



**MEMORANDUM n. 11/2016**

**SPECIALE**

**“LA COMMISSIONE NAZIONALE  
COMMERCIALISTA DEL LAVORO ED  
IL SUO TERZO CONVEGNO  
NAZIONALE”**

---

## INDICE

1.	L'attività della Commissione Commercialista del lavoro: da "missione impossibile" a risultati concreti per la categoria .....	3
2.	Relazione sull'attività svolta dalla Commissione Commercialista del lavoro nel periodo 2015/2016.....	8
3.	Il Commercialista esperto in materia di lavoro.....	16
4.	Gli aspetti lavoristici delle reti d'impresa.....	18
5.	Il nuovo sistema delle politiche attive del lavoro ed il ruolo dei Commercialisti.....	24

---

# 1. L'attività della Commissione Commercialista del lavoro: da "missione impossibile" a risultati concreti per la categoria

Nelle giornate del 15 e 16 settembre 2016 a Roma, presso il prestigioso complesso dell'Acquario Romano, si terrà il 3° Convegno Nazionale Commercialista del Lavoro organizzato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), con la collaborazione dell'Ordine di Roma. Questo evento è l'occasione per "fare il punto" sull'attività svolta in venti mesi circa dalla Commissione Commercialista del Lavoro, che ho l'onore di presiedere. Per farlo abbiamo pensato di integrare le iniziative usuali con l'edizione di uno "Speciale Memorandum" che illustra, seppur brevemente, il lavoro che i membri della Commissione hanno svolto con dedizione e spirito di gruppo. A loro va il ringraziamento del Consigliere delegato Dott. Vito Jacono e mio personale per quello che hanno fatto e per quello che continueranno a fare, con lo stesso senso di responsabilità, fino al termine del mandato. Per comprendere appieno quale sia la portata dell'attività svolta dalla Commissione è, a mio avviso, opportuno ricordare che nonostante la materia del lavoro sia da sempre una delle specializzazioni del Commercialista, nell'ultimo ventennio è finita un po' in disparte e che ben pochi sono stati i contributi della categoria sia al suo progresso scientifico sia all'interlocuzione con le istituzioni. Grazie alle iniziative del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in carica dal mese di luglio 2014, la materia del lavoro è finalmente "riapparsa" sullo scenario professionale. In quasi due anni i risultati ottenuti sono tanti, come il ripristino dei rapporti con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la costituzione o il rinnovo di tavoli tecnici con l'Agenzia delle Entrate, l'Inps e l'Inail, le proposte fatte alle Commissioni parlamentari sui provvedimenti in discussione, la presentazione di interpellanti agli enti pubblici competenti, il Protocollo con l'Inail, solo per fare degli esempi. Leggendo il programma del 3° Convegno Nazionale Commercialista del Lavoro, si può notare che è prevista la presentazione di ben due provvedimenti di portata nazionale di grande interesse per la categoria:

- il nuovo protocollo con l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), teso a riorganizzare e consolidare i rapporti di collaborazione tra le parti, nella consapevolezza del ruolo di garante dei rapporti tra le imprese e le amministrazioni pubbliche che è proprio del Commercialista;
- la convenzione tra l'Università degli Studi di Roma Tor Vergata ed il CNDCEC, avente ad oggetto la certificazione dei contratti di lavoro e di appalto di cui alla D.lgs. n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni, che permetterà a tutti i Commercialisti d'Italia di utilizzare questo canale a beneficio dei propri assistiti, prioritariamente mediante appositi sistemi di videoconferenza.

