

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

n. **12**

SOMMARIO

IL PUNTO - PAG. 2

DOTTRINA

DISABILI E PROSPETTO INFORMATIVO AZIENDALE di **MARIANNA TISSINO** - PAG. 5

LA DURATA DEL PATTO DI PROVA IL SENSAZIONALISMO DELLA NOTIZIA GIORNALISTICA di **LAURA POZZI** - PAG. 8

IL (NUOVO) CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA: ATTENZIONI DA PORRE NELLE CLAUSOLE DI STIPULA E NELLA CERTIFICAZIONE DELLO STESSO di **ANDREA ASNAGHI** - PAG. 9

SENTENZE

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: SOLO I DIRITTI QUESITI NON POSSONO ESSERE MODIFICATI IN PEIUS di **STEFANO GUGLIELMI** - PAG. 19

LA SALUBRITÀ NEGLI AMBIENTI DI LAVORO: NECESSARIA L'AREAZIONE NATURALE di **PATRIZIA MASI** - PAG. 19

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO: NECESSITÀ DELLA PROVA CERTA E DOCUMENTALE DEL CALO DEL FATTURATO di **BARBARA BRUSASCA** - PAG. 20

LEGITTIME LE DIMISSIONI IN TRONCO PER IPERATTIVITÀ LAVORATIVA di **PATRIZIA MASI** - PAG. 21

L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO (RITO FORNERO) HA UN DOPPIO TERMINE di **STEFANO GUGLIELMI** - PAG. 21

MANCATO VERSAMENTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI OBBLIGATORIE E NON APPLICAZIONE DELLA NUOVA CAUSA DI NON PUNIBILITÀ PER TENUITÀ DEL FATTO di **SABRINA PAGANI** - PAG. 22

• **L'Inps e i consulenti del lavoro si riconciliano**
PAG. 3

• **Accordo di reciprocità tra Consulenti del Lavoro e Graduados Sociales Spagnoli**
PAG. 23

• **Premio alla carriera dei Colleghi milanesi che hanno compiuto 50 anni di iscrizione all'Ordine**
PAG. 29

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

Progetto e realizzazione grafica

ELENA DIZIONE

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

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,
Alexandro Lucia, Patrizia Masi,
Morena Domenica Massaini,
Erika Montelatici, Roberto Montelatici,
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

IL PUNTO

Due splendidi eventi hanno caratterizzato questo scorcio d'anno 2015: **l'Assemblea annuale degli iscritti e la Conviviale natalizia.**

Ai lavori dell'**Assemblea annuale** erano presenti oltre 350 colleghi. È stato fatto il punto sulla nostra Categoria e si è parlato, tra l'altro, di deontologia, di STP, di CED, di ENPACL, e sono stati approvati **all'unanimità** i bilanci consuntivo 2014 e preventivo 2016. Molto bella, festosa e al tempo stesso commovente, la premiazione alla carriera dei colleghi che hanno raggiunto 50 anni di attività professionale e, come si dice, sono ancora sulla "breccia". A loro le congratulazioni più sincere per aver accompagnato con la loro professionalità la crescita della nostra categoria. Nelle pagine di questa rivista pubblichiamo le foto dei colleghi premiati.

La **Conviviale natalizia**, quest'anno, ha ospitato, oltre tutta la dirigenza nazionale e regionale della nostra categoria, la nostra Presidente Nazionale, **Marina Calderone**, il Presidente dell'Inps, **Tito Boeri**, consentendo la riconciliazione dell'Inps con la nostra Categoria. Fondamentali le diplomazie territoriali ed in particolare il Direttore Regionale dell'Inps, **Antonio Pone** e il Direttore Provinciale, **Antonio Di Marco**, che, insieme ai Presidenti Potito di Nunzio e Alessandro Graziano, hanno lavorato per ristabilire gli equilibri e porre le basi per un rapporto nuovo fatto di collaborazione e rispetto. Sotto alcuni momenti della Conviviale. Per una visione d'insieme si rimanda alla galleria fotografica del nostro sito www.consulentidellavoro.mi.it

**Il Presidente, i Consiglieri e Revisori
dell'Ordine, unitamente ai
componenti del Centro Studi e Ricerche,
augurano ai Colleghi e alle loro famiglie
un sereno Natale e uno splendido anno 2016.**

L'inps e i consulenti del lavoro SI RICONCILIANO

Luogo: Milano, Fonderia Napoleonica Eugenia

Data: 11 dicembre 2015

Contesto: Conviviale natalizia 2015

Organizzatori: Consiglio provinciale dell'Ordine di Milano e Ancl Unione provinciale di Milano

Ospiti: i vertici nazionali, regionali e provinciali dei Consulenti del lavoro e i vertici nazionali, regionali e provinciali dell'Inps

Clima: magico, riconciliante, sereno, festoso, davvero rigenerante

All'evento era presente il Presidente dell'Inps, Tito Boeri, invitato d'eccezione, che, dopo i saluti dei Presidenti Potito di Nunzio, Alessandro Graziano e Marina Calderone, si è così espresso:

“Noi siamo davvero convinti che i Consulenti del Lavoro sono per noi un partner strategico fondamentale. E ciò anche per il passato perché sicuramente quello che l'Inps è riuscito a fare sul piano dell'approfondimento, del rapporto con gli utenti, del rapporto telematico, lo deve tantissimo alla collaborazione dei Consulenti del Lavoro e dei consigli che ci hanno dato.

Vogliamo che i Consulenti del Lavoro siano partner strategico anche per il futuro perché noi oggi abbiamo dato una priorità in questa nuova gestione dell'Inps che è quella del contrasto all'evasione contri-

butiva e adesso noi sappiamo che su questo fronte possiamo contare sul vostro aiuto. È davvero fondamentale, noi vogliamo combattere questa battaglia senza quartiere perché è una battaglia per noi decisiva, decisiva per il nostro Paese, e sappiamo quanto la vostra conoscenza dei processi e dei fenomeni sia davvero importante in questo contesto. Per cui guardiamo al 2016 con grandissima fiducia; sappiamo che abbiamo lavorato, al di là di alcune tensioni che ci possono essere state; le persone dell'Inps vi apprezzano tantissimo a tutti i livelli, lo so perché visito le sedi periferiche e so che la vostra Presidente fa altrettanto. Ed è proprio lì che c'è questo rapporto così stretto tra di noi e il fatto che vada avanti, che sia andato avanti nonostante tutto, è un segnale davvero molto importante. Per cui grazie ancora e tanti auguri per il 2016.”

Dichiarazioni importanti quelle del Presidente Boeri, che pongono fine a quanto accidentalmente accaduto qualche tempo addietro e che preludono a rapporti nazionali futuri più intensi, basati sulla collaborazione e convinzione di tutti che la nostra Categoria, oltre ad essere necessaria, può contribuire, con il proprio apporto di idee e di esperienze, alla vera reingegnerizzazione dell'Istituto. ➔



Marina Calderone
e Tito Boeri.

Potito di Nunzio tra Marina Calderone e Tito Boeri
Sotto da sinistra Alessandro Graziano, Marina Calderone, Potito di Nunzio e Alessandro Visparelli.



Sopra da destra Pietro Martello, Presidente della sezione Lavoro del Tribunale di Milano, Potito di Nunzio, Tito Boeri, Marina Calderone e Rosario De Luca.

Per visionare tutte le foto della Conviviale si rimanda al sito www.consulentidellavoro.mi.it

Disabili e Prospetto informativo aziendale

• MARIANNA TISSINO •

Consulente del Lavoro in Milano

In attesa dell'entrata in vigore delle nuove procedure in materia di collocamento obbligatorio dei disabili previste dal D. Lgs. 151/2015, è utile ripercorrere gli obblighi della legge n. 68/1999 che disciplina le norme per il diritto al lavoro dei disabili e ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Tutto ciò si realizza per mezzo di una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Relativamente agli obblighi occupazionali, si ricorda che sono tenuti all'inserimento in azienda di tale categoria di lavoratori, i datori di lavoro, sia pubblici che privati, con almeno 15 dipendenti costituenti base di computo, nella seguente misura: un lavoratore disabile, se occupano da 15 a 35 dipendenti, due lavoratori disabili, se occupano da 36 a 50 dipendenti e il 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

I datori di lavoro, al fine di condividere con l'Ufficio del Collocamento mirato tutte le

informazioni necessarie all'inserimento lavorativo, devono presentare al servizio provinciale competente il Prospetto Informativo Aziendale, entro il 31 gennaio, salvo eventuali proroghe, dichiarando la propria situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente. L'invio del prospetto è consentito esclusivamente per via telematica, costituendo mancato adempimento l'invio con strumenti diversi. Il datore di lavoro non deve inviare il Prospetto Informativo Aziendale tutti gli anni ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome, l'adempimento dell'obbligo si assolve inviando il prospetto informativo presso il servizio informatico ove è ubicata la sede legale dell'azienda, ovvero ove è ubicata la sede legale dell'intermediario.

