pronti e, anche sfruttando le potenzialità dei supporti informatici esistenti (come la piattaforma FLLAB) e futuri, mettiamo a disposizione dei Delegati le banche dati più utili alla selezione e alla gestione dei curricula del personale. Negli scorsi anni, Fondazione Lavoro si è molto dedicata ai tirocini formativi e alle politiche attive, lasciando l'attività di "ricerca e selezione" un po' in secondo piano. Bene, nel prossimo triennio vorremmo concentrare la nostra attenzione anche su questo campo. Insomma, lavoro che richiederà molto impegno ma che Fondazione Lavoro, insieme ai propri delegati, è pronta ad affrontare con coraggio e competenza da condividere con tutti gli operatori del mercato del lavoro.

“Nei nostri **CORSI** i **DOCENTI** non trasmettono solo **CONOSCENZE**, ma anche un **METODO** di **LAVORO**”

INTERVISTA CON FONDOPROFESSIONI DI MARIA GRAZIA SILVESTRI, RESPONSABILE FORMAZIONE FINANZIATA DELL'UP ANCL DI MILANO

L'ANCL di Milano ha partecipato nel corso del tempo a più tipologie di avvisi di Fondo Professioni: che idea ti sei fatta sugli avvisi a catalogo e sugli altri strumenti previsti?

Come ANCL Milano abbiamo iniziato a progettare la formazione utilizzando Fondoprofessioni nel 2010, con gli avvisi a bando. Poi, quando si è aperta l'opportunità di partecipare agli avvisi a catalogo, abbiamo accreditato tutti i nostri percorsi formativi a Fondoprofessioni.

L'ANCL di Milano offre ai Consulenti del Lavoro e ai loro collaboratori di studio numerosi percorsi di formazione. Ogni anno organizziamo circa 3.000 ore di formazione.

La differenza tra i corsi che progettiamo per partecipare agli avvisi a catalogo e i corsi che presentiamo con gli avvisi a bando possiamo paragonarla a un vestito. I nostri corsi a catalogo sono come i vestiti realizzati a livello industriale, mentre i percorsi progettati con i bandi sono come i vestiti realizzati ad hoc in sartoria. Sono, dunque, due modalità e due approcci diversi, sia nel pensarli che nel progettarli.

La differenza è significativa. I corsi a catalogo variano sia per il numero di ore che per le tipologie. Ci sono corsi da due ore fino a 350 ore, con tipologie che spaziano dall'area tecnica alla comunicazione, dalla gestione del cliente all'informatica, fino alla lingua straniera.

Le proposte dei corsi a catalogo hanno diverse origini:

1. si propongono corsi che sono ever green (i dichiarativi, i conguagli di fine anno...);
2. si decide con il docente l'argomento e la durata in base anche alle novità del momento;
3. Si raccolgono le richieste che i partecipanti ai nostri corsi scrivono nel questionario di soddisfazione. Questo ci serve per organizzare corsi che non siano campati per aria, ma che rispondano a effettive esigenze formative.

I percorsi che facciamo quando partecipiamo a un avviso a bando, invece, sono totalmente differenti e dipendono molto da come si realizza l'analisi dei fabbisogni.

**Nella vostra esperienza, come si rilevano i fabbisogni settoriali più o meno manifesti? Come vi approcciate nei confronti dei Consulenti del Lavoro a questa importante attività prope-
deutica alla formazione?**



Maria Grazia Silvestri, responsabile formazione finanziata dell'UP ANCL di Milano

Ogni anno organizziamo circa 3.000 ore di formazione. I nostri corsi a catalogo sono come i vestiti realizzati a livello industriale, mentre i percorsi progettati con i bandi sono come i vestiti realizzati ad hoc in sartoria. Sono, dunque, due modalità e due approcci diversi, sia nel pensarli che nel progettarli.

Devo fare una premessa. Noi siamo fortunati perché abbiamo il contatto diretto e quotidiano con gli studi professionali, siamo un loro punto di riferimento non solo per l'attività formativa, ma anche per tanti altri ambiti.

