



Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

n. 4

SOMMARIO

- 2 Inps: minimale retributivo per calcolo contributi previdenziali
- 3 Interruzione del lavoro a video terminale
- 3 Elemento dolo so o colposo nella responsabilità disciplinare
- 5 Ambiente lavorativo troppo freddo? Giustificata l'astensione retribuita dei lavoratori!
- 6 Assenza per gravi motivi non autorizzata dal datore di lavoro: Legittimità del licenziamento
- 7 Licenziamento del lavoratore per crisi aziendale e diritto all'indennità di mobilità
- 7 Contratti a termine reiterati valgono ai fini degli scatti di anzianità
- 8 La presenza del certificato medico non vale ad escludere la necessaria comunicazione dell'assenza al datore di lavoro

IL PUNTO

L'analisi comparata della contrattazione collettiva nazionale effettuata dal nostro Centro Studi e Ricerche, tra quella sottoscritta dai sindacati confederali (CGIL – CISL – UIL) e quella sottoscritta dalla CISAL, è stata discussa in un Convegno Seminariale dal Titolo <<LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN ITALIA - NUOVI SCENARI DAL FRONTE SINDACALE?>>.

Alla esposizione della comparazione, a cura del Collega **Riccardo Bellocchio**, e della sintesi della attuale situazione normativa, a cura del Collega **Gianfranco Curci**, è seguita, alla presenza di oltre 350 colleghi, una coinvolgente tavola rotonda coordinata dal Presidente del nostro Ordine, **Potito di Nunzio**.

Con **Luca Failla**, Avvocato, Founding Partner Studio Legale LabLaw; **Antonella Occhino** – Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e **Angelo Zambelli** – Avvocato, Partner Studio legale Grimaldilex, si è dibattuto dell'efficacia dei CCNL in Italia, della maggiore rappresentatività dei soggetti

stipulanti, della legislazione di sostegno per l'applicabilità dei CCNL e dell'efficacia derogatoria della contrattazione di prossimità. Ne è emerso un quadro davvero importante che sconvolge e travolge il riferimento alla maggiore rappresentatività, legittimando la pluralità sindacale e i contratti stipulati dalle altre organizzazioni sindacali malgrado si presentino con un trattamento complessivo di gran lunga inferiore a quello offerto dalla cd. contrattazione maggiore. Sicuramente è un argomento da "maneggiare" con cura, perché le visioni, soprattutto della magistratura, sono a volte differenti.

Va ricordato che l'assenza di normative legislative vincolanti ha lasciato, come è giusto che sia, le Relazioni Industriali nelle mani delle Parti sociali. Tuttavia, l'inerzia di queste ultime nel disciplinare in via convenzionale l'intera materia non ha fatto altro che generare conflitto che è poi stato risolto dalla magistratura la quale ha imposto, spesso, regole che non hanno giovato all'intero sistema produttivo e del lavoro.

La documentazione del convegno è presente sul nostro sito.

ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Inps: minimale retributivo per calcolo contributi previdenziali

SAVE THE DATE: IMPORTANTISSIMO EVENTO

IL PROSSIMO 19 MAGGIO 2015

(Vedi locandina in ultima pagina – Riceverai consueta circolare per effettuare la prenotazione)

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine e Coordinatore scientifico del CSR
 Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche:
Coordinatore Riccardo Bellocchio
 Gilberto Asnaghi, Barbara Brusasca, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Alessandro Lucia, Patrizia Masi, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatichi, Roberto Montelatichi, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi

Sezione Semplificazione normativa:
Coordinatore Andrea Asnaghi
 Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Mariagrazia di Nunzio, Alessandro Graziano, Paolo Lavagna, Stefano Lunghi, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino
Sezione Scuola e Università:
Coordinatore Alessandro Proia

Gabriele Corraera, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia, Alessandro Riva
Sezione Formazione e aggiornamento professionale: **Coordinatrice Stella Crimi**
 Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa, Luca Paone, Roberto Picci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola



ARGOMENTO

“ **INPS:** *minimale retributivo per calcolo contributi previdenziali* ”

SENTENZA

Tribunale di Milano, sez. Lavoro, sentenza 19 marzo 2015, n. 820

TESI-DECISIONE

Il datore di lavoro riceve un verbale di accertamento INPS per omissioni contributive relative a contributi omessi per mancato rispetto del minimale sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori.