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: i lavoratori disabili occupati ai sensi della L. n. 68/1999; i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi; i soci di cooperati- ➔

ve di produzione e lavoro; i dirigenti; i lavoratori assunti con contratto di inserimento; i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore; i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività; i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81; i lavoratori a domicilio; i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art. 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383; i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale possono essere computati in proporzione all'orario effettivo di lavoro svolto rapportato al tempo pieno, con arrotondamento finale per eccesso se la frazione ottenuta risulta essere superiore alla metà dell'orario a tempo pieno. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore, come ad esempio la non computabilità, per effetto di specifiche disposizioni di legge, degli apprendisti (art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015). Inoltre, l'art. 27, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, quindi anche in tema di collocamento obbligatorio, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Con riferimento al computo dei lavoratori disabili, si evidenziano tre casistiche particolari: 1) per i lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, il datore di lavoro dovrà considerare il singolo orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pie-

no, con arrotondamenti ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario; 2) i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, nel caso assumano con contratto a tempo parziale un lavoratore disabile con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria in base alla tabella allegata al D.P.R. n. 246/1997, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto (art. 3, comma 5, D.P.R. n. 333/2000); 3) sono computati nella quota di riserva anche i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, ovvero al 45% se trattasi di persone con disabilità intellettiva e psichica, accertata dagli organi competenti (art. 4, comma 3-bis, L. n. 68/1999).

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di avviamento entro sessanta giorni da quando sussiste l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili. I sessanta giorni decorrono dal giorno successivo a quello d'insorgenza dell'obbligo. La richiesta si intende presentata anche attraverso l'invio di prospetti informativi periodici. L'inserimento del lavoratore disabile può avvenire per chiamata numerica, ovvero nominativa (privilegiata con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 151/2015), con le seguenti percentuali: a) nella misura del 100% per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi, nonché per i datori di lavoro che assumono disabili psichici a condizione che stipolino un'apposita convenzione; b) nella misura del 50% per i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 di- ➔

pendenti; c) nella misura del 60% per le assunzioni dei datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

In questa sede si menzionano i seguenti istituti cui il datore di lavoro può ricorrere, in ben specifiche casistiche, per richiedere la sospensione, l'esclusione ovvero l'esonero parziale dagli obblighi previsti dalla normativa: sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali, cui si affianca la possibilità di compensare territorialmente, in via automatica, le eccedenze di lavoratori assunti in determinate unità produttive con le carenze di lavoratori da assumere nelle altre unità produttive, senza alcun peculiare onere formale. Il datore di lavoro può assolvere altresì all'obbligo di assumere i lavoratori disabili mediante la stipula di tre diverse tipologie di convenzioni:

- 1) Convenzioni di integrazione lavorativa;
- 2) Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative;
- 3) Convenzioni di inserimento lavorativo e cooperative sociali.

- Si conclude ponendo in evidenza alcune novità sul tema, dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. N. 151/2015: tutte le assunzioni potranno essere fatte con chiamata nominativa. I datori di lavoro privati potranno quindi assumere lavoratori con disabilità attraverso chiamata nominativa (ovvero l'azienda individua autonomamente la persona da inserire), ma non potranno effettuare l'assunzione diretta

(potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste).

- le aziende potranno inoltre conteggiare, nella quota di riserva, lavoratori già disabili prima dell'assunzione che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, se fisica, o al 45%, se psichica, anche se non sono stati assunti tramite il collocamento obbligatorio.
- non da ultimo, è stata completamente rivista la procedura di concessione degli incentivi per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta ed immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, ed il rafforzamento degli incentivi stessi con una durata più lunga in caso di assunzione di persone con disabilità intellettuale e psichica; inoltre, viene anche elevata la misura dell'incentivo. L'incentivo si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.
- l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile non si avrà più solo in caso di nuove assunzioni: dal 2017 il datore di lavoro con base computo dai 15 ai 35 dipendenti avrà l'obbligo immediato di avere alle proprie dipendenze lavoratori disabili, secondo le quote di categorie protette stabilite, pena l'irrogazione di una sanzione amministrativa giornaliera, dopo il termine di sessanta giorni di tempo per adempiere all'obbligo.

ERRATA CORRIGE

L'articolo pubblicato nel numero di novembre 2015 "Detrazione premi assicurativi C.c.n.l. dirigenti del terziario convenzione Antonio Pastore n. 3140" è firma di Angela Lavazza. Ci scusiamo per l'involontario errore.

LA DURATA DEL PATTO DI PROVA

Il sensazionalismo della notizia giornalistica

• LAURA POZZI •

Consulente del Lavoro in Cernusco Sul Naviglio

All'inizio del mese scorso molti giornali e riviste di settore riportarono titoli cubitali in tema di durata del patto di prova nell'impiego privato.

Da una prima lettura sembrava che la Suprema Corte avesse emesso una sentenza secondo la quale al personale dirigente o direttivo di primo livello non potesse essere applicato un periodo di prova di durata superiore al trimestre.

In realtà, la lettura più attenta della sentenza consente di comprendere appieno che i citati titoli sensazionalistici sono fuorvianti.

Infatti la sentenza afferma che il patto di prova può superare la durata di tre mesi solo per il personale avente qualifica di dirigenti e per il personale impiegatizio di alto livello con mansioni direttive.

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la Sentenza n. 21874 del 27 ottobre 2015 ha disposto infatti il reintegro in azienda di una lavoratrice licenziata in periodo di prova per violazione dell'articolo 4 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825.

La Suprema Corte afferma che l'articolo 2096 C.C., nel disciplinare l'assunzione in prova del lavoratore, non ha esaurito l'intera regolamentazione di questo aspetto del rapporto di lavoro ma ha semplicemente dettato una disciplina di carattere generale che rimanda, per i dettagli, ad altre norme. In particolare, il richiamo è al R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 sull'impiego privato che è tutt'ora vigente.

Afferma ancora che la previsione contenuta nell'art. 10 della Legge 604/1966 non ha la portata di una nuova disciplina dell'assunzione in prova e non fissa quindi un nuovo termine alla durata della prova stessa, ma si

inserisce invece nel quadro normativo già delineato dal R.D.L. 1825/1924.

La decisione della Suprema Corte si fonda sull'analisi della mansione della lavoratrice ricorrente la quale, pur essendo inquadrata in un livello alto (6° livello del contratto collettivo nazionale per i dipendenti da aziende industriali del settore metalmeccanico) non aveva poteri decisionali ma si muoveva all'interno di procedure esecutive e condizioni ben definite a priori.

L'assenza di questa autonomia decisionale non ha permesso alla Corte di ricomprendere il ruolo della lavoratrice licenziata tra quelle previste dall'articolo 4 del R.D.L. 1825/1924 (istitori, procuratori, rappresentanti a stipendio fisso, direttori tecnici o amministrativi ed impiegati di grado e funzioni equivalenti) che prevede in 6 mesi la durata del periodo di prova.

Ancora, la Suprema Corte, nel rispetto della gerarchia delle fonti, ribadisce, come già affermato in precedenti sentenze tutte dello stesso tenore, che, nell'ambito dell'impiego privato, il R.D.L. 1825/1924 è ancora in vigore e che i contratti collettivi di diritto comune, possono modulare la durata del periodo di prova ma non certo derogare a norma imperativa qual è l'articolo 4 della norma richiamata.

Il ragionamento che soggiace a questa sentenza, la cui lettura superficiale lascia attoniti così come per i titoli giornalistici richiamati, è che i livelli di inquadramento previsti dai vari contratti collettivi, e le relative regolamentazioni di riferimento, sono applicabili in quanto conformi e compatibili con le norme di Legge in vigore; non ultimo il R.D.L. 1825/1924.

IL (NUOVO) CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA: attenzioni da porre nelle clausole di stipula e nella certificazione dello stesso¹

• ANDREA ASNAGHI •

Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano

Se le importanti novità portate dal D. Lgs. 81/2015 impongono di rivedere, almeno in parte, la logica ed i contenuti dei contratti di collaborazione, soprattutto di quelli stipulati dopo il dicembre 2015 o la cui prestazione si dilati oltre tale data, alcune regole “sempreverdi” vanno ricordate nel momento della stesura del contratto, magari rivisitandole ad hoc in funzione delle intervenute modifiche legislative. Parimenti, nell’eventualità che il contratto voglia essere sottoposto a certificazione, è meglio tener presente qualche modalità di presentazione e di preparazione all’incontro con la commissione adita. Senza nessuna pretesa di esaustività, ecco una sintetica lista di “consigli utili”.