Quando esce un avviso a bando usiamo tre strumenti.

Il primo strumento è rappresentato dal confronto con alcuni Consulenti del Lavoro che fanno parte del Centro Studi costituito da Ordine e ANCL di Milano. Con i Consulenti del Centro Studi ci confrontiamo su quali potrebbero essere eventuali tematiche e argomenti di interesse per i collaboratori di studio.

Il secondo strumento, fondamentale, è rappresentato dalle interviste telefoniche: costruiamo insieme al pool di docenti che abbiamo individuato per i corsi, piuttosto che con il pool del Centro Studi, delle interviste strutturate, andando a chiedere ai nostri associati (mediamente almeno il 10%, quindi circa 70 interviste) quelle che possono essere le necessità di formazione per i loro collaboratori. Per esempio, quando è uscito il primo avviso di Fondoprofessioni che chiedeva la certificazione delle competenze, abbiamo fatto diversi incontri con i docenti che poi avrebbero dovuto gestire i percorsi formativi. Con loro abbiamo definito che tipo di domande fare agli studi e poi abbiamo chiamato gli studi. La prima domanda fatta è stata: "Ma che cosa vi chiedono le aziende clienti quando vi chiamano? Sulla base delle risposte ("Mi chiede il tempo determinato, come posso assumere un apprendista", ecc) sono stati individuati gli argomenti da proporre.

Il terzo strumento è il catalogo corsi costruito sulla base dei dati raccolti durante le interviste. Il catalogo viene inviato ai nostri associati e sulla base delle adesioni individuiamo i percorsi da presentare. Una volta definiti i possibili percorsi indaghiamo su quali sono i contenuti che possono essere utili e quindi costruiamo il piano.

C'è un'attenzione realmente importante all'analisi dei fabbisogni basati sulle esigenze del dipendente...

Quando presentiamo un piano formativo a bando noi abbiamo già le prescrizioni delle persone che parteciperanno. Un aspetto che mi piace sottolineare è che la scelta dei corsi non è mai calata dall'alto, non è il titolare che dice "Tu, tu e tu andate a fare questo corso". No, il titolare verifica con i collaboratori di studio se ci sono dei corsi a cui vogliono partecipare. È successo che sono stati gli stessi collaboratori che sono andati dal titolare a chiedere di poter partecipare a un determinato corso. Non c'è mai un obbligo, c'è sempre uno scambio tra titolare e collaboratore.

Hai detto una cosa importantissima: che il titolare dello studio sprona la formazione dei dipendenti e questo è qualcosa di molto positivo...

Devo dire che grazie a Fondoprofessioni abbiamo sensibilizzato moltissimo i nostri Associati ad investire nella formazione dei propri collaboratori. Poter offrire percorsi formativi gratuiti, o praticamente gratuiti, è stato uno stimolo molto forte.

Valutazione degli apprendimenti e formazione continua: un binomio non sempre facile. Quali soluzioni attivate in questo ambito?

Credo che la valutazione sia importantissima e sono anni che al termine dei nostri corsi somministriamo test o esercizi per verificare quanto è stato appreso. La valutazione è sempre a due



Cristina Cubeddu, di Fondoprofessioni, mentre intervista Maria Grazia Silvestri

vie: da una parte il partecipante al corso si rende conto di che cosa ha acquisito, dall'altra, il docente si rende conto come migliorare la propria esposizione se in tanti fanno lo stesso errore. Il processo di valutazione è cambiato molto grazie agli avvisi di Fondoprofessioni. Quando siamo stati obbligati a ragionare su come bisogna certificare le competenze, abbiamo modificato il nostro modo di fare la valutazione. Noi, come ANCL di Milano, non siamo accreditati in Regione Lombardia né per la formazione né per le politiche attive, quindi, per legge, non possiamo certificare le competenze, possiamo solo validarle. La scelta che abbiamo fatto è seguire la procedura che la Regione Lombardia prevede per la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale. Noi definiamo le prove sulla base della competenza da validare. Le prove possono essere test e/o con casi pratici. Per ogni competenza vengono individuati i descrittori. Ogni descrittore ha un punteggio. La sommatoria massima dei punteggi dei descrittori è sempre 100. Una persona è considerata idonea se arriva ad avere un punteggio uguale o maggiore di 60.