Il datore di lavoro si oppone al verbale e chiede al giudice del lavoro di annullare e/o revocare l'atto dell'INPS poiché *contra legem*.

Per l'INPS vi è stato il mancato rispetto dei minimali retributivi di legge su cui calcolare i contributi previdenziali dovuti ex DL 338/1989 e L. 389/1989.

L'Istituto ritiene che il minimale retributivo orario per i lavoratori soci di cooperativa, principalmente nel caso di specie non a tempo pieno, è da calcolarsi secondo una formula mensile matematica: minimale mensile da CCNL applicato meno quota ferie, 13ma, 14ma, permessi non goduti.

Questa impostazione prevede che la retribuzione sia composta da retribuzione diretta ed indiretta e che solo sulla prima vada calcolato il minimale di retribuzione utile al calcolo dei contributi previdenziali da versare.

Il datore di lavoro ha pagato la retribuzione indiretta in quote mensili anziché in una unica soluzione alle scadenze contrattualmente previste, ma questo fatto non trasforma la retribuzione indiretta in diretta e quindi, secondo l'Inps, il minimale retributivo mensile non è stato raggiunto.

Il datore di lavoro ritiene, invece, che, non essendoci una norma di legge che imponga il calcolo mensile così come richiesto dall'Inps, l'atto dell'Istituto è nullo e debba essere dichiarato tale e/o revocato.

Peraltro l'INPS a tutt'oggi non ha mai rifiutato il pagamento dei contributi previdenziali versati e calcolati mensilmente sulle componenti indirette della retribuzione.

Il Giudice accoglie la richiesta del datore di lavoro, dichiarando non dovute le somme richieste dall'INPS in forza del suo verbale, emettendo sentenza immediatamente esecutiva.

All'INPS l'onere di pagare all'opponente le spese processuali.



ARGOMENTO

“ **INTERRUZIONE DEL LAVORO** *a video terminale* ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
11 febbraio 2015,
n. 2679

TESI-DECISIONE

Entambe le normative - D.Lgs 19/09/1994, n. 626, art 54 - D.Lgs 9/04/2008, n.81, art .175 - che si sono susseguite nel tempo in ambito di prevenzione degli infortuni sul lavoro, impongono di interrompere l'utilizzo del video terminale dopo 4 ore di uso ininterrotto nei casi di adibizione al video terminale per almeno 20 ore settimanali.

La sentenza in oggetto sancisce per la prima volta un principio molto interessante.

La prescrizione normativa è assolta non solo mediante la pausa di 10 minuti prescritta delle norme richiamate, ma anche quando il datore di lavoro organizza l'attività lavorativa alternando l'uso del video terminale con altra attività amministrativa senza l'uso del video terminale.

Il cambio di attività, pertanto, al posto della concessione della pausa, integra perfettamente la prescrizione normativa consentendo la prosecuzione del lavoro.

ARGOMENTO

“ **ELEMENTO DOLOSO O COLPOSO** *nella responsabilità disciplinare* ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
9 febbraio 2015,
n. 2375

TESI-DECISIONE

Illegittimo il licenziamento comminato ai dipendenti postisi alla testa di un corteo di circa cinquanta lavoratori, corteo di protesta sindacale degenerato poi in lancio di oggetti, fischi e urla.

Così come per la responsabilità penale, anche per quella disciplinare deve sussistere l'elemento doloso o colposo, deve sussistere la prova che i lavoratori posti a capo del corteo vi abbiano materialmente e moralmente partecipato, concordando preventivamente di dare vita ad una

contestazione violenta. Più in dettaglio: i fatti riguardano otto licenziamenti disciplinari intimati a lavoratori dipendenti di Fiat Group Automobiles s.p.a. iscritti all'associazione sindacale SLAI COBAS, considerati responsabili di aver tenuto, durante un'assemblea sindacale programmata, un atteggiamento aggressivo ed intimidatorio per essersi posti a capo di un corteo di circa cinquanta lavoratori.

Essendosi verificate forti contestazioni, questi otto lavoratori erano stati considerati re- >>>



>>> sponsabili di aver impedito il regolare svolgimento dell'assemblea anche attraverso il lancio di oggetti. L'iter disciplinare si conclude per questi lavoratori con l'irrogazione dei licenziamenti per giusta causa.