ALCUNE REGOLE PRELIMINARI

Come per qualsiasi contratto da stipularsi, anche nel caso di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa bisogna seguire alcuni criteri di base fondamentali per una buona (nel senso di professionale) tenuta dell’accordo prodotto. Poche regole semplici, che derivano dall’esperienza concreta.²

Il contratto deve essere, pertanto:

- **normativamente coeso:** secondo la data in cui viene stipulato, il contratto non può non porre attenzione alle sfumature che la

legge richiede o che potrebbero entrare in conflitto con essa, o ancora che potrebbero mettere in cattiva luce il contratto o farlo stravolgere in caso di contenzioso (ispettivo o semplicemente con il collaboratore). Sembra scontato, ma in una normazione, come quella dei co.co.co. che cambia con una certa frequenza (per quanto riguarda il testo legislativo, ma anche per quanto viene poi aggiunto in termini di prassi, sia dagli Enti che dalla elaborazione giurisprudenziale) è meglio non “affezionarsi” troppo ai vecchi modelli elaborati in Studio o precedentemente utilizzati “con successo” in azienda; in altre parole, nella stesura puntualmente non deve mancare - ovvio, se così è veramente - ciò che la norma puntualmente prevede;

- **completo e sistematico:** rispetto alle clausole stabilite, dal momento che (a differenza di rapporto tipici, su tutti quello di lavoro subordinato) la maggior parte di esse solitamente dipendono dalla libera volontà delle parti, meglio immaginare - e tendenzialmente risolvere a priori - le possibili situazioni ambigue o di contrasto (o anche semplicemente le evoluzioni future di un rapporto o di un’attività), disciplinandole con una certa precisione;

- **coerente, equilibrato e privo di contraddizioni:** le varie sezioni del contratto devono “raccontare la stessa storia”, ad esem- ➔

1. In corso di pubblicazione su “La circolare di lavoro e previdenza” n. 1/2016.

2. L’Autore è anche membro ordinario della Commissione di Certificazione, conciliazione e arbitrato presso l’Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano.

pio è poco congruo che si statuisca che il collaboratore non è soggetto ad alcun vincolo di orario e poi altrove si inserisca l'orario abituale di lavoro, oppure si affermi che la prestazione è "part-time"

(peraltro ciò sarebbe anche poco compatibile con la norma stessa);

- **chiaro:** è possibile che il contratto si adegui alla storia, alla professionalità o attività del caso ed allo "slang" utilizzato nell'ambiente ove si opera, pertanto spesso può essere infarcito di anglicismi (o comunque altri vocaboli stranieri) o di tecnicismi, tuttavia è buona norma (magari con un breve preambolo nelle premesse, che funga quasi da "nota di lettura") cercare di renderlo comprensibile ai profani: in sede di certificazione o di contenzioso sicuramente ciò sarà apprezzato e potrà tornare utile;

- **differenziato,** rispetto ad altre forme o clausole che riportino a prestazioni tipiche, ed in particolare con modalità (di esecuzione, compenso etc.) il più possibile distinte da quelle caratteristiche del lavoro subordinato;

- **personalizzato ed adattato al caso:** non esiste un "fac-simile" buono per tutte le situazioni, ecco perchè, per precisa scelta, pur trattando di consigli pratici, questo contributo non contiene alcun modello contrattuale di riferimento; nel panorama editoriale (o in rete, ma con maggior cautela nella selezione) ve ne sono già moltissimi validi, che però non andranno semplicemente riempiti a mo' di modulo burocratico. In altre parole: evitare assolutamente il "copia e incolla", o quantomeno rileggere attentamente il tutto;

- **concreto e positivo:** in genere i contratti di collaborazione sono più attenti a dire che cosa non è quel contratto, cosa non si fa in quel rapporto, il che sarà anche dettato da una certa cautela (su tutte: evitare la riconduzione a subordinazione o gli effetti di cui all'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 81/2015), ma è comunque un fatto anomalo. Nella stesura contrattuale (ed ancor più, poi, nella fase

di un'eventuale certificazione) andrà invece posta l'attenzione su ciò che concretamente si fa e come viene fatto;

- **obiettivo:** in tutta onestà, diversi contratti di collaborazione non sono propriamente genuini; vale la pena di chiedersi se è veramente il caso di stipularli, visti i rischi ad essi connessi e le possibilità che oggi sono offerte dai contratti di lavoro subordinato, sia sotto l'aspetto di flessibilità che sotto quello delle incentivazioni. Nel caso del consulente, poi, vale sempre l'avvertenza di sottolineare bene al cliente la difformità del modello contrattuale prescelto rispetto alla realtà fattuale esercitata. In ogni caso, oltre che pericoloso è ormai abbastanza inutile ed infruttuoso tentare di far passare una segretaria o un fattorino come soggetti autonomi o etero-organizzati. Magari, piuttosto che "accanirsi terapeuticamente" reiterando un contratto che probabilmente nemmeno doveva nascere, può essere molto più utile verificare se sia conveniente utilizzare nel 2016 la "stabilizzazione" prevista dall'art. 54 del D. Lgs. 81.

LE CLAUSOLE E LE PARTI DEL CONTRATTO

Analizziamo, pur senza pretesa di esaustività, alcune parti del contratto e le varie cautele da considerare. È da premettersi che lo scopo di questo contributo è essenzialmente pratico e non dottrinale, quindi non entrerà, se non in modo del tutto marginale e ove necessario, nel merito della interpretazione della novella normativa (D. Lgs. 81/2015), già ampiamente dibattuta anche in questa rivista.³

Per quanto alcune osservazioni potranno apparire banali, spesso i contratti sottoposti all'attenzione di chi scrive scivolano su diverse "bucce di banana".

Infine, per motivi analitici ed espositivi, abbiamo qui frazionato un contratto in diversi aspetti singoli, ma dobbiamo sempre ri- ➔

³ Per eventuali approfondimenti, *ex pluribus* sia concesso il rimando anche a: A. ASNAGHI, *Cococo, associazioni in partecipazione e p. iua dopo il decreto sulle tipologie contrattuali*, ne *La Circolare di Lavoro e Previdenza* n 26/27-2015, pagg. 20 e segg.

cordare che esso deve denotarsi per uniformità e coesione fra ciascuno di essi.

La qualificazione del contratto e le norme applicabili

In sede di premessa o di apertura del contratto, è bene qualificarlo sotto il profilo normativo, richiamando, seppure in modo conciso le norme applicabili, quelle civilistiche e lavoristiche ma anche quelle di natura previdenziale e fiscale.

Qualcuno tende ad esporre come clausola separata ciascuna norma di riferimento; a parer di chi scrive ciò è abbastanza stucchevole e rende scarsa chiarezza al contratto, dal momento che le norme applicabili sono sostanzialmente desunte dalla legge: bene richiamarle, ma esse non sono propriamente clausole concordate fra le Parti, ma unicamente la “cornice” entro cui svolge il contratto vero e proprio.

Sotto il profilo fiscale, è bene richiamare in capo al collaboratore la sussistenza o meno dei requisiti di cui all’art. 5 del DPR 633/72 (in pratica, se la prestazione dedotta in contratto è per lui un’attività professionale abituale esercitata tramite una partita Iva, oppure no - come ricorre in genere nelle collaborazioni; ed in tal caso far dichiarare la circostanza come norma essenziale del contratto e del trattamento adottato).

Sotto l’aspetto previdenziale ed assicurativo, è bene esaminare se sia veramente la Gestione Separata Inps il riferimento oppure se non si debba applicare qualche altro tipo di contribuzione (es. Enpals o Inpgi) derivante dall’ambito particolare di esercizio della collaborazione.

Se il contratto viene regolato da una contrattazione collettiva specifica delle collaborazioni, è assolutamente essenziale richiamarla con esattezza, anche perchè ciò potrebbe costituire una circostanza esimente ai sensi dell’art. 2 co. 2 lett a) del D. Lgs. 81/15.

Qualificazione delle parti e loro “background”

Le Parti contraenti vanno indicate con esattezza, esponendo se del caso anche i riferimenti più appropriati, quantomeno il domicilio, il codice fiscale e la partita iva.

Il prestatore andrà indicato, in tutto il testo, come “collaboratore” o “professionista” evitando di qualificarlo in senso ambiguo e pernicioso come “lavoratore”, così pure l’azienda andrà indicata come “committente” e non come datore di lavoro.

Meglio premettere una breve e (molto) sintetica “presentazione” delle Parti: per quanto riguarda il committente potrebbe essere utile identificarne l’attività, magari contestualizzata rispetto alla necessità della collaborazione contrattualizzata; se il collaboratore ha maturato esperienze significative o ha titoli di studio o altri percorsi qualificanti la propria professionalità (sempre nell’ottica della collaborazione *de qua*), un breve cenno potrà essere significativo ed apprezzabile.

In tale sede, potrebbe essere utile precisare anche i contorni della collaborazione, ad esempio se le Parti hanno già collaborato e in che misura, oppure se il collaboratore ha già esercitato a favore di terzi altre collaborazioni della stessa natura.

Per quanto non essenziale, tale inquadramento potrebbe rendere ben l’idea di professionalità che deve caratterizzare il contratto e che costituisce, sia pure in modo non assoluto, un cardine per dedurre l’autonomia del collaboratore.

Se esistono condizioni particolari delle parti essenziali alla logica di inquadramento e stipula del contratto (ad es. l’iscrizione in apposito albo professionale, quale specifica condizione “esimente” ex art. 2 co. 2 lett. b) del D. Lgs. 81/2015) vanno richiamate e ne va precisata la natura sostanziale (o meno) ai fini del mantenimento del contratto. ➔

L'oggetto della collaborazione e il risultato

È, ovviamente, il cuore del contratto, in quanto specifica cosa le parti hanno concordato di fare.

Come detto in premessa, vi sono anche collaborazioni che hanno uno spessore ed un contenuto tecnico o professionale sconosciuto ai più, con terminologie specialistiche - magari anche vocaboli stranieri - di ostica comprensione.

In questo caso sarà buona norma, pur non risparmiando la precisa identificazione della collaborazione, una breve "cornice" esplicativa, magari richiamando quanto nelle premesse o nel "background".

È importante, infatti, considerare il contratto come uno strumento "multifunzionale": esso non è rivolto solo alle Parti contraenti (per quanto esse siano i veri protagonisti del contratto) ma anche ai terzi, in particolare agli organi di certificazione (eventuale) e di vigilanza, così come ad eventuali attività di *auditing* interne o esterne.

Inoltre, andranno precisate analiticamente le funzioni e le attività specifiche che costituiranno le prestazioni dedotte ed attese dalle Parti.