Al termine del processo di validazione viene redatto un verbale – come facsimile usiamo quello della Regione Lombardia – e rilasciamo un attestato.

Storicamente, le realtà di più piccole dimensioni faticano un po' a dare continuità alla formazione e ad accedere ai contributi disponibili. Tu hai trovato un sostegno in Fondo Professioni?

Obiettivamente Fondoprofessioni è stato magico. Infatti è stato un incentivo importante, che ha consentito alle piccole realtà di partecipare a corsi gratuiti. Inoltre nei nostri corsi non si trasmettono solo conoscenze, i nostri docenti trasmettono un metodo di lavoro affinché le persone possano acquisire consapevolezza sulla propria modalità lavorativa. Questo consente, a chi frequenta un nostro corso, di crescere e, se necessario, anche di provare a cambiare migliorando la propria professionalità. Nei piccoli studi, dove c'è un solo dipendente, il confronto può essere solo con il titolare. Quando i dipendenti di piccole realtà partecipano ai corsi finanziati da Fondoprofessioni hanno la possibilità di creare relazioni con persone che svolgono lo stesso lavoro. Questo consente di conoscere modi diversi di lavorare: si creano reti e si trasmettono buone prassi. È successo che si sono stabiliti legami duraturi nel tempo anche dopo la formazione.

* Il video dell'intervista è online sulla pagina Facebook di Fondoprofessioni: https://youtu.be/ByT_CKdFefl

Una **VITTORIA** che fa giurisprudenza: **ACCOLTI i RICORSI** di un collega contro gli **AVVISI di ADDEBITO INPS**

SIA IN PRIMO CHE IN SECONDO GRADO, LA MAGISTRATURA HA RIGETTATO LE ISTANZE DELL'ISTITUTO PER UNA PRESUNTA OMISSIONE CONTRIBUTIVA

Accolta anche dalla Corte d'Appello di Milano l'opposizione – promossa con il sostegno attivo dell'ANCL di Milano – dal collega Gianfranco Maddaloni contro gli avvisi di addebito dell'INPS relativi al recupero dei benefici contributivi per un ritardato invio delle comunicazioni Uniemens.

Già i giudici del Lavoro di primo grado avevano rilevato come non vi fosse stata alcuna omissione contributiva e che, in difetto di alcuna irregolarità sostanziale, non fosse preclusa l'emanazione del DURC e dunque la decadenza dai benefici ex articolo 1 comma 1175 L. 296/2006.

L'INPS, oltre ad essere stata condannata a rifondere le spese legali allo studio Maddaloni, dovrà pure versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'articolo 1 comma 17 della legge 228/2012.

Su questa vicenda, di cui pubblichiamo una delle sentenze (in attesa della pronuncia definitiva della Cassazione) abbiamo rivolto alcune domande al collega Gianfranco Maddaloni.

Come nasce la causa Studio Maddaloni Vs INPS?

Nasce in opposizione alle pretese dell'INPS, che in due avvisi di addebito relativi a due cartelle mi chiedeva di pagare asserite differenze contributive, oltre a sanzioni civili varie, per l'invio ritardato di Uniemens, per altro avvenuto a causa e per colpa di una collaboratrice di studio infedele. Questo

ha fatto perdere allo Studio anche le agevolazioni previste, in quanto l'INPS aveva considerato il DURC interno negativo, nonostante i pagamenti fossero stati tutti effettuati e senza alcun errore o ritardo.

Come avete reagito, come Studio, alle pretese dell'Istituto?

In un primo momento, dopo aver spiegato le nostre ragioni, abbiamo cercato di addivenire a un accomodamento, ma l'INPS si è dimostrata inflessibile e così ci siamo rivolti all'ANCL di Milano e al presidente Alessandro Graziano, con cui abbiamo deciso di avviare l'azione legale, affidandoci agli avvocati Mauro Parisi e Barbara Broi.