Avendo la Corte d'Appello rigettato le opposizioni di Fiat, quest'ultima ricorre in Cassazione per una serie di motivi di cui alcuni fondati alcuni sulla mancanza di legittimità e di rappresentatività del sindacato SLAI Cobas, altri invece incentrati sulla falsa applicazione dell'art. 7 della Legge 300/70. Ritiene infatti FIAT che la motivazione alla base del rigetto del ricorso sia troppo generica ed infondata essendo alquanto evidente, invece, l'intenzionalità della condotta dei lavoratori volta ad impedire lo svolgimento di una legittima assemblea sindacale in azienda.

I giudici della Corte di Cassazione, investiti del ricorso, rigettano *in toto* i motivi dello stesso ritenendoli infondati.

La Corte rileva la diffusione del sindacato SLAI COBAS su tutto il territorio nazionale essendo sufficiente a dimostrarne la rappresentatività lo svolgimento effettivo dell'azione sindacale su gran parte del territorio nazionale. La Corte d'Appello riscontra tale requisito sia per la presenza del sindacato in numerose zone de territorio, sia per lo svolgimento concreto dell'attività sindacale, dimostrato per esempio dall'aver presentato il referendum sull'art. 19 della Legge 300/70 e l'aver stipulato accordi aziendali in svariati settori produttivi. La Corte di Cassazione, a conferma di quanto sopra, ribadisce la non necessarietà per le associazioni intercategoriale, ai fini della loro stessa legittimazione, dell'essere parte di una delle confederazione maggiormente rappresentative.

Passando all'esame degli altri motivi del ricorso, la Corte d'Appello rileva l'illegittimi-

tà dei licenziamenti in quanto sorretti da motivazioni così generiche da impedire l'individuazione di comportamenti specifici sui quali i lavoratori stessi abbiano potuto difendersi.

Alla mancanza probatoria di cui sopra, la Società cerca di supplire adducendo che l'essersi posti i lavoratori alla testa del corteo, attivandosi poi nel lancio di oggetti contundenti e uova, evidenzia la responsabilità di questi ultimi nell'aver impedito lo svolgimento dell'organizzata assemblea sindacale.

Secondo la Corte, lo "stare a capo del corteo" non implica di per sé l'effettiva partecipazione degli stessi lavoratori agli illeciti contestati. Non esiste nel nostro ordinamento una "responsabilità per le azioni del gruppo" dovendo pur sempre essere individuata una condotta diretta a rafforzare la condotta offensiva di altri o ad aggravarne gli effetti.

Da qui il parallelismo con l'azione penale.

In questo specifico caso, non viene dimostrata nessuna circostanza che possa provare che i lavoratori licenziati abbiano commesso gli atti violenti contestati e che gli stessi atti siano stati preventivamente da loro concordati.

La Corte delinea un importante principio in materia di responsabilità disciplinare stabilendo che, così come per la responsabilità penale, per poter dimostrare la responsabilità disciplinare occorre che sussista l'elemento colposo o doloso in capo al lavoratore accusato.

Deve esserci la prova precisa e puntuale che il lavoratore abbia posto in essere con le sue azioni un fatto rilevante disciplinarmente proprio per essere stato posto in essere con dolo o colpa.

Da qui il rigetto del ricorso.



“ **AMBIENTE LAVORATIVO TROPPO FREDDO?** *giustificata l'astensione retribuita dei lavoratori!* ”

TESI-DECISIONE

Il caso trae origine dalla trattenuta del datore di lavoro (pari all'equivalente del valore di un'ora e mezza di retribuzione) operata sulle retribuzioni di alcuni dipendenti. La sanzione è stata applicata a seguito dell'astensione dal lavoro dei lavoratori, motivata dalla temperatura troppo bassa nei locali lavorativi per il malfunzionamento della caldaia.

Il datore di lavoro sostiene che il fermo dell'impianto non aveva interessato i luoghi di lavoro ove erano operanti i lavoratori assenti; pertanto, l'astensione dal lavoro non poteva ritenersi giustificata.

La corte d'appello di Milano nel 2007 (che conferma Tb. Lecco del 2005), nel sottolineare che nella medesima giornata non fosse stato proclamato nessun sciopero, ritiene che vi fosse impossibilità della prestazione dovuta alla temperatura troppo bassa degli ambienti di lavoro, condanna il datore di lavoro al pagamento dell'ora e mezza indebitamente trattenuta.