Un vizio ricorrente è dare per scontato l'oggetto della collaborazione fra le Parti, che - esse giustamente sostengono - sanno perfettamente di cosa si stia parlando. Tuttavia, nell'ambito di una collaborazione autonoma, diversamente da quanto accade in un lavoro subordinato, i dettagli possono acquisire una grande rilevanza: siamo pur sempre di fronte ad una prestazione ben precisa, un *opus*, che può prevedere anche responsabilità e rischi, non è un generico mettersi a disposizione, ma è fare una ben

determinata attività. E solo quella. Infatti un altro errore, per quanto di stampo contrario al precedente, è infarcire l'oggetto della collaborazione di mille aspetti e compiti diversi fra loro e magari non particolarmente collegati; tuttavia in tal modo, a ben vedere, si sta rendendo l'idea che la prestazione sia indifferenziata e troppo ampia: per quanto di grande caratura professionale, potrebbe assomigliare più alla prestazione di un quadro o di un dirigente che non a quella di un professionista autonomo, che anche proprio per poter operare in quella autonomia organizzativa (di luoghi e soprattutto di tempi) non deve essere onnipotente ed occuparsi "di tutto e di più".⁴

Anche l'organizzazione del lavoro altrui, qualora non meglio specificata, è un rischioso oggetto di collaborazione: infatti anche in tal caso si profila qualcuno indispensabile per un'azienda ed inserito organicamente nella struttura aziendale in modo tale che sia concretamente impossibile dedurre una autonomia spazio-temporale (si ricordi, peraltro, che con la "velenosa" modifica normativa del D. Lgs. 81/2015 un eventuale accertamento nemmeno dovrà dedurre una vera e propria subordinazione nel senso di eterodirezione, ma solo l'incardinamento funzionale del collaboratore nella struttura aziendale, tale da farne conseguire una mancanza di autonomia operativa:⁵ ed in tal caso, pur rimanendo formalmente autonomo, al collaboratore verrebbero applicate le norme contributive e lavoristiche proprie della subordinazione).

Infine, meglio identificare un risultato della collaborazione. Esso non dovrà più essere inteso nella accezione "forneriana" del ter- ➔

4. Un errore ricorrente è spesso pensare che la mera professionalità, elevata, del collaboratore sia di per sé un indice assoluto di autonomia. Essa è, altresì, un dato importante ma che non contraddistingue, se ci si pensa un attimo, una prestazione autonoma: diversi lavoratori subordinati hanno infatti una professionalità elevatissima e per alcuni versi preziosa, insostituibile e non fungibile, talvolta anche dallo stesso datore di lavoro.

5. Più che di autonomia organizzativa, potremmo qui parlare di "scioglimento" dall'organizzazione aziendale, ovvero di una realtà in cui il collaboratore possa muoversi liberamente senza essere costretto da vincoli (per quanto, magari anche autonomamente assunti) che ne impediscano di fatto la scelta indipendente di luoghi e/o di tempi in cui effettuare la propria prestazione.

mine⁶ - ove il risultato esplicito, quasi misurabile, rappresentava un elemento essenziale e qualificante del contratto a progetto - ma rimane pur sempre un indizio importante.

Se la collaborazione è professionale, e soprattutto è slegata dal flusso magmatico indifferenziato delle attività aziendali, essa in qualche modo avrà individuato obiettivi ben identificabili da raggiungere (e, se non raggiunti, fonte di possibile contenzioso fra le Parti). Collegato al risultato vi è il concetto di rischio: non essendo un rapporto subordinato ma autonomo, ben si possono individuare penali o decrementi economici in caso di risultato parziale o disatteso, ovvero di danni derivanti dalla errata prestazione. In sostanza, la collaborazione deve identificarsi in un oggetto ben preciso, determinato o determinabile, concluso in se stesso, possibilmente ben differenziato da altre attività aziendali non caratteristiche, suscettibile di essere gestito in autonomia dal collaboratore e con certo grado di responsabilità.

Le modalità di esecuzione ed il coordinamento

Rispetto alle modalità stabilite dalla riforma del Jobs Act, assumono particolare rilievo proprio le modalità di esecuzione, che nel rapporto genuinamente indipendente non devono essere “organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

In pratica, può essere ripreso quanto già affermato relativamente all’oggetto del contratto: il collaboratore deve avere una decisa “libertà di movimento” nell’ambito della prestazione effettuata.

Preferibilmente potrà scegliere autonomamente il luogo della collaborazione (ad esempio potrà prestarla, se del caso, presso la propria abitazione oppure recandosi presso terzi,

magari clienti o fornitori del committente). Se il luogo della prestazione deve essere necessariamente quello aziendale, allora vi dovranno essere quantomeno delle forti caratteristiche di autodeterminazione della collocazione temporale della prestazione; certo essa dovrà pur sempre fare i conti con l’organizzazione aziendale (poco probabile, e possibile solo in alcuni casi limite, che il collaboratore abbia l’assoluta disponibilità di tempo e di spazi aziendali, tanto da poter decidere di recarsi a lavorare in orari notturni o comunque in periodi di chiusura dell’azienda) ma in ogni caso entro quei limiti potrà autodeterminare liberamente come e quando effettuare i propri interventi.

Una caratteristica importante è che non si debba ricorrere, ad esempio, ad una presenza costante e giornaliera, ma che si possa costruire una collaborazione esercitabile in tempistiche varie e non necessariamente ricorrenti, anche se continuative.

Oltre che in contraddizione con la norma, che parla di prestazioni personali, è del tutto controproducente, in genere, l’ipotesi (talvolta osservata) che il collaboratore si possa far sostituire da persone di propria fiducia: se è libero di determinare la propria prestazione, sarà libero di collocarla temporalmente anche in funzione delle proprie esigenze personali, e del resto, nel contrattualizzare una certa prestazione se ne sarà assunto l’onere ed avrà preliminarmente verificato di poterla in qualche modo eseguire.⁷

Anche determinare come si espliciterà il coordinamento con la struttura del committente è importante: chi saranno i referenti aziendali del collaboratore? come interagirà il collaboratore con l’organizzazione aziendale? a quali documenti, aree, informazioni avrà accesso? Essendo il collaboratore un sog- ➔

6. In tal modo la riforma operata dalla L. 92/2012 ha interpretato il contratto a progetto, risolvendo in modo unilaterale e forzoso la *vexata quaestio* se nelle collaborazioni coordinate e continuative si fosse in presenza di una prestazione di mezzi oppure di risultato, optando radicalmente per la seconda ipotesi.

7. In altre parole, l’intervento di terzi (contenuto, onde non contrastare con la personalità della prestazione), qualora fosse ipotizzato, deve essere liberamente esercitato dal collaboratore, assumendosene ogni rischio, nell’ambito della propria autonomia organizzativa, senza che essa possa in qualsiasi modo essere intesa come sostituzione obbligatoria al fine di assicurare una prestazione continuativa “fungibile”.

getto in qualche modo “esterno” all’organizzazione aziendale, tutti questi dati non vanno trascurati o dati per scontati, nemmeno nelle collaborazioni più facili intuitivamente.

Le normali disposizioni organizzative (es. privacy, sicurezza, etc.) possono essere applicate anche al collaboratore: in realtà complesse o ove sono presenti molti collaboratori, può essere utile formulare una regolamentazione specifica per queste figure, tenendo presente che le modalità di assoggettamento all’organizzazione aziendale devono in ogni caso non confliggere con l’autonomia operativa del collaboratore.

Per quanto riguarda i tempi, sconsigliabile infine qualsiasi riferimento a riposi, ferie o festività, in qualsiasi modo denominati: sono elementi caratteristici del lavoro subordinato. Certo, nel quadro di una valutazione, che riguarda anche i collaboratori, relativa alla sicurezza sul lavoro, alcuni di questi elementi andranno valutati in modo da evitare rischi per la salute del collaboratore. Altrettanto sconsigliabile porre strumenti di rilevazione presenze o simili in capo al collaboratore, o anche solo prevedere che egli debba “avvisare” in caso di assenza.

Mezzi di lavoro e luogo della prestazione

Nel contratto deve essere specificato l’utilizzo dei mezzi di lavoro e, in particolare se, vi sono mezzi o strumenti del committente utilizzati dal collaboratore o a lui concessi in uso o comodato.

In via generale, in particolar modo in vista della unitarietà e (tendenzialmente) unicità della prestazione, i mezzi per l’effettuazione della collaborazione possono essere messi a disposizione dal committente; ciò soprattutto se in qualche modo, e con le cautele anzidette, la prestazione deve essere resa prevalentemente presso strutture del committente.

Tuttavia, rafforza sicuramente una certa area di autonomia della prestazione il fatto che

alcuni strumenti caratteristici o di natura personale o promiscua (ad esempio: autovettura, telefono cellulare, pc portatile o tablet, abbonamento ad internet e/o contratto telefonico, indirizzo e-mail etc.) siano di proprietà del collaboratore o a quest’ultimo riferibili.

In ogni caso, se i mezzi sono forniti dal collaboratore, si può prevedere o un compenso generico per essi (inglobato nel compenso generale per la collaborazione) oppure un rimborso analitico, magari fruendo delle agevolazioni o della detraibilità fiscale (il caso tipico è quello del rimborso chilometrico); per i mezzi di proprietà, invece, del committente, meglio specificare i limiti di utilizzo ed il carico delle spese e/o dei rischi (per l’utilizzo di tali beni) in capo al prestatore.