Ma non solo questi importanti argomenti saranno oggetto delle giornate del 15 e 16 settembre 2016, infatti sarà presentata una dispensa originale ed unica nel suo genere sull'argomento del diritto del lavoro nei contratti di rete d'impresa, che sarà anche il "filo conduttore" di una tavola rotonda alla quale parteciperanno autorevoli esponenti del modo accademico, delle istituzioni e delle professioni. Altrettanto importanti saranno sia la sessione dedicata al *Commercialista del lavoro garante di legalità nei rapporti tra imprese e*

---

*amministrazioni pubbliche*, alla quale parteciperanno i massimi vertici del Ministero del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail, del nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro e del CNDCEC, sia la sessione dedicata alle politiche attive del lavoro nella mattinata di venerdì 16 settembre, nella quale saranno anche esaminate le proposte della categoria in materia di sviluppo delle politiche attive del lavoro in vista dell'emanazione del decreto correttivo al D.lgs. n. 150/2015, al dibattito parteciperanno, tra gli altri, il Presidente ed il Direttore Generale dell'ANPAL nonché i Presidenti di ConfProfessioni e di Italia Lavoro, ora confluita nell'ANPAL.

Molta "carne al fuoco" quindi e certamente sarà l'occasione per riflettere anche sulla funzione sociale del Commercialista in materia di lavoro che, al momento, è meno evidente ai "non addetti ai lavori" di quanto dovrebbe.

Il 3° Convegno Nazionale arriva dopo i primi due eventi omologhi avvenuti, rispettivamente, a settembre del 2015 a Napoli per l'area del Sud Italia e nel mese di aprile 2016 a Verona per l'area del Nord Italia. Roma è invece stata designata quale sede per il Centro Italia e per "chiudere" il programma di confronto diretto del CNDCEC con le istituzioni e la categoria sui temi di maggiore attualità in materia di lavoro. L'ottica nella quale il confronto si è sviluppato è quello dello "spirito di servizio", sapendo che in Italia sono circa 21.000 i Commercialisti che svolgono in modo non occasionale attività di assistenza professionale ai datori di lavoro e che la loro attività è rilevante per il corretto funzionamento di una parte della pubblica amministrazione.

Per quanto riguarda nello specifico l'attività svolta dalla Commissione Commercialista del Lavoro rinvio all'esauriente contributo della collega Martina Riccardi pubblicato sullo "*Speciale Memorandum*" assieme ad altri prestigiosi documenti, come quello del collega Maurizio Centra sul *Commercialista esperto in materia di lavoro*, che oltre a delineare le caratteristiche di questo professionista, parla anche del contributo che il Gruppo ODCEC Area lavoro, del quale è Direttore scientifico, sta dando dal 2013 alla diffusione della conoscenza scientifica e della pratica professionale in materia di diritto, economia ed organizzazione del lavoro, nonché in materie connesse o complementari tra i Commercialisti. Al riguardo mi permetto di aggiungere che il Gruppo è un nobile esempio di volontariato e solidarietà nell'ambito della categoria, che ha fatto conoscere e, con il passare del tempo, ha unito Commercialisti di tutte le età e provenienze, contribuendo a valorizzare l'attività da loro svolta all'interno ed all'esterno della categoria. Tra i principali meriti del Gruppo c'è anche quello di aver tenuto attivi i rapporti con le istituzioni durante il commissariamento del CNDCEC, terminato nel mese di luglio 2014.

Tornando allo "*Speciale Memorandum*" è un piacere segnalare altri due contributi:

- l'*abstract* del volume "*Le reti d'impresa nel diritto del lavoro*" a cura del collega Filippo Mengucci, co-autore dello stesso volume, che rappresenta uno dei massimi contributi della Commissione Commercialista del Lavoro al progresso scientifico, non solo della materia del lavoro. Il volume costituisce da un lato il "passaggio ideale del testimone" alla successiva Commissione, dopo il rinnovo del CNDCEC, e dall'altro conferma la necessità per la categoria di investire in modo adeguato nello sviluppo dell'area del lavoro, soprattutto a vantaggio delle giovani generazioni;

- 
- la monografia *“Il nuovo sistema delle politiche attive del lavoro ed ruolo dei professionisti”*, di Nicola Del Piano, Marco D’Orsogna, Luisella Fontanella e Lorena Raspanti, che affronta con chiarezza e precisione l’argomento delle politiche attive del lavoro, profondamente riformato nel 2015 dal legislatore del Jobs Act, in una chiave di assoluto interesse anche per i possibili contributi che i professionisti potranno dare al successo di istituti destinati a cambiare in modo sostanziale il rapporto tra i cittadini ed il mondo del lavoro, nel quale la pubblica amministrazione dovrà interagire sempre di più con i soggetti privati competenti in materia.