Ricorre il datore di lavoro avverso tale sentenza con unico motivo di ricorso:

- si deduce vizio di motivazione della sentenza impugnata, in ragione della mancata considerazione che l'ambiente di lavoro in cui operavano i ricorrenti era regolarmente riscaldato e che il fermo dell'impianto di riscaldamento aveva interessato solo il piano sottostante quello occupato dai lavoratori in causa
- si rileva, lamentando che tale accertamento

non era stato fatto dalla sentenza impugnata, che il varco aperto verso l'esterno al piano interessato dalle lavorazioni era di dimensioni assai contenute tali da non poter incidere sulla temperatura del grande locale.

Argomentando in base all'art. 2087 c.c., - norma volta ad assicurare condizioni di lavoro idonee a garantire la sicurezza delle lavorazioni - la Corte di Cassazione afferma che il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Cosa consegue dalla violazione di tale obbligo?

- i lavoratori sono legittimati a non eseguire la prestazione, eccedendo l'inadempimento altrui (cfr. fra le tante Sez. L, Sentenza n. 10553 del 07/05/2013; Sez. L, Sentenza n. 14375 del 10/08/2012; Sez. L, Sentenza n. 11664 del 18/05/2006; Sez. L, Sentenza n. 9576 del 09/05/2005)
- i lavoratori mantengono il diritto alla retribuzione, in quanto al lavoratore non possono derivare conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore.

Gli Ermellini ritengono corretta la sentenza della Corte territoriale che,

- con motivazione congrua e corretta, ha accertato che la temperatura era significativamente bassa in considerazione della stagione e della eccezionalità della >>>



- >>> temperatura del giorno, tanto che l'azienda aveva ritenuto legittima l'interruzione dell'attività lavorativa di parte dei dipendenti del piano inferiore;
- ha accertato che il sito aziendale era articolato in due piani non separati del tutto tra loro, perchè il divisore dei piani non occupava l'intero perimetro e consentiva il passaggio d'aria tra i due piani, essendovi un tunnel tra i due piani che consentiva il collegamento tra gli stessi per il passaggio dei carrelli e quindi l'immissione di aria fredda;
 - ha considerato altresì che al piano superiore vi era un varco per consentire l'installazio-

ne di una porta per realizzare una nuova uscita di sicurezza e che tale varco era completamente aperto per un certo periodo della mattina, aggravando la situazione.

Il fatto che il reparto fosse vasto è stato valutato dalla corte, che lo ha ritenuto tuttora irrilevante, essendosi evidenziato che il passaggio di aria fredda avveniva senza ostacoli.

Tale vantazione della corte territoriale, involgendo un giudizio di merito, non è censurabile in sede di legittimità da parte degli Ermellini; e la Corte rigetta il ricorso.

ARGOMENTO

“ ASSENZA PER GRAVI MOTIVI NON AUTORIZZATA DAL DATORE DI LAVORO: *legittimità del licenziamento* ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
12 febbraio 2015,
n. 2803

TESI-DECISIONE

Con la sentenza emarginata la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso di un lavoratore volto alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimatogli dalla Società datrice di lavoro per ripetute assenze dalla stessa non autorizzate e giustificate dal lavoratore medesimo attraverso la fruizione di “*giornate di permesso*”. In particolare, il dipendente sosteneva trattarsi di congedi per gravi motivi, di durata non superiore a tre giorni, per i quali l'art. 2 DM n. 278/2000 richiedeva soltanto una comunicazione ed imponeva al datore di lavoro di esprimersi entro ventiquattro ore, motivando l'eventuale diniego con eccezionali ragioni organizzative. Sul punto gli Ermellini hanno precisato che tanto la norma di legge (precisamente l'art. 4,

comma 2, della L. n. 53/2000) quanto quella di regolamento (art. 2, comma 6, del già citato DM) prevedono la realizzabilità immediata del diritto al congedo per gravi motivi solo nel caso di decesso del familiare o del convivente (ciò, per evidenti motivi di urgenza), mentre in tutte le altre ipotesi il lavoratore non può assentarsi dall'azienda senza che il datore di lavoro sia posto in condizione di controllare l'effettiva sussistenza delle giustificazioni e, eventualmente, formulare una proposta di differimento o di fruizione parziale del congedo.