Quali sono state le decisioni del tribunale di Milano?

In primo grado, con sentenze dell'11 novembre 2020 e del 20 aprile 2021, ci hanno dato ragione, soprattutto perché i giudici hanno tenuto conto del comportamento doloso della nostra collaboratrice.

Ma l'INPS ha subito presentato appello...

Sì, ma anche in Corte d'Appello ci hanno dato ragione stabilendo con le sentenze del 23 e del 30 novembre 2021, che nel caso i pagamenti siano regolari non si perdono i requisiti e le agevolazioni previsti e questo è molto importante, anche perché è la prima volta che succede e questa doppia decisione della magistratura farà certamente giurisprudenza.

Sentenza n. 1158/2021 pubbl. il 23/11/2021

RG n. 497/2021

N. R.G. 497/2021



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI MILANO

Sez. Lavoro

Composta da:

dott. Silvia Marina Ravazzoni	- Presidente
dott. Benedetta Pattumelli	- Consigliere
dott. Paola Poli	- Giudice Ausiliario rel.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Milano n. 1957/2020, estensore dott. Gigli, discussa all'udienza collegiale del 23/09/2021, promossa da:

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (C.F. 80078750587), SCCI, con il patrocinio dell'avv. CASAGLI MARGHERITA, elettivamente domiciliato in VIA SAVARE', 1 MILANO presso il difensore

APPELLANTE

CONTRO

STUDIO MADDALONI SAS DI MADDALONI GIANFRANCO & C. (C.F. 07245670968), con il patrocinio dell'avv. PARISI MAURO, dell'avv. BROI BARBARA, elettivamente domiciliato in Via Festa del Perdono, 14 MILANO, presso lo studio dell'avv. Barbara Alampi

AGENZIA DELLE ENTRATE - RISCOSSIONE (C.F. 13756881002), - CONTUMACE

APPELLATI

CONCLUSIONI

Per parte appellante: *“Voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello di Milano, in totale riforma della pronuncia n. 1957/20 del 11.11.20 resa dal Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza reietta e disattesa, respingere le domande formulate dall'opponente in I grado; confermare l'avviso di addebito n. 368 2019 00169405 30 del 09.09.19 emesso per il pagamento di differenze contributive relative al periodo dal Luglio 2018 al Settembre 2018 oltre sanzioni civili previste dall'art 116, comma 8, lett. a), L 388/00, per totali E. 1.116,88, nonché ulteriori somme aggiuntive e sanzioni civili da calcolarsi dalla notifica dell'avviso alla data del saldo effettivo della sorte contributiva; condannare l'opponente in I grado al pagamento delle somme portate nell'avviso di addebito n. 368 2019 00169405 30 a titolo di differenze contributive relative al periodo dal Luglio 2018 al Settembre 2018 oltre sanzioni civili previste dall'art 116, comma 8, lett. a), L 388/00 da calcolarsi al di del saldo della sorte contributiva ovvero di quella diversa somma ritenuta di giustizia oltre sanzioni civili e accessori di legge da calcolarsi dal di del dovuto al saldo, con ogni conseguente provvedimento. Con vittoria di spese, diritti ed onorari del doppio grado di giudizio.”*

pagina 1 di 6

Firmato Da: FAZIO DONATELLA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 79c1b4fff630741fe3bc617743a9eca
Firmato Da: RAVAZZONI SILVIA MARINA ANNA ALESSANDRA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 33dd435d4d522e10c9b6065cca01093
Firmato Da: PAOLA POLI Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: cb92d0



Sentenza n. 1158/2021 pubbl. il 23/11/2021

BG n. 497/2021

Per parte appellata: *“Voglia l’Ecc.ma Corte adita, attesa l’enunciata e dimostrata correttezza della sentenza n. 1957/2020 del Tribunale di Milano – Sezione Lavoro, per i motivi e le ragioni integralmente richiamati nella Memoria di costituzione e risposta con Appello incidentale, all’udienza di trattazione in presenza disposta per il giorno 23.9.2021, accogliere le seguenti conclusioni:*