Ma dopo il 16 settembre 2016 la Commissione Commercialista del Lavoro non si “siederà sugli allori”, tutt’altro, fino allo scadere del mandato proseguirà le consuete attività, che prevedono la redazione dei *“Memorandum”* ordinari, le ricerche scientifiche, l’analisi dei nuovi provvedimenti di legge e le iniziative di aggiornamento professionale, anche in collaborazione con gli Ordini territoriali ed il Gruppo ODCEC Area lavoro - Comitato scientifico.

La Commissione Commercialista del lavoro è grata al CNDCEC sia della fiducia che gli ha accordato sia dell’attenzione che ha dimostrato nei confronti delle sue proposte, per questo intende proseguire l’azione tesa al ripristino della *pari dignità* con altre categorie professionali, alterata da alcuni provvedimenti di legge degli ultimi anni che, inspiegabilmente, hanno ignorato le competenze dei Commercialisti in materia di lavoro, creando distorsioni nell’ambito dell’ordinamento e provvedimenti incoerenti con la libertà di svolgimento dell’attività professionale regolata dal D.lgs. n. 139/2005. Si pensi agli organismi di certificazione, all’assistenza nelle audizioni per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ed ai soggetti autorizzati nell’assistenza in materia di intermediazioni di lavoro, ai sensi dell’art. 6 del D.lgs. n. 276/2003, tra i quali avrebbe dovuto trovare posto anche la Fondazione Nazionale dei Commercialisti (FNC), solo per fare degli esempi.

Un’altra importante iniziativa alla quale intende lavorare nei prossimi mesi la Commissione Commercialista del Lavoro è l’accentramento presso il nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro delle comunicazioni di cui alla L. n. 12/1979 che Avvocati e Commercialisti devono obbligatoriamente effettuare alle Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL), per svolgere gli adempimenti previsti dalla stessa legge nell’interesse dei datori di lavoro loro assistiti. Una procedura diversa da quella attuale, da eseguire mediante sistemi telematici, è auspicabile anche perché l’Ispettorato Nazionale del Lavoro potrebbe costituire un’unica banca dati nazionale dei professionisti abilitati ai sensi della L. n. 12/1979, utile anche a reprimere condotte illegali, come l’esercizio abusivo dell’attività professionale.

L’attività della Commissione Commercialista del Lavoro è stata e continuerà ad essere notevole, perché oltre alle efficienti procedure operative ed alla dedizione dei suoi membri, funziona bene il suo rapporto il Consigliere delegato, Dott. Vito Jacono, il quale ha dato al suo incarico una connotazione di grande impegno e spirito di sacrificio.

Dal momento che tutte le storie, anche quelle positive, sono destinate a finire, approfitto di questa occasione per auspicare - da semplice Commercialista - che la futura Commissione Commercialista del Lavoro trovi