Ciò, in quanto la fruizione dei congedi rimessa al mero arbitrio del lavoratore impedirebbe l'esercizio del potere, spettante al datore di lavoro, di direzione e di organizzazione dell'impresa, con pregiudizio anche per gli altri lavoratori.



ARGOMENTO

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
18 marzo 2015,
n. 5433

“ LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PER CRISI AZIENDALE e diritto all'indennità di mobilità ”

TESI-DECISIONE

La Corte di Cassazione respinge il ricorso presentato da un lavoratore che voleva veder riconosciuto il suo diritto all'indennità di mobilità per licenziamento susseguente a crisi aziendale, anche in carenza di presentazione della domanda all'Inps.

Durante il processo di primo grado, durato ben sette anni, il lavoratore era stato invitato più volte a presentare la domanda all'Inps. Il lavoratore non ha mai accolto l'invito.

Nel processo di appello il lavoratore comunica che nel ricorso introduttivo ha fatto comunque riferimento alla documentazione richiesta, e di aver presentato successivamente la domanda al Ministero del Lavoro.

Nella sentenza in commento, il lavoratore vie-

ne riconosciuto come responsabile di un comportamento inerte (per quasi sette anni non ha presentato la domanda) e poi poco accorto, dato che ha presentato la domanda ad un ente non competente, il Ministero del Lavoro.

La Corte statuisce che il diritto all'indennità di mobilità non sorge per se stesso ma richiede la seguente duplice condizione:

1. Il lavoratore è tenuto a presentare la domanda di trattamento di mobilità;
2. Il lavoratore è tenuto a presentarla all'Inps.

In difetto di uno dei due requisiti, il diritto al trattamento di mobilità non si perfeziona e il lavoratore non matura alcun credito nei confronti dell'Ente previdenziale.

ARGOMENTO

SENTENZA

Cass., sez. VI,
14 gennaio 2015,
n. 262

“ CONTRATTI A TERMINE REITERATI valgono ai fini degli scatti di anzianità ”

TESI-DECISIONE

Il fatto trae origine dal contenzioso instaurato da una ex dipendente, nei confronti della compagnia aerea, ex datrice di lavoro, con la quale, negli anni fra il 2000 e il 2008, aveva stipulato più contratti di lavoro a tempo determinato. La ricorrente chiedeva il riconoscimento di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il riconoscimento dell'anzianità di servizio. La vicenda approda in Cassazione, ove gli Ermellini esprimono il seguente pensiero: in caso di reiterazione di

contratti a tempo determinato, l'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, della legge 4 novembre 2010, n. 183, è esaustiva del diritto al ristoro per il periodo non lavorato, mentre, per i periodi lavorati, al lavoratore spetta anche, oltre alla retribuzione maturata, il riconoscimento dell'anzianità di servizio e, dunque, la maturazione degli scatti di anzianità. Questo il principio affermato dalla Corte di Cassazione che cassa la sentenza di secondo grado accogliendo il ricorso della lavoratrice.



“LA PRESENZA DEL CERTIFICATO MEDICO non vale ad escludere la necessaria comunicazione dell'assenza al datore di lavoro”

TESI-DECISIONE

Nella sentenza in oggetto un'Associazione assistenziale ricorre in giudizio per far accertare la legittimità della sanzione disciplinare irrogata ad un dipendente resosi responsabile di non aver comunicato l'assenza successiva al termine di un periodo di malattia, causa proroga. Costitutosi in giudizio, il lavoratore contesta la domanda e dedotto di essere stato licenziato nelle more per recidiva della sanzione disciplinare, in via riconvenzionale ne chiede l'illegittimità.

Il Giudice del Lavoro di Catania valutati i fatti e ritenuta adeguata la sanzione disciplinare, rigetta la domanda riconvenzionale; contro tale decisione il dipendente ricorre in Appello e in questa circostanza non solo sostiene di aver dato giustificazione dell'assenza, ma contesta l'esistenza della recidiva, poichè, a suo dire, le sanzioni irrogate erano state impugnate dinanzi al collegio di conciliazione ed arbitrato. Ciononostante, anche in sede di Appello il ricorso viene rigettato poichè, nonostante quanto sostenuto, il lavoratore non risultava in grado di provare nè la “comunicazione dell'assenza”, tra l'altro negata dalla prova testimoniale di altri dipendenti, nè, tantomeno, di aver depositato la richiesta di costituzione del collegio di conciliazione ed arbitrato per

accertare la legittimità delle due sanzioni precedenti. Da qui il ricorso in Cassazione.

