

Novembre 2012



Consistenti del Lavoro  
Consiglio Provinciale  
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consistentidellavoro.mi.it

# Sintesi

*Rassegna di giurisprudenza e di dottrina*

## SOMMARIO

- 2 - Oggi e domani, essere consulenti del lavoro**
- 6 - Idennizzabilità dell'infortunio sul lavoro: sì, qualora accada in «occasione di lavoro»**
- 6 - Il risarcimento del danno per licenziamento illegittimo è ridotto se il lavoratore non si iscrive nelle liste di collocamento**
- 7 - Assunzione a tempo indeterminato dalle liste di mobilità: si agevolazione contributiva, no sgravi INAIL**

## IL PUNTO

**V**ERSO IL FUTURO! Questo è il titolo del **Congresso Straordinario** che il Consiglio Nazionale dell'Ordine ha indetto per il **29 e 30 novembre 2012**. Due giorni che vedranno riuniti dirigenti territoriali e semplici iscritti, esperti e meno esperti, rappresentanti di organismi istituzionali e sindacali, tutti assieme per disegnare la professione del domani. Si comincerà alle 15 del 29 novembre per finire alle 18 del 30 presso l'**Auditorium della Conciliazione, 4 - Roma** con ingresso libero e gratuito per tutti gli iscritti ma con obbligo di registrazione preventiva. In discussione ci saranno non solo i contenuti degli strumenti regolamentari necessari per dare attuazione alle novità normative ma anche – se non principalmente – i percorsi futuri da seguire per dare sostegno alle attività dei giovani iscritti. Il nostro **Centro Studi e Ricerche** ha inviato al Comitato organizzatore del Congresso **alcune riflessioni e proposte** al fine di contribuire al dibattito che si svilupperà nella due giorni romana. In questo numero di Sintesi ne **pubblichiamo il testo**.

## “ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE Oggi e domani, essere Consulenti del Lavoro”

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

### Presidente dell'Ordine

Giovanni Zingales

### Coordinatore scientifico del CSR

Potito di Nunzio

### Sezione Studi e Ricerche

Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio,  
Stefano Guglielmi, Morena Domenica Massani,  
Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana  
Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini  
Pagani, Pozzi Laura, Paola Rizzo

### Sezione Semplificazione normativa

Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati,  
Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio,  
Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato,  
Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino  
**Sezione Scuola e Università:** Gabriele Corra,  
Anna De Lillo, Luciana Mari, Elena Piscitello, Alessandro Proia  
**Sezione Formazione e aggiornamento professionale:**  
Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone,  
Roberto Picci, Enrico Vannicola



## Oggi e domani, essere consulenti del lavoro

**I**l contingente periodo di crisi economica, del quale risulta ancor oggi difficile prevedere la fine, ci invita ad una necessaria riflessione sul ruolo che la nostra categoria deve assumere all'interno di un contesto economico e produttivo profondamente mutato.

I molteplici interventi legislativi che hanno riguardato la materia del lavoro, testimoniano come la tanto auspicata ripresa economica non possa in alcun modo prescindere da un efficace sistema di regole operanti all'interno del mercato del lavoro.

In tale contesto l'importanza e la centralità della figura del Consulente del Lavoro, percepito quale esperto di riferimento in materia giuslavoristica e quale garante del corretto funzionamento di norme il più delle volte articolate e farraginee, risulta evidente e incontestabile.

I Consulenti del Lavoro in Italia sono circa 28.000, hanno 70.000 dipendenti, amministrano 1.000.000 di aziende con 7.000.000 di addetti; gestiscono personale dipendente per un monte retribuzioni di circa 100.000 miliardi all'anno, redigono 1.200.000 dichiarazioni dei redditi ed esercitano funzioni di conciliazione o di consulenza di parte o di consulenza tecnica del giudice in oltre 100.000 vertenze di lavoro.

La realtà economica in cui si svolge la nostra professione vede il posizionarsi della nostra attività, ad opera dell'Istat nella nuova classificazione del 2011, nella categoria delle professioni tecniche dei contabili con un numero complessivo in Italia di

563 mila addetti (Il dato è riferito all'intero territorio dello Stato).