---

condizioni operative simili a quelle attuali e che non manchi lo spirito di abnegazione a coloro che la comporranno. Auspico inoltre che si consolidino i rapporti della categoria con le amministrazioni pubbliche e che le iniziative di sviluppo scientifico e di aggiornamento professionale trovino sempre maggior spazio nei programmi del CNDCEC e della Fondazione Nazionale dei Commercialisti. Credo che sia doveroso per la futura Commissione dedicare particolare attenzione alla stesura degli interpelli, affinché si possa intervenire con determinatezza e tempestività per la soluzione di questioni incerte come pure per la definizione di avvisi bonari o altri addebiti non corretti. A quest'ultimo fine ricordo che nei tavoli tecnici con l'Inps sono già state avanzate le richieste di un sistema che favorisca il colloquio diretto e personale tra il Commercialista ed il funzionario incaricato, che attualmente è un'eccezione, come pure che sia consentito l'accesso telematico del Commercialista ad un maggior numero di archivi dell'Inps, in sola consultazione, allo scopo di fare delle analisi più approfondite dell'addebito e, ove sia effettivamente infondato, favorire gli interventi correttivi del funzionario incaricato. Tra gli auspici per il prossimo futuro, anche se non rientrano nella competenza della Commissione Commercialista del Lavoro, ci sono anche l'avvio su tutto il territorio nazionale dei corsi di economia e fiscalità del lavoro a cura delle Scuole di Alta Formazione (SAF) e la costituzione di Commissioni di diritto del lavoro in tutti gli Ordini territoriali nei quali non esistono, anche mediante l'aggregazione di più Ordini o ricorrendo agli organismi di coordinamento regionale.

Concludo ringraziando l'intero Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) per la fiducia che mi ha accordato, il Consigliere delegato Vito Jacono per il leale rapporto che assieme abbiamo "costruito" e per aver affrontato delle "sfide impossibili" senza mai far mancare il suo supporto alla Commissione, a tutti i membri della Commissione, che sono i veri artefici dei prestigiosi risultati fin ora ottenuti, per l'impegno profuso, al Presidente della Fondazione Nazionale dei Commercialisti Giorgio Sganga per aver "creduto" nell'utilità di un'area di studio dedicata alla materia del lavoro all'interno della Fondazione, che tra l'altro l'aumentato interesse dei colleghi già richiede di potenziare, e la collega Martina Riccardi per la competenza, il senso organizzativo e la determinazione con cui svolge il delicato incarico di Segretario della Commissione Commercialista del Lavoro, qualità in verità che avevo già avuto modo di apprezzare nel periodo in cui ha svolto una funzione analoga nell'ambito del Gruppo ODCEC Area lavoro. Ringrazio inoltre l'intero Gruppo ODCEC Area lavoro - Comitato scientifico ed il suo attuale Presidente Marialuisa De Cia, che mi ha sostituito egregiamente quando sono stato chiamato alla presidenza della Commissione Commercialista del Lavoro, ricordando che dal 2013 il Gruppo è fonte di idee, proposte, documenti ed iniziative interessanti in materia di lavoro, i membri del Consiglio Direttivo e degli altri Organi del Gruppo, che ne tengono vivo lo spirito solidaristico, tutti gli amici di Facebook, che sono circa 1.600 e che alimentano l'interesse nella materia del lavoro con i tanti quesiti, risposte e dibattiti sulla miriade di criticità quotidiane!

*Last but not least* ringrazio tutti, ma proprio tutti i partecipanti al 3° Convegno Nazionale Commercialista del lavoro organizzato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC),

---

con la collaborazione dell'Ordine di Roma, ossia i relatori, gli ospiti, i rappresentanti delle istituzioni, i professionisti di altri ordini o associazioni, gli organizzatori, i giornalisti, i tecnici, gli addetti alla gestione dell'evento ed i colleghi per i quali abbiamo lavorato.

---

## 2. Relazione sull'attività svolta dalla Commissione Commercialista del lavoro nel periodo 2015/2016

### Composizione

La composizione della Commissione Commercialista del Lavoro, di seguito chiamata brevemente Commissione, al 16 settembre 2016 è la seguente:

JACONO Vito	Consigliere Delegato		
DI PACE Lorenzo	Presidente		
RICCARDI Martina	Segretario		
ALFE' Antonio	Componente	DEL PIANO Nicola	Componente
ANTOCI Giuseppe	Componente	D'ORSOGNA BUCCI Marco	Componente
ARGENTESI Patrizia	Componente	FONTANELLA Luisella	Componente
BELLOMO Nicola	Componente	GIORGIUTTI Paolo	Componente
BIASINI Bruno	Componente	LEMMETTI Luca	Componente
BONGIOVANNI Rosario	Componente	LONGHIN Giorgio	Componente
BRUNAZZO Cinzia	Componente	MANNARINO Anna Maria	Componente
CALCAGNO Liborio	Componente	MARCUGINI Lorena	Componente
CASTOLDI Anna	Componente	PAGLIUCA Carmelo	Componente
CECCARELLI Alberto	Componente	PROVENZANI Ermelindo	Componente
CENTRA Maurizio	Componente	RASPANTI Lorena	Componente
D'AGOSTINO Domenico	Componente	RONCHETTI Federica	Componente
DANIELI Stefano	Componente	SANNIBALE Flora	Componente
DE CIA Marialuisa	Componente	SERPE Antonio	Componente
DE MATTEIS Lucia C.	Componente	SILICANI Gianluca	Componente
DE SANTIS Mauro	Componente	VERRATTI Daniele	Componente

Nel corso del periodo interessato la composizione della Commissione non ha subito integrazioni o defezioni e pertanto risulta essere quella definita dal Consigliere Delegato Vito Jacono al momento della sua costituzione.

### Organizzazione interna

Sono stati costituiti sei Gruppi di lavoro: ad ogni gruppo è stato affidato un argomento da trattare e presentare come documento scientifico della Commissione sotto il coordinamento ed il controllo del Presidente della Commissione.



---

Nel corso della prima riunione di insediamento del 25 febbraio 2015 sono stati individuati i seguenti Gruppi di lavoro:

**1° Gruppo**

Argomento: **Proposte di semplificazione in materia di lavoro**

Componenti: *Castoldi, Ceccarelli, Longhin, Marcugini, Pagliuca, Raspanti*

**2° Gruppo**

Argomento: **Jobs Act contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e sgravio contributivo triennale ex L. n. 190/2014**

Componenti: *Argentesi, Brunazzo, Calcagno, D'Agostino, Del Piano, Silicani*

**3° Gruppo**

Argomento: **Rapporti di lavoro nelle procedure concorsuali**

Componenti: *Bellomo, Fontanella, Mannarino, Ronchetti, Serpe, Veratti*

**4° Gruppo**

Argomento: **Previdenza artigiani, commercianti e gestione separata**

Componenti: *Biasini, Bongiovanni, Lemmetti, Provenzani, Riccardi*

**5° Gruppo**

Argomento: **Arbitrato e certificazione dei contratti di lavoro**

Componenti: *Alfè, Centra, Danieli, De Cia, Sannibale*

**6° Gruppo**

Argomento: **Accordi Collettivi Aziendali e Relazioni con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori**

Componenti: *Antoci, De Matteis, De Santis, D'Orsogna, Giorgiutti*

Tuttavia, considerata l'esigenza di approfondire con una più assidua presenza scientifica e di immagine pubblica l'attività del settore lavoristico all'interno della nostra categoria, la Commissione nel corso della riunione plenaria del 10 giugno 2015 ha deciso di effettuare una riorganizzazione interna attraverso la suddivisione in macroaree di tutta la materia del lavoro.

Pertanto a partire dal mese di settembre 2015 le macro aree sono così suddivise e composte:

### 1° Gruppo

<i>Denominazione</i>	<b>RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO E PREVIDENZA</b>
<i>Materie</i>	Costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro subordinato, rapporti di lavoro speciali, mansioni ed inquadramento, esercizio dei poteri direttivo e disciplinare, apprendistato e formazione, licenziamento individuale, politiche retributive e sistemi premiali, libri e documenti in materia di lavoro, previdenza obbligatoria e complementare, strutture organizzative, esercizio del diritto di sciopero, lavoro all'estero, somministrazione di lavoro e certificazione delle competenze
<i>Componenti</i>	Argentesi, Brunazzo, Calcagno, D'Agostino, Del Piano, Silicani
<i>Referente</i>	Brunazzo Cinzia