***nel merito,** ferme tutte le difese ed eccezioni esposte nella Memoria di costituzione e risposta e qui da intendersi in toto richiamate, anche con riferimento agli atti e alle difese svolte in primo grado, confermare la sentenza n. 1957/2020 del 5.11.2020, emessa in primo grado dal Giudice del lavoro di Milano.*

***In via subordinata incidentale,** nella denegata e non creduta ipotesi di riformabilità della sentenza appellata, per quanto esposto, accertarsi e dichiararsi il difetto assoluto di prova delle pretese economiche dell’INPS, attesa l’oscurità assoluta e il palese difetto di prova della determinazione della causale, fondamento e misura della presunta contribuzione omessa e delle relative sanzioni civili e accessori, con dichiarazione dell’invalidità dell’Avviso di addebito n. 368 2019 00169405 30 000 e comunque l’illegittimità e non debenza delle somme in esso indicate, formato e notificato nei confronti della Società qui Appellata in ragione di un presunto debito contributivo e dei relativi accessori, che l’INPS asserisce esistente in ordine alla sua Gestione Aziende con lavoratori dipendenti relativamente al periodo da 07/2018 a 09/2018.*

Con vittoria di spese di entrambi i gradi di giudizio.”

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 1957/2020 ha accolto il ricorso proposto dallo Studio Maddaloni, dichiarando non dovute le somme portate dall’AVA n. 36820190016940530, relativo a “contributi accertati e dovuti a titolo di Gestione Aziende con personale dipendente” per il periodo 7/2018-9/2018, con compensazione delle spese di lite.

L’AVA era stato emesso in quanto lo Studio Maddaloni, pur avendo sempre versato tempestivamente la contribuzione dovuta, aveva omesso di inviare alcune denunce contributive Uniemens nei termini di legge. Ciò era accaduto in quanto una impiegata infedele aveva omesso di inviare i modelli Uniemens, senza che lo Studio Maddaloni se ne avvedesse.

L’Inps aveva quindi ritenuto la società non “regolare” ed agito per il recupero dei benefici goduti ai sensi della L. 190/2014.

Il primo giudice ha ritenuto non contestata la tempestività ed esaustività dei pagamenti, e richiamato un precedente di merito del Tribunale di Roma, ha ritenuto che non esista alcuna norma che impedisce il rilascio del DURC a fronte di irregolarità meramente formali.

Così qualificato il mancato tempestivo invio delle denunce mensili e tenuto conto che lo stesso è dipeso da un comportamento illegittimo e imprevedibile di una dipendente, ha interpretato la normativa di cui al DM 30/1/2015 nel senso sopra indicato, valorizzando quanto previsto dall’art. 3, che consente l’emissione di DURC regolare quando lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate non è grave.

Ad avviso del Tribunale non è condivisibile l’interpretazione della norma proposta da Inps, secondo cui il presupposto per la dichiarazione di regolarità contributiva è la corretta esecuzione del complesso di adempimenti posti a carico del datore di lavoro, vale a dire sia la puntuale presentazione delle denunce obbligatorie sia il relativo pagamento: la norma, ha affermato il Tribunale, dà rilievo al pagamento effettuato in ritardo non solo rispetto alla data di versamento, ma anche rispetto alla data di presentazione della denuncia, confermando la rilevanza dell’atto sostanziale del versamento.

Ha proposto appello Inps con ricorso depositato in data 10/5/2021, sulla base di un unico articolato motivo, argomentando circa l’interpretazione del DM 30/1/2015, che, secondo l’Istituto, richiede la regolarità (o regolarizzazione entro 15 gg a seguito di invito) non solo dei versamenti

pagina 2 di 6

Firmato Da: FAZIO DONATELLA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 79c1b4ff6f60741e3bc617743a9eca
Firmato Da: RAVAZZONI SILVIA MARINA ANNA ALESSANDRA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 33dd435d4d5222e10c96b065cca01093
Firmato Da: PAOLA POLI Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: cb92dd



Sentenza n. 1158/2021 pubbl. il 23/11/2021
RG n. 497/2021

ma anche degli adempimenti formali, come affermato dal Consiglio di Stato (2314/19) e dalla Cassazione (27107/18).