La composizione vede il 75% dei contabili inseriti come lavoratori dipendenti e 25% come lavoratori autonomi. Come Consulenti del Lavoro rappresentiamo quindi il 4,26 % degli addetti contabili complessivi e il 17% dei lavoratori autonomi a livello nazionale.

Solo per inquadrare la situazione la figura del dottore Commercialista è classificata nelle professioni intellettuali specifiche e di elevata specializzazione, gli specialisti in contabilità (124.000 addetti).

I dati statistici riportati, dimostrano la rilevanza dei Consulenti del Lavoro in ambito economico, indicandoci allo stesso tempo il fine da perseguire nel futuro prossimo, ossia l'identificazione e la distinzione della nostra categoria.

Intraprendere, oggi, la nostra professione non rappresenta, tuttavia, una scelta facile a causa delle mutate condizioni socio-economiche dovute alla crisi in atto, le difficoltà di accesso al credito per i neoprofessionisti e la richiesta di un impegno formativo sistematico. In tale contesto dobbiamo essere pronti al cambiamento, così da poter essere in grado di interpretare correttamente i bisogni di una società in continua evoluzione e di soddisfare le necessità del mercato in cui operiamo.

Queste e molte altre ancora sono le sfide che ci attendono nei prossimi anni per poter guardare al futuro della nostra professione con consapevole ottimismo. >>>



>>> In tale ottica, prendendo come riferimento gli elementi caratterizzanti il proprio territorio, il CSR di Milano ha voluto individuare alcuni aspetti della nostra professione su cui riflettere nel presente e da migliorare per il futuro.

## **CHI È IL CONSULENTE DEL LAVORO**

Tale riflessione parte in primis nel chiedersi come viene percepito il ruolo del Consulente del Lavoro nella prassi comune.

Esiste un'identità forte che possa caratterizzare in maniera tangibile e definita la nostra professione? La risposta necessariamente si dirige in una direzione negativa. Il Consulente del Lavoro è una figura relativamente giovane che dal 1979, anno di riconoscimento dell'Ordine Professionale, ha conosciuto un rilevante processo di evoluzione, mediante l'acquisizione di competenze e visibilità via via sempre crescenti. Tuttavia, nonostante ciò, gode ancora oggi di poco riconoscimento. Tra i non addetti ai lavori, riscontriamo incertezza circa l'identificazione della nostra figura professionale e nella maggior parte dei casi veniamo sommariamente identificati come gli "operatori delle buste paga", legati a doppio filo al solo concetto di gestore di adempimenti in materia di amministrazione del personale. La percezione della nostra categoria sembra sempre più spesso un involucro dal contenuto incerto e facilmente sostituibile. Ci si chiede allora se, in un momento economico particolarmente delicato come quello che stiamo vivendo, la scarsa caratterizzazione della nostra professione non sia il primo punto da cui ripartire e su cui investire e lavorare.

## **SPECIALIZZAZIONE NELLA MATERIA DEL LAVORO**

È sempre più difficile rimanere aggiornati e riuscire a conciliare esigenze lavorative con un impegno nello studio delle norme

che deve essere pressoché quotidiano, tutto questo a causa del profondo rinnovamento legislativo e della complessità delle procedure di attuazione delle norme. Pur salvaguardando gelosamente le competenze ottenute anche in materie extralavoristiche, siamo sempre più chiamati a specializzarci nella nostra materia: il diritto del lavoro. Tale specializzazione merita maggiore riconoscimento e il CNO deve farsi promotore della valorizzazione della nostra professionalità.

Nell'ottica di caratterizzazione del Consulente del Lavoro diventa necessario enfatizzare la preparazione in materia di lavoro, previdenziale, assistenziale e fiscale che ci contraddistingue, ponendo l'accento sulla professionalità e competenza, figlie di preparazione e studio quotidiano.

Puntare i riflettori sulla specializzazione, significa far capire all'esterno che la mera praticità espressa con l'elaborazione della busta paga, rappresenta solo una conseguenza degli adempimenti di legge, ma che il vero servizio reso è l'assistenza quotidiana al mondo del lavoro.