Importante anche stabilire, sotto il profilo fiscale, il luogo concordato contrattualmente per la prestazione, da cui potrà discendere la disciplina del rimborso di spese per eventuali viaggi, spostamenti o trasferte.

Compensi e rimborsi

Il compenso è, ovviamente, un elemento essenziale del contratto e deve essere oggetto di attenta valutazione in sede di stipula ed elaborazione dell’accordo.

Esso deve essere in qualche modo (ciò non è infatti più previsto espressamente per legge, ma rimane nelle linee-guida della riflessione dottrinale e giurisprudenziale) proporzionale alla quantità e qualità della prestazione eseguita e rapportato ai normali compensi per prestazioni di lavoro autonomo (ovvero, in caso di contrattazione collettiva *ad hoc* richiamata nel contratto di collaborazione, allineato alle previsioni di detta contrattazione). Inutile perseguire, nella collaborazione, facili “risparmi” rispetto alle retribuzioni del lavoro subordinato, così come previste dalla contrattazione collettiva: pur in assenza di un norma specifica, queste fattispecie potrebbero ben rendere l’inefficacia o la debolezza del contratto stipulato.

Se ricorre il caso, può essere utile eviden- ➔

ziare, ai fini della valutazione dell'equità del compenso, che l'impegno del collaboratore sarà solo parziale (con libertà di dedicarsi ad altre attività e relativa disponibilità).

Per quanto gli enti fiscali e previdenziali si ostinino a dedurre diversamente,⁸ è del tutto palese che esiste uno scollamento profondo fra la normativa fisco-previdenziale; in ogni caso le norme fiscali applicabili sono quelle relative ai lavori assimilabili al lavoro subordinato, indipendentemente dalle modalità o dalla periodicità di erogazione dei compensi.

La individuazione dei compensi dovrà in ogni caso essere coordinata con l'oggetto della prestazione: in tal modo, una prestazione che abbia come prospettiva la realizzazione di un'opera o servizio ben definiti nel tempo (ad esempio, la realizzazione o l'aggiornamento di un manuale) troverà come corrispettivo un importo fisso a corpo, eventualmente erogabile a *tranches* in funzione dello stato di avanzamento dell'opera ma quasi certamente non risolvibile in modo ottimale con un compenso periodico fisso; il compenso periodico, invece, può essere utile quando il collaboratore svolga una funzione o un servizio che per quanto comunque riferiti ad un risultato quantomeno teorico (vedi considerazioni svolte qualche riga sopra), dispieghino in maniera costante la propria utilità nel tempo.

Svincolata dalla realizzazione di un progetto concluso (come nel recente passato), una determinata collaborazione che fosse particolarmente intermittente o a spot potrebbe legittimamente essere retribuita anche sulla base di un compenso unitario (orario o giornaliero o a intervento), fattispecie tuttavia da "maneggiare con cautela" in quanto potrebbe richiamare una modalità di compenso simile a quella del lavoro subordinato o,

in qualche modo, configurare una possibile etero-direzione.

Nulla osta, ancora, che un contratto di collaborazione possa prevedere, in tutto o in parte, l'erogazione di un compenso variabile su base percentuale (senza lasciarsi ingannare dalla definizione, un meccanismo compensativo che richiami nella propria composizione una sorta di compenso provvisoriale).

Anche in questo caso, maggiore sarà la configurazione di un rischio o di un'alea nella determinazione del compenso del collaboratore, più efficace sarà la rappresentazione di un livello di autodeterminazione della prestazione utile a fugare le presunzioni dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 81/2015.

Del tutto inidonei, invece, meccanismi di retribuzione che richiamino istituti tipici del rapporto subordinato, quali la previsione di mensilità aggiuntive (magari realizzate attraverso un compenso "doppio" nei mesi di dicembre e/o giugno) o di "ferie" retribuite.

Non sarebbe inutile prevedere cosa succede al verificarsi dell'impossibilità della prestazione, come nel caso di una malattia, una maternità o di altro evento impeditivo; ciò sia sotto il profilo retributivo che sotto quello di gestione (o eventuale risoluzione) del rapporto.

I rimborsi spese seguono la normativa fiscale e di riflesso (dopo l'armonizzazione dei basi imponibili ad opera del D. Lgs. 314/1997) quella previdenziale.

Anche in tal caso sarà bene comunque prevedere una disciplina specifica all'interno del contratto, specie se tali spese siano ricorrenti, senza richiamare modalità già in uso per il personale dipendente, dal quale bisognerebbe, come già detto in precedenza, differenziarsi.

Anche il collaboratore sarà tenuto a com- →

8. Prevedendo l'applicazione automatica della normativa fiscale e di quella previdenziale (che si fonda su quella fiscale) per i contratti a progetto - ed ora, si suppone, identicamente per le nuove co.co.co. - benchè il dettato fiscale (art. 50 co 1 lett. c/bis del TUIR) stabilisca l'erogazione di una "retribuzione periodica prestabilita", cosa che andava in palese contraddizione con la maggior parte dei contratti a progetto e, ora, dei co.co.co.

pilare un proprio piè di lista e a veder girare i propri rimborsi nel LUL.

Durata, risoluzione e preavviso

Un particolare non sempre gestito con la dovuta attenzione riguarda la cessazione del contratto. La novella normativa ha riproposto l'assoluta libertà delle Parti di determinare la durata del contratto di collaborazione e le modalità unilaterali di risoluzione del contratto (salvo che l'eventuale contrattazione collettiva speciale applicata preveda una diversa disciplina).

A differenza del vecchio contratto a progetto, le nuove collaborazioni potranno avere anche una durata indeterminata oppure una data di termine individuata in funzione dell'opera dedotta in contratto o anche stabilita liberamente dalle Parti.

In entrambi i casi, e soprattutto se il contratto è a tempo indeterminato, è importante disciplinare compiutamente le condizioni di preavviso e le modalità di risoluzione del contratto, nonché la quantificazione delle eventuali penali in caso di inosservanza dei patti. Possono anche essere inserite delle condizioni di risoluzione automatica (le c.d. "clausole risolutive espresse"), all'avverarsi delle quali il contratto si deve intendere di diritto risolto ad iniziativa della parte lesa, così pure come definire delle ipotesi di giusta causa: ad oggi non vi è infatti alcuna norma limitativa della risoluzione del contratto di collaborazione, come invece avviene nel rapporto di lavoro subordinato.

Clausole aggiuntive

Nel contratto - sempre con l'attenzione che non si "sconfini" in clausole o modalità che rendano, per somiglianza, la presunzione di una subordinazione - possono anche essere inserite condizioni che riguardano la riservatezza, un patto di non concorrenza posteriore alla cessazione del contratto (a parere di chi scrive, è invece in linea generale più

difficile, nell'ambito di un rapporto autonomo, inserire una non concorrenza in corso di contratto che vada al di là dei normali limiti di buona fede), o ancora la retribuzione dei diritti di invenzione o la loro cessione preventiva in capo al committente.

Tali clausole, sempre più spesso tipiche di rapporti di collaborazione evoluti e di un certo livello, andranno attentamente considerate e confezionate in modo da non rappresentare un abuso e da essere sempre equilibrate e in qualche modo retribuite congruamente, nonché prevedere (in caso di inadempimento) un sistema di penali o di risarcimenti ben individuato. Ad avviso di chi scrive, e sia pure con la cautela predetta, non essendo nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, queste condizioni saranno soggette alle regole generali della contrattazione commerciale (ad esempio la non concorrenza non dovrà necessariamente essere vincolata al limite temporale massimo dei tre anni dalla cessazione del contratto, ex art. 2125 cod. civ.).

Se non altrove o altrimenti disciplinata, sarà importante prevedere nel contratto l'autorizzazione al trattamento dei dati personali necessari per lo svolgimento amministrativo del rapporto di collaborazione, previa informativa ai sensi del D. Lgs. 196/03.

LA CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO E L'AUDIZIONE DELLE PARTI

Volendo (molto sinteticamente) ricordare le caratteristiche dell'istituto della certificazione, essa è una procedura volontaria (istituita dall'art. 76 del D. Lgs. 276/03 ed ampliata dalla L. 183/2010) mediante cui le Parti di un contratto possono sottoporlo a specifiche Commissioni (di certificazione, appunto), per attuare un accertamento sulla qualificazione del contratto stesso, con la finalità di dare alle Parti contraenti una maggiore certezza sulla natura e sulle caratteristiche del modello contrattuale da loro adottato, ed un accertamento circa la reale volontà →

delle parti di inserirvi singole clausole, nonché l'esatta corrispondenza tra qualificazione formale del contratto e il suo contenuto effettivo; la condizione fondamentale è che si tratti di contratti nei quali venga "dedotta una prestazione di lavoro". Gli organismi abilitati alla certificazione sono gli Enti Bilaterali (costituiti da OO. SS. maggiormente rappresentative), le Direzioni Territoriali del Lavoro, le Province, il Ministero del Lavoro, le Università iscritte in un apposito Albo ed i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro (qualora abbiano istituito la Commissione apposita, nell'ambito della vigilanza e della regolamentazione del proprio Consiglio Nazionale). La finalità della certificazione è quella di costituire un deterrente del contenzioso in materia di rapporti di lavoro, sia fra le Parti contraenti (che prima di agire in giudizio dovranno rivolgersi, per un'ipotesi interpretativa o conciliativa, alla stessa commissione che ne ha certificato la volontà) sia verso soggetti terzi, rispetto ai quali la validità della certificazione permane fino al momento in cui sia stato diversamente stabilito da una sentenza di merito.