Infatti, è solo l'invio del mod. Uniemens che permette all'Istituto di verificare la corrispondenza tra quanto dichiarato e quanto versato nonché l'aggiornamento della posizione previdenziale di ciascun lavoratore.

Né può avere rilevanza che l'inadempimento sia dipeso da soggetto terzo (circostanza peraltro non provata), posto che gli obblighi in materia previdenziale e contributiva gravano sul datore di lavoro che non può trasferirne la responsabilità ad altri.

Ha resistito lo Studio Maddaloni Sas, proponendo appello incidentale. In via preliminare ha eccepito la inammissibilità del gravame, in quanto generico e in quanto deduce motivi e argomentazioni nuove proposte per la prima volta in questo grado, avendo Inps riformulato in modo del tutto nuovo le proprie difese rispetto a quanto esposto in primo grado.

Nel merito rileva che le pronunce richiamate dall'Istituto o attengono a fattispecie regolate dal precedente DM 27/2007 – che diversamente da quello attualmente in vigore richiedeva la regolarità anche sotto il profilo formale - o non sovrapponibili alla presente (la sentenza del CdS dava rilievo agli inadempimenti formali in quanto facevano emergere omissioni contributive sostanziali), mentre il caso in esame è interamente regolato dal DM del 2015, che valorizza unicamente il rispetto degli obblighi sostanziali.

Essendosi formato il giudicato sul capo della sentenza che ha qualificato come non contestata la completezza dei pagamenti dovuti, in mancanza di una norma che preveda la rilevanza, ai fini della regolarità contributiva, degli aspetti formali, la tesi dell'appellante non può essere accolta.

Analogamente, si è formato il giudicato interno in relazione alla statuizione relativa alla condotta illegittima e imprevedibile di terzi, in relazione alla quale Inps non ha mosso alcuna censura.

In via incidentale ha riproposto tutte le doglianze avanzate in primo grado e non esaminate dal Tribunale: invalidità dell'avviso per assoluta imperscrutabilità della causale, incomprendibilità degli importi richiesti; onere probatorio a carico dell'Inps in ordine alle pretese pecuniarie, sia sotto il profilo dell'*an* (non noto) che del *quantum* (mancata indicazione delle modalità di calcolo).

All'udienza del 23 settembre 2021 la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo trascritto in calce.

* * *

L'appello non è fondato e va rigettato.

E' pacifico, in quanto non contestato da Inps, che lo Studio Maddaloni abbia regolarmente effettuato il versamento dei contributi previdenziali dovuti nel rispetto delle relative scadenze.

Solamente la presentazione di alcune delle relative denunce mensili è avvenuto in ritardo, in conseguenza dell'operato infedele di una dipendente (circostanza quest'ultima oggetto di espressa statuizione da parte del Tribunale e non impugnata da Inps).

La disciplina della regolarità contributiva è regolata, in forza del rinvio operato dall'art. 1, co. 1176 della L. 296/2006, dalla decretazione ministeriale, inizialmente con il D.M. 24/10/2007 n. 27 e successivamente con il D.M. 30/1/2015.

Il primo decreto, all'art. 5, rubricato "*Requisiti di regolarità contributiva*" indicava, quali necessarie condizioni per la positiva sussistenza della regolarità contributiva la "*correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici*", oltre alla "*corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati*" e la "*inesistenza di inadempienze in atto*".

pagina 3 di 6

Firmato Da: FAZIO DONATELLA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 79c1b4ff6f30741fe3bc617743a9eca
Firmato Da: RAVAZZONI SILVIA MARINA ANNA ALESSANDRA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 33dd435d44522e10c96b065cca01093
Firmato Da: PAOLA POLI Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: cb92dd



Sentenza n. 1158/2021 pubbl. il 23/11/2021
RG n. 497/2021

L'art. 3 del D.M. 30/1/2015 dispone "1. *La verifica della regolarità 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 relative denunce retributive.*