Contestualmente, risulta di fondamentale importanza la formazione continua per arricchire il nostro bagaglio di conoscenze da poter offrire ai nostri clienti in un'ottica di "problem solving".

## **SUPPORTO MULTIDISCIPLINARE**

Alla necessità di specializzazione si contrappone l'esigenza sempre più sentita da parte delle aziende di avere un unico interlocutore capace di risolvere tutti i problemi relativi alla gestione delle loro attività. Di qui la necessità di creare dei network tra professionisti, mediante la costituzione di società o studi interprofessionali o tramite la creazione di reti di partnership interdisciplinari (consulenti del lavoro, avvocati, commercialisti, notai). È il modello di >>>



>>> riferimento utilizzato negli altri Paesi europei ed extraeuropei, pertanto si pone come condizione necessaria per attrarre anche le aziende che intendono investire nel mercato italiano.

## **INFRASTRUTTURE PER RIDURRE I COSTI**

Uno dei problemi più sentiti da parte dei Consulenti che operano attualmente nel mercato del lavoro è senza dubbio la contrapposizione tra costi di gestione dei nostri studi sempre più rilevanti che derivano dalla proliferazione degli adempimenti richiesti dalla P.A., e margini di profitto sempre più ristretti, a causa della pressante concorrenza da parte delle grandi società di consulenza, delle software house e delle associazioni di categoria. Un intervento lungimirante da parte del C.N.O. potrebbe essere quello di fornire ai propri iscritti la possibilità di usufruire di un centro informatico di categoria, che consentirebbe di avere un supporto informatico a costo di produzione, non in concorrenza con la nostra attività e in grado anche di supportare il collega che si dovesse trovare in difficoltà.

## **ESSERE PROFESSIONISTI**

Il Consulente del Lavoro è un professionista con profonda conoscenza dell'area giuridico – economica del lavoro, tale specializzazione può essere messa a disposizione sia delle aziende che del singolo lavoratore, quale privato cittadino.

La nostra figura professionale non deve essere legata solo alla realtà aziendale, ma si deve proporre quale punto di riferimento per ogni problematica in ambito lavorativo. La consulenza del lavoro può e deve diventare un'importante risorsa anche per il privato cittadino. Ad esempio risulta certamente incomprensibile la preclusione ai Consulenti del Lavoro della possibilità di accedere agli archivi informatici dell'INPS

per la consultazione delle posizioni pensionistiche, attività che è attualmente riservata ai patronati.

Inoltre, il riconoscimento di un'indiscussa professionalità nelle materie giuslavoristiche dovrebbe porre il Consulente del Lavoro tra gli operatori legittimati alla rappresentanza di aziende e lavoratori dinanzi agli organi giurisdizionali, almeno relativamente al primo grado di giudizio. È quanto mai paradossale, infatti, che, al riconoscimento del ruolo di rappresentanza innanzi alle commissioni tributarie in ambito fiscale, non corrisponda un eguale riconoscimento relativamente alle controversie di diritto del lavoro, nostra principale materia di competenza. I Consulenti del Lavoro sono in grado, infatti, di mettere in campo una preparazione non soltanto giuridica, ma anche tecnica, che potrebbe rappresentare un importante valore aggiunto per un rapida risoluzione delle contese di lavoro. Già da tempo, infatti, siamo chiamati a svolgere un importante ruolo di consulenza tecnica in molteplici cause di lavoro apportando un indispensabile e apprezzato contributo all'iter processuale.

Il Consulente del Lavoro ha, infine, le potenzialità per svolgere in molti settori un ruolo di sussidiarietà nei confronti della Pubblica Amministrazione, potendo in tal modo risolvere i ben noti problemi di efficienza di quest'ultima e offrendoci al contempo un'importante visibilità anche al di fuori del mondo professionistico.

Non crediamo, invece, che la mediazione nelle controversie civili possa rappresentare una reale opportunità per la nostra categoria, sia perchè le materie per le quali è prevista non sono di nostra specifica competenza, rischiando così di vanificare in parte la costruzione di una nostra identità specialistica, sia per l'elevato numero di mediatori accreditati in rapporto al reale contenzioso, che rende tale isti- >>>

>>> tuto certamente poco appetibile. A nostro avviso sarebbe auspicabile lasciare all'autonomia del singolo professionista la valutazione della convenienza ad intraprendere la carriera di mediatore, senza per questo forzatamente includerla tra le nostre attività istituzionali.