Pertanto, verso un contratto certificato è preclusa, fino all'emanazione di un'eventuale pronuncia giudiziale, la possibilità anche per gli organismi tutti di vigilanza di diversamente disporre e/o di irrogare sanzioni per fatti attinenti alla qualificazione del contratto certificato; anch'essi potranno procedere contro il contratto certificato soltanto promuovendo un'azione giudiziale, davanti al tribunale ordinario (oppure a quello amministrativo - TAR - se vengono lamentati vizi di forma o di competenza), il solo che può "rimuovere" l'efficacia del provvedimento di certificazione. Le certificazione, inoltre, può conferire la medesima validità anche rispetto agli effetti fiscali e

previdenziali del rapporto e delle relative clausole ivi contenute.

Oltre a quanto sopra, rispetto al tema che qui ci riguarda, è espressamente previsto dal comma 3 dell'art. 2 del D. Lgs. 81/2015 che le parti possano richiedere alle commissioni di certificazione "l'assenza dei requisiti di cui al comma 1": in pratica qui la certificazione ha lo scopo di sottoporre al vaglio della Commissione adita l'assenza, nello sviluppo pratico del contratto e quindi nel rapporto instaurando fra le Parti, dei criteri di etero-organizzazione che - partire dal gennaio 2016, farebbero scattare nei confronti del contratto l'applicazione della "disciplina del rapporto di lavoro subordinato", con una sorta di presunzione assoluta. Per quanto riguarda le collaborazioni, pertanto, la certificazione è un'opportunità da prendere davvero in seria considerazione, senza fidarsi troppo della liberalizzazione - solo apparente - dei contratti co.co.co., ormai svincolati dal progetto ma sottoposti a presunzioni ben più insidiose.⁹

Avendo già ampiamente analizzato cosa inserire nel contratto, vogliamo qui evidenziare l'atteggiamento complessivo che le Parti devono avere in caso di certificazione.

Le Parti infatti, al di là del deposito materiale del contratto stipulato, devono comparire personalmente avanti la Commissione, e vengono ascoltate dalla Commissione stessa (mediante audizione individuale) rispetto ai contenuti del contratto e al concreto svolgersi del rapporto ipotizzato (in questo caso, di collaborazione).

Si premette pertanto che, se sussiste la volontà di certificare il contratto, è bene inserirvi una clausola ad hoc, ove le Parti già prevedano la reciproca disponibilità ad accogliere eventuale modifiche delle condizioni ➔

⁹ L'insidia è rappresentata dal fatto che per applicare integralmente la disciplina (anche contributiva, per intenderci) del lavoro subordinato dal 2016 non sarà più necessaria una completa riqualificazione del rapporto, ma solo sorprendere gli indici della etero-organizzazione: pertanto anche un rapporto pur rimasto formalmente autonomo potrà subire tale considerazione (che rischierebbe di aumentarne decisamente i costi *ex post*).

pattuite su “suggerimento” o impulso della Commissione (ovviamente senza che la pattuizione complessiva ne sia stravolta).

La comparizione personale delle Parti richiede, in genere, la indispensabile presenza del collaboratore; per quanto riguarda il committente, in realtà complesse potrà essere affidata dal legale rappresentante una delega specifica ad un terzo.

La cosa fondamentale da considerare è che le Parti contraenti (in questo caso ci stiamo riferendo soprattutto al committente, visto che il collaboratore dovrà assicurare il proprio intervento personale) che intervengono nel procedimento di certificazione devono avere due caratteristiche fondamentali:

- devono essere in grado ed avere la facoltà di apporre al contratto le modifiche che potrebbero essere richieste dalla Commissione;
- devono parimenti conoscere il contenuto del contratto e soprattutto come esso si svolge concretamente.

È evidente che in questo caso, e senza poter qui stabilire regole generali, chi rappresenta il committente deve realizzare un sapiente “mix” fra rappresentatività e competenza specifica: sarà pertanto poco efficace che si presenti all’audizione il legale rappresentante che però dichiara di sapere poco o nulla della collaborazione specifica (cosa peraltro possibile e perfettamente plausibile in realtà molto strutturate o particolarmente complesse) così come che si presenti un soggetto “prestanome” che però dichiara *apertis verbis* di non poter stabilire diversamente da quanto dedotto nel contratto presentato alla Commissione. Il rischio non è solo quello di dilatare i tempi della procedura ma anche di vedersi opporre un vero e proprio diniego alla certificazione.

Altra cosa fondamentale è stabilire preliminarmente la competenza territoriale della Commissione adita: mentre alcune com-

missioni (ad esempio le Università) hanno competenza su tutto il territorio nazionale, altre hanno una competenza provinciale. Ad esempio, le Commissioni istituite presso gli Albi provinciali dei Consulenti del lavoro possono certificare solo i contratti che siano stati sottoscritti nel loro ambito provinciale (peraltro la località di sottoscrizione, intesa come sede di formazione della volontà delle Parti contraenti, può essere ben diversa dal luogo di esecuzione materiale del contratto, o di domicilio delle Parti).

Le Parti, come detto, verranno interrogate concretamente sulle modalità di esecuzione della collaborazione: una Commissione attenta e scrupolosa non potrà evitare un’accurata indagine proprio sulla presenza o meno delle caratteristiche della etero-organizzazione. Le Parti devono essere preparate e pronte a rispondere in tal senso, senza considerare tali attività della commissione come “un’ingerenza” nel proprio accordo: del resto, lo scopo della certificazione è proprio quello di sottoporre il contratto ad un accurato e professionale vaglio preventivo, una vera e propria audit, da parte di un autorevole organismo terzo.

La certificazione andrà richiesta da entrambe le Parti firmatarie con un’istanza che segue le regolamentazioni di ciascuna commissione; potrà essere previsto un contributo per l’attività di certificazione da erogarsi a cura delle Parti stesse.

È da ricordare infine che la certificazione rappresenta un validissimo elemento di difesa e di tenuta del contratto, ma non uno “scudo” assoluto: una della parti (o un’eventuale intervento ispettivo), denunciando la difformità materiale rispetto a quanto certificato potrà sempre proporre, come detto, un’azione giudiziaria a tutela degli interessi personali o della collettività.

ARGOMENTO

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: solo i diritti quesiti non possono essere modificati in peius

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro, sentenza 20 ottobre 2015, n. 21232

AUTORE

STEFANO GUGLIELMI
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

I diritti acquisiti, detti anche diritti quesiti, sono quella categoria di diritti che, una volta entrati nella sfera giuridica di un soggetto, sono immutabili.

Tale condizione permane anche di fronte ad eventuali cambiamenti dell'ordinamento giuridico. Tale ambito coinvolge strettamente la materia dell'efficacia della norma di legge nel tempo.

La Corte di Cassazione con la sentenza in argomento ha deciso che i contratti collettivi di lavoro, che sono contratti di diritto comune e quindi scritture private che producono i loro effetti fra le parti che le hanno sottoscritte, operano solo nell'ambito temporale della durata prevista dal contratto stesso.

Se si dovesse ritenere che il contenuto del contratto collettivo produca i suoi effetti anche dopo la sua scadenza e fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto si violerebbe la garanzia prevista dall'art. 39 della Costituzione che ha introdotto nel nostro ordinamento il principio della libertà sindacale.

Il caso dibattuto si è originato dalle richieste di un lavoratore che in occasione di un rinnovo di contratto collettivo ha visto eliminate due voci retributive consistenti in: incentivo di me-

rito ed assegno integrativo di livello.

Quindi la Suprema Corte ha tassativamente escluso che un lavoratore possa pretendere di mantenere come definitivamente acquisito un diritto patrimoniale derivante da un contratto collettivo non più esistente.

Il contratto collettivo, infatti, non è parte del contratto individuale di lavoro (la lettera di assunzione) ma ne è fonte temporanea esterna, per il solo periodo della sua validità contrattuale. È il caso di ricordare che il lavoratore non può aderire ad un nuovo contratto collettivo solo in parte, per la parte a lui più favorevole, avendo la contrattazione collettiva una valenza di carattere generale, ove non espressamente ed esplicitamente diversamente disposto.

I diritti patrimoniali dei lavoratori derivanti dalla contrattazione collettiva, quando scaduta, entrano a far parte dei diritti quesiti solo se rappresentano il corrispettivo di una prestazione lavorativa già resa oppure di una fase del rapporto di lavoro già terminata e non, quindi, come nel caso di specie, quando derivano dalla presunzione di applicazione di una precedente più favorevole regolamentazione.

ARGOMENTO

LA SALUBRITÀ NEGLI AMBIENTI DI LAVORO: necessaria l'areazione naturale

SENTENZA

Cass., sez. III Penale, sentenza 22 ottobre 2015, n. 75757

AUTORE

PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Con tale sentenza, la Cassazione si pronuncia sul tema, non molto approfondito dalla giurisprudenza, della prevenzione della salubrità nei luoghi di lavoro. La vicenda riguarda la condanna emessa del

tribunale per inadeguata areazione dei locali destinati a spogliatoio e refettorio (art. 64, c.1 del D.LGS 81/08) e all'irregolare manutenzione degli impianti elettrici.

Il ricorrente impugna la sentenza con un →

unico e articolato motivo, dolendosi dell'abbaglio del tribunale in quanto (i) esisteva, all'interno di quei locali, un sistema di ventilazione collegato al capannone principale, che a sua volta era collegato con l'esterno, e (ii) l'impianto elettrico era stato oggetto di manutenzione in seguito alle prescrizioni di un precedente sopralluogo ispettivo.