2. *La regolarità sussiste comunque in caso di:*

- a) *rateizzazioni concesse dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli Agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;*
- b) *sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative;*
- c) *crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti;*
- d) *crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso;*
- e) *crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi cui all'art. 24, comma 3, del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46;*
- f) *crediti affidati per il recupero agli Agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario.*

3. *La regolarità sussiste, inoltre, 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. 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 Euro 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge."*

Condivisibilmente, il primo giudice ha interpretato la normativa vigente nel senso che l'articolo in esame non richiede più un esatto adempimento anche degli obblighi formali, non più richiamati espressamente e comunque non ricavabili neppure in via di interpretazione della norma.

Da un lato, infatti, il terzo comma dell'art. 3 consente il rilascio del DURC anche in presenza di uno scostamento, seppur non grave, tra quanto dovuto e quanto versato; dall'altro la dizione del primo comma (laddove richiede che la verifica del pagamento dovuto vada fatta a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce) attribuisce rilevanza all'atto sostanziale del versamento.

D'altro canto, la stessa espressione "documento di regolarità contributiva" rimanda letteralmente all'idea che rilevi che il contribuente sia in regola con gli obblighi contributivi e non necessariamente con il rispetto rigoroso delle forme della denuncia contributiva.

Tale considerazione trova ulteriore conferma nella circostanza che il D.M. del 2015, riguardo alle violazioni non inerenti all'inadempimento sostanziale degli obblighi contributivi, all'art. 8 prevede che ostano al rilascio del DURC, ai fini l'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, una serie di ipotesi elencate nell'allegato A, tra le quali non compare la violazione delle disposizioni regolamentari di compilazione delle denunce contributive.

Conferma la correttezza di dare rilievo ai soli adempimenti sostanziali anche la recente sentenza della Corte di Cassazione n. 5825/2021, laddove afferma che "*la regolarità contributiva sussiste qualora vi sia correttezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici, corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti e inesistenza*



Sentenza n. 1158/2021 pubbl. il 23/11/2021
RG n. 497/2021

di inadempienze in atto... unico presupposto realmente sotteso all'accertamento della "regolarità contributiva" è l'adempimento delle obbligazioni concernenti contributi e premi, oltre che di eventuali versamenti dovuti alle casse edili, e che le stesse ipotesi in cui la presenza di un inadempimento non è d'ostacolo al rilascio del DURC sono rigidamente tipizzate dalle fonti primarie e secondarie, per modo che l'ente previdenziale preposto al suo rilascio non è chiamato ad esercitare, nell'ambito del relativo procedimento, poteri discrezionali, ma deve esclusivamente verificare la sussistenza dei presupposti e dei requisiti normativamente previsti nello svolgimento di una attività vincolata, di carattere meramente ricognitivo, della cui natura partecipa anche il giudizio tecnico concernente la verifica di cause che non siano ostative al suo rilascio".

La nozione evocata attiene, evidentemente, a una concezione sostanziale della regolarità contributiva, mentre non deve costituire motivo di potenziale equivoco il generico rinvio a "inadempienze in atto", ancora presente nel D.M. 24/10/2007 (applicabile *ratione temporis* alla vicenda concreta esaminata dalla Cassazione), poi superato dal D.M. 31/1/2015 che, invece, non ne fa più alcun cenno.

Può quindi affermarsi che, ove l'impresa incorra in mere irregolarità formali correlate ad errori commessi nella presentazione delle denunce contributive, nulla osti al rilascio del documento di regolarità contributiva, poiché non esiste una disposizione di legge che esplicitamente ricollegghi al mero ritardo a provvedere alla presentazione della denuncia Uniemens alle scadenze di legge – piuttosto che al successivo invito alla regolarizzazione nei 15 giorni emesso da Inps – l'accertamento di una irregolarità contributiva sostanziale, a cui far conseguire la decadenza dagli sgravi contributivi.