## **RIVISITAZIONE DEL SITO INTENET ISTITUZIONALE**

Il crescente bisogno di proporre la nostra professione come punto di riferimento concreto, unico e riconoscibile per la soluzione di ogni problematica in ambito lavoristico pone, di conseguenza, anche la necessità di un restyling del nostro sito nazionale.

In un periodo come quello attuale dove internet è tra le fonti principali di informazione noi crediamo che il sito nazionale non possa più limitarsi ad essere una guida per la sola categoria, ma debba rivolgersi all'intera collettività. Da qui l'esigenza di avere un sito più moderno, immediato ed intuitivo nell'aspetto puramente grafico e profondamente rivoluzionato nei contenuti.

Un sito che, alla luce di quanto esposto precedentemente, possa chiarire in maniera inequivocabile chi siamo e di cosa si occupa la nostra categoria: un biglietto da visita che illustri con esattezza la qualità del nostro operato, così da rendere naturale la scelta di rivolgersi a noi per tutto ciò che riguarda la materia del lavoro. Occorre prestare particolare attenzione alle azien-

de estere che decidono di investire nel nostro Paese, statisticamente poco informate dell'esistenza e del ruolo del consulente del lavoro, fornendo loro un sito completamente accessibile e fruibile in lingua inglese.

## **ALTRE PROPOSTE DI CARATTERE GENERALE**

- Maggiori incontri interprofessionali per dibattere ed affrontare questioni e problematiche di interesse comune.
- Dibattiti e confronti tra professionisti su problematiche, iniziative e soluzioni delle singole professioni.
- Maggiore diffusione di iniziative pubbliche come ad esempio è stato fatto nell'anno 2007 con riferimento all'evento "previdenza complementare day" nelle piazze di Milano.
- Utilizzare il mondo virtuale creando sinergia con gli altri ordini professionali. In questo modo i soggetti, siano esse aziende che singoli cittadini, saprebbero già a quale professionista rivolgersi per risolvere le proprie esigenze.
- Valutare la possibilità di consorziarsi o presentarsi come società di professionisti, per aggredire o difendere alcune rilevanti fette di mercato.
- Favorire l'istituzione di un network internazionale



## QUESTIONE TRATTATA

### “ **IDENNIZZABILITÀ DELL'INFORTUNIO SUL LAVORO: si, qualora accada in «occasione di lavoro»** ”

#### SENTENZA

Cass., 23 luglio 2012,  
n. 12779

#### TESI-DECISIONE

**I**l caso riguarda un docente di laboratorio malmenato da un ex-studente durante una partita di pallamano nel corso della quale esercitava funzioni di controllo sugli studenti impegnati nell'attività sportiva.

La Suprema Corte, restando nell'alveo di un orientamento giurisprudenziale, ha ritenuto indennizzabile il sinistro per il solo fatto che era ascrivibile all'occasione di lavoro ancorché non direttamente connesso con l'attività lavorativa e i suoi relativi normali rischi.

La Corte ha ritenuto che l'accadimento sia configurabile come infortunio per il solo fatto che è avvenuto in occasione e nel tempo di lavoro anche se il fatto in sé attiene ai normali rischi della vita quotidiana privata.

Contrariamente a quanto affermato dei giu-

dici di primo e secondo grado, la Corte di Cassazione ha ritenuto che sia sufficiente che l'evento si verifichi "in occasione di lavoro" intendendo con ciò che l'evento sia ricollegabile al rischio specifico connesso all'attività lavorativa cui il soggetto è preposto.