La Cassazione, nel rigettare la tesi, conferma il fatto che l'esistenza di un impianto di areazione forzata indiretto non è sufficiente a garantire la salubrità dell'ambiente lavorativo. Nello specifico trattandosi di locali forieri di odori stagnanti (nel caso di refettorio) e maleodoranti (nel caso di spogliatoi e servizi igienici) risulterebbe ancor più indispensabile un collegamento diretto con l'ambiente esterno. Nella trattazione della causa, le argomentazioni tecniche del ricorrente sono rimaste purtroppo indimostrate vista l'assenza del teste citato dalla difesa, con la conseguenza che la

sentenza si è potuta appoggiare esclusivamente alle disposizioni di legge ed alle ragioni del Tribunale. Da qui l'esito del rigetto per questo specifico argomento.

Per quanto attiene alla manutenzione dell'impianto elettrico, la tesi difensiva basata sulla semplice testimonianza di un dipendente ma non argomentata con specifica documentazione e certificazioni, (peraltro esistenti) non è stata giudicata sufficiente a contrastare quella, di più specifica valenza, di un funzionario ispettivo che nulla ha riferito sulle eventuali ottemperanze.

La sentenza si chiude con il richiamo della regola "dell'autosufficienza del ricorso", ribadendo che, per valutare un vizio, è necessaria la completezza del ricorso che consenta un esame esaustivo, impossibile da ottenere con documenti parziali o semplici dichiarazioni testimoniali non suffragate da citazioni e trascrizioni complete.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO

MOTIVO OGGETTIVO: *necessità della prova certa e documentale del calo del fatturato*

TESI-DECISIONE

In primo e secondo grado l'azienda veniva condannata alla reintegra nel posto di lavoro del dipendente licenziato per giustificato motivo oggettivo. Le motivazioni dell'illegittimità del licenziamento sono tutte da rinvenire nella mancanza di prove dalle quali poter desumere l'effettivo calo degli ordinativi quale presupposto della necessità di procedere a riduzione di personale.

Quanto sopra aggravato dal fatto che l'azienda, pochi mesi dopo aver licenziato, procedeva con l'assunzione di nuovo personale.

La società ricorre in Cassazione fondando il proprio ricorso sulla riduzione del calo di lavoro e sulla conseguente necessità di riorganizzare l'attività esternalizzando il reparto in cui era avvenuto il licenziamento.

La Corte interviene affermando che mentre non sono sindacabili nel merito le valutazioni sul riassetto organizzativo aziendale rimesse al datore di lavoro, il giudice deve accertare la sussistenza del reale motivo posto alla base dei licenziamenti.

È illegittimo, dunque, il licenziamento che, motivato da una forte contrazione degli ordinativi, non sia poi sorretto da evidenti elementi probatori che ne confermino la portata al punto da rendere inevitabile il ricorso alla riduzione di personale.

La Cassazione conferma quindi quanto riscontrato nei primi due gradi di giudizio in merito alla pretestuosità del riassetto organizzativo ed alla conseguente illegittimità dei licenziamenti.

• SENTENZA

Cass., sez. Lavoro, sentenza 23 ottobre 2015, n. 21631

AUTORE

BARBARA BRUSASCA
• Consulente del Lavoro in Milano

ARGOMENTO

“ LEGITTIME LE DIMISSIONI

IN TRONCO *per iperattività lavorativa* ”

• SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
sentenza 18 settembre 2015,
n. 18429

AUTORE

PATRIZIA MASI

• Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Lo stress causato da ritmi di lavoro eccessivamente elevati autorizza le dimissioni per giusta causa “in tronco”; queste le conclusioni alle quale aderisce la Corte di Cassazione che rigetta il ricorso presentato dall'azienda datrice di lavoro. Azienda che in primo e secondo grado di giudizio era risultata soccombente. A seguire una breve ricostruzione dei fatti.

Il dipendente dimissionario aveva lamentato una mole di lavoro insostenibile che gli aveva causato conseguenze alla salute, sfociate in una sindrome ansiosa da stress per iperattività lavorativa, come da certificato medico prodotto dal servizio di medicina legale e fiscale.

La Corte di Cassazione, confermando, come detto, in sostanza le decisioni emesse nei gradi

di giudizio precedenti, ha ritenuto legittime le dimissioni rassegnate dal lavoratore per giusta causa. Condannata, inoltre, la società datrice di lavoro al pagamento di una somma pari ad euro 84.637,34, a titolo di differenze retributive e TFR e, soprattutto, alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso giustificata dalla legittimità delle dimissioni per “ritmi lavorativi insostenibili”. Smontando i diversi argomenti portati dall'azienda per far sì che venisse considerato nullo il ricorso introduttivo, la stessa corte ha evidenziato che la gravosità dell'impegno lavorativo era palesata dagli atti ed in particolare dal carteggio relativo alle dimissioni, nonché dai prospetti riepilogativi degli interventi svolti dal ricorrente e dal foglio presenze.

All'azienda, non resta che pagare.

ARGOMENTO

“ L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

(rito Fornero) ha un doppio termine ”

• SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
sentenza 7 ottobre 2015,
n. 20068

AUTORE

STEFANO GUGLIELMI

• Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

Il contenzioso tra un datore di lavoro ed il dipendente licenziato, sorto applicando il cosiddetto “rito Fornero”, ha generato un importante principio della Corte di Cassazione.

La Legge n° 92 del 28/06/2012, conosciuta anche come legge Fornero, prevede un'apposita procedura da osservare per l'impugnazione

del licenziamento di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Questa procedura impone un doppio termine di decadenza affinché l'impugnazione sia efficace.

Nella pratica il lavoratore ha sessanta giorni di tempo, dalla data di ricezione della comunicazione di licenziamento, per l'impugnazione ➔

del provvedimento nei confronti del datore di lavoro, e questo è il primo termine.

Poi di seguito, e questo è il secondo termine, l'impugnazione di cui sopra è inefficace se non è seguita entro centoottanta giorni dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Il termine dei centoottanta giorni decorre dal giorno di spedizione dell'impugnazione del licenziamento, indipendentemente dal tempo

necessario al suo perfezionamento, e quindi da quando il datore di lavoro ne riceve notifica.

Tutta la fase di opposizione al licenziamento è nel controllo del lavoratore che è perfettamente in grado di sapere il termine entro il quale scade il termine per l'instaurazione della fase giudiziaria.

Pertanto non è in alcuno modo leso il diritto di difesa del lavoratore, che nel caso di specie ha visto rigettato il proprio ricorso.

ARGOMENTO

MANCATO VERSAMENTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO *delle ritenute previdenziali obbligatorie e non applicazione della nuova causa di non punibilità per tenuità del fatto introdotta*

• **SENTENZA**
Cass., sez III, Penale
sentenza 8 ottobre 2015,
n. 40350

• **AUTORE**
SABRINA PAGANI
• Consulente del Lavoro in Milano

TESI-DECISIONE

È noto che l'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti è stato tipizzato quale reato dall'art. 2 comma 1-bis del DL463/83, conv. in L.638/83, e punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino ad € 1.032,91, salvo che il datore non provveda al versamento delle ritenute entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Poiché le ritenute previdenziali costituiscono componenti della retribuzione trattenute al lavoratore, preordinate alla finalità essenziale e costituzionalmente tutelata di costruzione della posizione pensionistica del lavoratore, il loro mancato versamento non può configurarsi come fatto di tenue offensività ex art 131-

bis c.p., soprattutto perché reiterato per un periodo di cinque mesi, da parte di datore di lavoro recidivante.

È questo il principio affermato dalla sentenza in esame nel caso di una fattispecie di mancato versamento delle ritenute previdenziali per un periodo di cinque mesi verificatosi tra il 2007 e il 2008.

La pronuncia è stata pubblicata alla vigilia della seduta del Consiglio dei Ministri del 13 novembre 2015, che ha approvato il testo del decreto legislativo attuativo dell'art 2 della legge delega 67/2014, di depenalizzazione di taluni reati, tra cui quello di omesso versamento delle ritenute previdenziali di importo non superiore a 10.000 euro annui, ora quindi qualificato come illecito amministrativo.

Accordo di reciprocità tra Consulenti del Lavoro e Graduados Sociales Spagnoli

Siamo lieti di pubblicare l'accordo di reciprocità in materia di praticantato sottoscritto tra il nostro CNO e il CNO dei colleghi spagnoli. Questo consentirà ai nostri giovani praticanti di fare una esperienza all'estero e conoscere praticamente la normativa lavoristica spagnola. I futuri colleghi potranno così servire meglio le aziende italiane che svolgono attività in Spagna e le aziende spagnole che svolgono la loro attività in Italia. Un sentito ringraziamento al CNO per l'opportunità.