Non appaiono idonee a giungere a diverse conclusioni le pronunce richiamate dalla difesa di Inps, considerato che la sentenza del Consiglio di Stato dà rilievo alle irregolarità formali perché queste avevano comportato anche una irregolarità sostanziale (ipotesi esclusa nel caso in esame), mentre la sentenza della Cassazione attiene a fattispecie in cui trovava applicazione il D.M. del 2007, che come sopra visto, è stato superato dal decreto ministeriale del 2015.

In conclusione, può quindi affermarsi che all'irregolarità formale consistita nella presentazione in ritardo delle denunce Uniemens da parte dello Studio Maddaloni, stante la correttezza e tempestività dei relativi versamenti non possa conseguire la decadenza dagli sgravi contributivi goduti.

Per tali motivi, assorbita ogni altra questione, l'appello proposto da Inps va rigettato.

Le spese processuali del grado seguono la soccombenza e vanno, pertanto, poste a carico dell'appellante, liquidate in base al DM 10.3.2014 n.55, considerato il valore della causa, rilevata l'assenza di attività istruttoria nel presente grado di giudizio, come da dispositivo.

Sussistono i presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1-quater del DPR n. 115/02 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.12 n. 228.

P.Q.M.

pagina 5 di 6

Firmato Da: FAZIO DONATELLA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 79c1b4ff6f60741fe3bc617743a9eca
Firmato Da: RAVAZZONI SILVIA MARINA ANNA ALESSANDRA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 33dd435d4d5222e10c96b065cca01093
Firmato Da: PAOLA POLI Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: cb92dd



Sentenza n. 1158/2021 pubbl. il 23/11/2021
RG n. 497/2021

Rigetta l'appello avverso la sentenza n. 1957/2020 del Tribunale di Milano.

Condanna l'appellante alla rifusione delle spese di lite del grado in favore di Studio Maddaloni Sas, che liquida in € 1.000 oltre a spese generali e accessori di legge.

Sussistono i presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1-quater del DPR n. 115/02 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.12 n. 228.

Milano, 23/09/2021

Il Giudice Ausiliario rel.
Paola Poli

Il Presidente
Silvia Marina Ravazzoni

pagina 6 di 6

Firmato Da: FAZIO DONATELLA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 79c1b4ff6f630741fe3bc617743a9eca
Firmato Da: RAVAZZONI SILVIA MARINA ANNA ALESSANDRA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 33cd435d4d5222e10c96b065cca01093
Firmato Da: PAOLA POLI Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: cb92dd



I NOSTRI CORSI

Contrattualistica individuale: la fase preassuntiva e le clausole speciali nei contratti di lavoro

CONGUAGLI DI FINE ANNO

APPRENDISTATO:
RISCHIO O
OPPORTUNITÀ?

L'autoliquidazione
del premio INAIL:
procedure e novità

LA
CERTIFICAZIONE
UNICA (C.U.) 2022

LEGGE DI BILANCIO 2022

Technical english per gli studi di
consulenza del lavoro Standard
Europeo level A2

RIMBORSI CON FONDOPROFESSIONI E SCONTISTICHE

PER I DIPENDENTI ISCRITTI AI CORSI

FONDOPROFESSIONI AVVISO 5/20

(riservato agli studi/aziende che hanno aderito Fondoprofessioni per la prima volta, nei sei mesi precedenti l'avvio dell'attività formativa)
viene rimborsato il **100%** dell'imponibile fino a un massimo di 300,00 euro

FONDOPROFESSIONI AVVISO 2/21

Agli Studi/aziende iscritti a Fondoprofessioni viene rimborsato l'**80%** dell'imponibile

PER I PROFESSIONISTI CHE NON POSSONO UTILIZZARE FONDOPROFESSIONI

PACCHETTO MONOGRAFICI	ISCRITTI ANCL	NON ISCRITTI ANCL
5 Monografici + 1 in omaggio	352,00 Euro	600,00 Euro + IVA
8 Monografici + 2 in omaggio	562,00 Euro	960,00 Euro + IVA
10 Monografici + 3 in omaggio	702,00 Euro	1.200,00 Euro + IVA