E ancora: la Suprema Corte ha affermato, con questa sentenza, che il legislatore ha usato l'espressione "occasione" di lavoro, anziché "causa" di lavoro, perché intendeva coprire con la garanzia assicurativa una quantità di eventi dannosi subiti dal lavoratore sul luogo di lavoro e durante l'espletamento della prestazione non riconducibili al rischio intrinseco connesso all'attività lavorativa, o alle attività immediatamente e necessariamente a quella connesse, ma tuttavia legate allo svolgimento della prestazione.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ **IL RISARCIMENTO DEL DANNO PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO è ridotto se il lavoratore non si iscrive nelle liste di collocamento** ”

#### SENTENZA

Cass., 21 settembre 2012,  
n. 16076

#### TESI-DECISIONE

**L**a Corte di Cassazione, con la sentenza emarginata, è tornata ad affrontare il tema del risarcimento del danno cui è tenuto il datore di lavoro in conseguenza del licenziamento illegittimo, con particolare riguardo alla riduzione dello stesso, ex art. 1227, comma 2, del codice civile, in mancanza di ordinaria diligenza del lavoratore nella ricerca di una nuova occupazione. Nel caso di specie, un dipendente licenzia-

to per insubordinazione adiva il Tribunale di Roma per vedersi reintegrato nel posto di lavoro nonché per ottenere il pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento fino all'effettiva riammissione in servizio. Mentre il giudice di prime cure ordinava la reintegra del lavoratore e condannava la Società al pagamento delle retribuzioni *medio tempore* maturate, la Corte d'Appello di Roma, adita su istanza >>>



>>> del datore di lavoro che chiedeva la riduzione del danno risarcibile, ne diminuiva il relativo *quantum*. Ciò, in quanto, tenuto conto delle condizioni di mercato del lavoro e di quelle soggettive del dipendente (non ancora trentaduenne al momento del licenziamento), doveva ritenersi che nell'arco temporale di tre anni dall'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore avrebbe potuto trovare un'altra occupazione se si fosse diligentemente attivato in tal senso. Avverso tale sentenza il dipendente ricorre in Cassazione mentre la Società intimata non svolge alcuna attività difensiva. La Suprema Corte rigetta il ricorso sulla base delle seguenti considerazioni. In particolare, la Corte di Cassazione rimar-

ca come il contenuto dell'"ordinaria diligenza" - prescritta dall'art. 1227, comma 2, cod. civ. in materia di riduzione del danno risarcibile per concorso del fatto colposo del creditore - non si limiti a comportamenti meramente negativi (il non aggravare il danno già prodotto) bensì richieda un intervento attivo e positivo, volto a limitare nonché evitare le conseguenze dannose (la ricerca diligente di nuova occupazione). A tale ultimo riguardo, la Suprema Corte ha ribadito che l'onere dell'ordinaria diligenza nella ricerca di nuova occupazione deve ritenersi assolto con l'iscrizione del lavoratore nelle liste di collocamento, adempimento che, nel caso di specie, non è risultato essere stato eseguito.

## QUESTIONE TRATTATA

## SENTENZA

Cass., 17 ottobre 2012, n. 17803

### “ ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DALLE LISTE DI MOBILITÀ: si agevolazione contributiva, no sgravi INAIL ”

#### TESI-DECISIONE

**L**a Corte d'Appello di Venezia accoglieva l'appello dell'INAIL contro un datore di lavoro che aveva chiesto il riconoscimento delle agevolazioni contributive, ex L. 223/1991 art. 25 c. 9 per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori provenienti da liste di mobilità, anche sui premi INAIL. Avverso la sentenza di appello promuove ricorso il datore di lavoro.

La L. 223/1991, art. 25, al c. 9 prevede che per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi 18 mesi, quella prevista per gli apprendisti.

La L. 388/2000, art. 68, c. 6 a seguito di

alcune sentenze della Corte di Cassazione le quali, contrastando la contraria prassi amministrativa, avevano ritenuto che il beneficio di cui alla L. 223/1991 si applicasse anche ai premi INAIL, ha proceduto all'interpretazione autentica di detta disposizione nei seguenti termini: la L. 223/1991 *si interpreta nel senso che il beneficio contributivo ivi previsto non si applica ai premi INAIL.*

Il beneficio della contribuzione ridotta opera mediante l'applicazione della contribuzione INPS spettante per gli apprendisti, al netto del premio INAIL la cui incidenza è tenuta distinta, in termini quantitativi dovendosi il premio essere calcolato una sola volta.

Il ricorso viene di conseguenza rigettato.