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine



ACCORDO

tra

il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

e

il Consiglio Generale dei Collegi Professionali dei Graduados Sociales

VISTO

- la Legge 11 gennaio 1979, n. 12, recante norme per l'ordinamento della professione di Consulenti del Lavoro in Italia;
- Lo Statuto del Consiglio Generale dei Collegi Professionali dei Graduados Sociales di Spagna;
- il D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137, recante la riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'art. 3, comma 5, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, che all'art. 6, comma 4, prevede *"il tirocinio può essere svolto, in misura non superiore a sei mesi, presso enti o professionisti di altri Paesi con titolo equivalente e abilitati all'esercizio della professione."*;
- l'art. 2, comma 5, del regolamento sul tirocinio obbligatorio per l'accesso alla professione di consulente del lavoro, approvato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro con delibera n. 187 del 17 aprile 2013, a seguito di parere favorevole del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

CONSIDERATO

- il ruolo essenziale che le parti sottoscriventi il presente accordo rivestono nel favorire ed agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e nella promozione della mobilità professionale all'interno dell'Unione Europea;
- le attività e gli intenti politici del Club Europeo delle professioni lavoristiche, del quale entrambi gli enti sono parte attiva;

TENUTO CONTO

- che è riconosciuta la complementarità delle professioni di Consulente del Lavoro e di Graduado Social sia nel campo giuslavoristico che fiscale;
- degli intenti di collaborazione espressi negli incontri avvenuti in Italia e in Spagna;

CONVENGONO QUANTO SEGUE**Articolo 1 - Finalità dell'accordo**

Le parti firmatarie dell'accordo si impegnano a collaborare nella attivazione di un percorso di tirocinio professionale della durata massima di sei mesi per giovani praticanti, regolarmente iscritti al Registro dei Praticanti dei Consulenti del Lavoro, presso un Graduado Social in Spagna.

I sei mesi svolti presso il professionista straniero saranno regolarmente computati per lo svolgimento dei diciotto mesi di tirocinio previsti dall'art. 6 del D.P.R. n. 137/2012, previo certificato di effettiva frequenza rilasciato dal Graduado Social affidatario.

Articolo 2 - Modalità operative

Lo svolgimento dei sei mesi di pratica sul territorio spagnolo dovrà essere previsto al momento della stipula del patto formativo con il professionista affidatario italiano.

Individuato lo studio professionale del Graduado Social, il professionista italiano ed il professionista spagnolo dovranno stipulare un apposito accordo formativo affinché vengano stabilite e debitamente monitorate le attività da far svolgere al praticante.

Le attività di riferimento devono avere attinenza al percorso formativo che il praticante svolgerà nel previsto periodo di tirocinio professionale.

Articolo 3 - Referenti organizzativi

Il Consiglio Generale dei Collegi Professionali dei Graduados Sociales si impegna a favorire l'acquisizione di informazioni utili ed il contatto con i professionisti iscritti al Registro, anche attraverso la promozione di detta convenzione con i Collegi territoriali.



Attraverso la massima diffusione del presente accordo, il Consiglio Generale stilerà un elenco degli studi professionali resisi disponibili ad accogliere un praticante italiano. Detto elenco, verrà debitamente diffuso dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro attraverso i propri mezzi di comunicazione e attraverso una comunicazione ufficiale ai Consigli Provinciali dell'Ordine.

I praticanti potranno trovare la disponibilità di professionisti spagnoli anche non inseriti in detto elenco, ma previa comunicazione dei dati del professionista al Consiglio Provinciale di appartenenza che potrà far richiesta della relativa autorizzazione al Registro dei Graduados Sociales.

Articolo 4 - Acquisizione del certificato di idoneità

Al termine dei sei mesi previsti dal patto formativo, il Graduado Social rilascerà il certificato di idoneità, debitamente sottoscritto e validato dal Colegio Profesional dei Graduados Sociales. Al predetto certificato sarà allegata una relazione descrittiva delle attività svolte dal praticante.

Il certificato di idoneità e la relazione del professionista spagnolo saranno parte integrante del fascicolo formativo riguardante lo svolgimento della pratica del giovane interessato.

In caso di parere negativo o di interruzione volontaria ed ingiustificata dei sei mesi di pratica previsti nel fascicolo formativo, il praticante dovrà svolgere interamente i diciotto mesi di tirocinio in Italia. In caso di interruzione del periodo di praticantato per sopraccitate condizioni ostative, previste dal Regolamento sul tirocinio per l'accesso della professione di Consulente del Lavoro, il professionista spagnolo potrà dare parere positivo al periodo di tirocinio svolto; tale periodo verrà computato nel conteggio generale dei diciotto mesi di tirocinio previsti.

Il certificato di idoneità conseguito non dà diritto all'accesso alla professione di Graduado Social, ai sensi delle leggi e dei decreti che regolamentano l'esercizio della professione in Spagna.

Articolo 5 - Monitoraggio del tirocinio

Il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro presso il quale il praticante è iscritto dovrà fare richiesta di documentazione attestante le attività svolte dal praticante presso il professionista straniero. Detto monitoraggio verrà svolto ai sensi delle norme previste dal Regolamento per il tirocinio per la professione di Consulente del Lavoro.

Articolo 6 - Norme transitorie

Il presente Accordo ha validità dal momento della sottoscrizione da parte dei legali rappresentanti dei due enti. Le parti si impegnano a concordare le modifiche alla presente convenzione che si rendessero necessarie in considerazione delle eventuali variazioni alla vigente normativa che regola lo svolgimento delle due professioni.

Li, Madrid 18 dicembre 2015

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Marina Elvira Calderone *f.to*

Consiglio Generale dei Collegi Professionali dei Graduados Sociales

Javier San Martin Rodriguez *f.to*



Consulenti del Lavoro

▼ **Consiglio Nazionale dell'Ordine**

Viale del Caravaggio 84

00147 Roma

Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282

e-mail consiglionazionale@consulentidellavoro.it

e-mail pec consiglionazionale@consulentidellavoropec.it

C.F.: 80148330584



Roma, 21/12/2015

Prot. n. 0013053/U/34

COMUNICATI E NOTIZIE

VIA E-MAIL

Ai Presidenti dei Consigli Provinciali dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro
LL. SS.

E p.c. Ai Consigli Provinciali dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro

Ai Signori Consiglieri Nazionali e Revisori dei
Conti del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro
LL. II.

OGGETTO: Convenzione con il Consejo General Graduados Sociales

Gentili Presidenti

nella giornata del 18 dicembre scorso ho avuto l'onore di siglare a Madrid l'accordo tra il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e il Consejo General de los Graduados Sociales per permettere ai giovani, regolarmente iscritti al Registro Praticanti dei Consulenti del Lavoro, di svolgere un percorso di tirocinio professionale della durata massima di sei mesi presso un Graduado Social in Spagna.

L'accordo nasce in virtù del ruolo fondamentale svolto da entrambe le parti nel favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e della complementarietà delle due professioni nelle materie giuslavoristiche e fiscali.

I sei mesi svolti presso lo studio del professionista spagnolo saranno regolarmente computati per lo svolgimento dei diciotto mesi di tirocinio previsti dall'art. 6 del D.P.R. n. 137/2012. Il professionista italiano ed il professionista affidatario spagnolo stipuleranno, al momento dell'avvio del tirocinio, un accordo formativo per definire e monitorare le attività da far svolgere al praticante. A conclusione dell'iter formativo, il Graduado Social affidatario rilascerà il certificato di idoneità e una relazione descrittiva dei compiti svolti dal tirocinante presso il suo studio professionale.



Entrambi i Consigli si sono impegnati a promuovere la convenzione presso i rispettivi Consigli territoriali. Nelle prossime settimane, inoltre, il Consiglio Generale dei Collegi professionali dei Graduados Sociales fornirà al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro l'elenco dei professionisti che si saranno resi disponibili ad accogliere nei loro studi un praticante italiano, così che possa essere divulgato ai Consigli provinciali e pubblicato sul sito www.consulentidellavoro.it.

Questo accordo consentirà di dare ai nostri giovani la possibilità di costruire il proprio percorso professionale con nuovi strumenti e in un'ottica europea.

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE

(Marina E. Calderone)

MEC/dt



La sala dove si è svolta l'assemblea e la premiazione dei colleghi.

Premio alla carriera dei Colleghi milanesi che hanno compiuto **50 ANNI** di iscrizione all'Ordine

Le foto dell'Assemblea e della premiazione

Il presidente, Potito di Nunzio, relaziona all'Assemblea le attività dell'anno 2015, primo anno della sua presidenza.



Sopra il collega Adriano Ripamonti. A sinistra Vittorio Emanuele Madarasz.

50 ANNI di iscrizione all'Ordine

A destra Potito di Nunzio premia Giancarlo Leardini.



Emilio Massaroni.



Cecilia Gatti.

CONCLUSIONI

Queste le attività. L'attuale Consiglio e il CSR tutto, che racchiude l'intero consiglio dell'Anci UP di Milano al quale va un sentito ringraziamento per la collaborazione, è formato da un gruppo di persone motivate e gratificate dalle attività svolte, che hanno consentito l'aggregazione solidale e lo sviluppo di amicizie che vanno oltre l'attività istituzionale.

Ci aspettiamo commenti, critiche, suggerimenti, ma soprattutto adesioni alle attività del CSR. nell'assoluta consapevolezza degli impegni che derivano dall'adesione data.



Giorgio Mario Reja.



Sopra il collega Luciano Beretta. A sinistra Luigi Bettoni.

50 di iscrizione all'Ordine
ANNI

A destra
Mauro
Porcelli.
Sotto
Luciana
Manno.



Letizia Volontè.



Alberto Zocchi.



Sono stati premiati anche i Colleghi: **Giorgio Brocchieri, Teresa Miali, Davide Oriano e Giovanni Raimondi**, i quali non sono potuti intervenire alla cerimonia di premiazione.