Il lavoratore ritiene di poter sanare ogni omissione attraverso la prova della tempestiva comunicazione del certificato medico, ma gli Ermellini chiariscono che nella fase di accertamento della malattia ricorrono in capo al lavoratore due obblighi, quello della preventiva *comunicazione, utile a motivare l'assenza* e quello della presentazione della *certificazione medica*, necessaria a provare la malattia e quindi *giustificare l'assenza*. La tempestività della comunicazione è strettamente correlata alla necessità di garantire al datore di lavoro l'opportunità di riorganizzare l'attività, a maggior ragione in questa circostanza in cui l'interesse del funzionamento del servizio coinvolgeva in pari misura gli utenti finali. Dunque il ricorso viene rigettato.

Di rilievo un'ultima annotazione, secondo l'interpretazione della Cassazione: il lavoratore può provare la giustificatezza dell'assenza anche successivamente alla malattia, ma solo nel caso in cui si sia trovato nell'impossibilità incolpevole di comunicare l'assenza. Per esempio per la gravità della situazione clinica e psicologica del momento che dovrà comunque essere provata.

Sintesi

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile
Potito di Nunzio

Redattore Capo
D. Morena Massaini

Redazione
Andrea Asnaghi
Riccardo Bellocchio
Stella Crimi
Alessandro Proia

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano. Tel. 0258308188
www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano. Via Aurispa, 7, 20121 - Milano
Tel. 0258308188 - Fax .0258310605
info@consulentidellavoro.mi.it

[PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PECordine.milano@consulentidellavoropec.it)

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano n. 19
del 30 gennaio 2015

CONVEGNO

ASSEVERAZIONE: IL LAVORO NELLE REGOLE
La funzione sociale e sussidiaria dei consulenti del lavoro

Milano, 19 MAGGIO 2015, ore 14,00 – 18,00

Sede da definire

PROGRAMMA

Ore 14,00 Registrazione partecipanti

Ore 14,15 Saluti

Potito di Nunzio

Presidente Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

Alessandro Graziano

Presidente Ancl U.P. di Milano

Marina Calderone

Presidente del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro

Maria Rosaria Simonelli

Direttore D.I.L. - Direzione Interregionale del Lavoro Lombardia, Piemonte, Liguria e Valle D'Aosta

Ore 14,30 Introduzione

Potito di Nunzio – Coordinatore Centro Studi Ordine Consulenti del Lavoro di Milano

Relazioni

L'ASSECO dalla A alla Z. Il quadro generale e la procedura operativa

Relatore: Paolo Stern, Consigliere Nazionale CNOCDL

Le responsabilità del Consulente Asseveratore.

Relatore: Luca De Compadri, Consigliere Nazionale CNOCDL

Il Protocollo CPO di Milano - DTL di Milano in materia di asseverazione degli appalti

Relatore: Andrea Asnaghi, Coordinatore Sezione Semplificazione del Centro Studi

La funzione sussidiaria dei consulenti del lavoro. Prospettive ed opportunità

Relatore: Rosario De Luca, Presidente Fondazione Studi del Consiglio Nazionale

Ore 17,30 Dibattito e risposta a quesiti

Moderatore: **Riccardo Bellocchio** – Coordinatore Sezione Studi e Ricerche del Centro Studi

Ore 18,00 Termine dei lavori

I quesiti dovranno pervenire entro il 15 maggio 2015 all'indirizzo e-mail info@consulentidellavoro.mi.it

Evento gratuito valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria.

Dà diritto a n. 4 crediti per gli iscritti agli Ordini dei Consulenti del Lavoro e dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Milano

**CREDITI VALIDI PER ANCHE PER L'ATTIVITÀ DI ASSEVERATORE
DI CUI AL PROTOCOLLO CPO/DTL MILANO**

Prenotazione obbligatoria sul sito www.consulentidellavoro.mi.it