### 2° Gruppo

<i>Denominazione</i>	<b>RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, ARBITRATO E CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO</b>
<i>Materie</i>	Costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro autonomo e para subordinato, rapporto con professionisti non iscritti ad ordini, contratto d'opera, rapporto di lavoro a termine, cooperative di lavoro, arbitrato e certificazione dei contratti di lavoro
<i>Componenti</i>	Castoldi, Ceccarelli, Danieli, De Cia, Marcugini, Ronchetti.
<i>Referente</i>	De Cia Maria Luisa

### 3° Gruppo

<i>Denominazione</i>	<b>CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, CONTENZIOSO E TRASFERIMENTO D'AZIENDA</b>
<i>Materie</i>	Processo del lavoro, contenzioso con gli enti previdenziali, vigilanza degli enti ispettivi, accordi collettivi aziendali, solidarietà nel contratto di appalto, rinunce e transazioni (arti 2113 del Codice civile), due diligence (area lavoro) e trasferimento d'azienda con lavoratori subordinati (articoli 2112 del Codice civile e 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428)
<i>Componenti</i>	Alfe', Bellomo, De Santis, Fontanella, Sannibale, Serpe.
<i>Referente</i>	Alfe' Antonio

#### 4° Gruppo

<i>Denominazione</i>	<b>POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ED AMMORTIZZATORI SOCIALI</b>
<i>Materie</i>	Sistemi di promozione dell'occupazione, sospensioni dal lavoro e ricorso agli strumenti previsti dalla legge per il sostegno del reddito, licenziamenti collettivi, relazioni con le organizzazioni sindacali dei lavoratori ed igiene/sicurezza sul lavoro
<i>Componenti</i>	Antoci, De Matteis, Mannarino, Pagliuca, Raspanti, Veratti.
<i>Referente</i>	Raspanti Lorena

#### 5° Gruppo

<i>Denominazione</i>	<b>PREVIDENZA OBBLIGATORIA E COMPLEMENTARE</b>
<i>Materie</i>	Inquadramento previdenziale di tutte le categorie di lavoratori
<i>Componenti</i>	Biasini, Bongiovanni, D'Orsogna Bucci, Giorgiutti, Lemmetti Longhin
<i>Referente</i>	Giorgiutti Paolo

#### 6° Gruppo

<i>Denominazione</i>	<b>PENSIONI ED ENTI LOCALI</b>
<i>Materie</i>	Approfondimenti del comparto pensioni pubblico e privato
<i>Componenti</i>	Centra, Di Pace, Provenzani, Riccardi
<i>Referente</i>	Di Pace Lorenzo

#### **Referenti Aree geografiche**

È stata prevista l'istituzione di un coordinamento formato dai colleghi Stefano Danieli, Maurizio Centra e Antonio Alfè, rispettivamente per il Nord, Centro e Sud Italia a cui è demandato il compito di attivarsi con gli Enti Territoriali e gli Ordini Territoriali di riferimento, al fine di predisporre ed organizzare eventi in materia di lavoro ed acquisire informazioni circa le criticità riscontrate dalla categoria nell'espletamento delle quotidiane attività.

#### **Referenti Pubblica Amministrazione**

La Commissione ha provveduto a nominare i propri referenti nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Ministero del Lavoro: Antonio Alfè, Lorenzo Di Pace, Luisella Fontanella, Lorena Raspanti;

INPS: Giuseppe Antoci, Cinzia Brunazzo, Stefano Danieli;

INAIL: Maurizio Centra, Nicola Del Piano, Lorena Marcugini.

## Documenti prodotti

Nella prima composizione dei gruppi la Commissione Commercialista del Lavoro ha elaborato quattro documenti previsti ed in particolare:

- 1) Esonero contributivo triennale di cui ai commi 118 e seguenti dell'articolo unico della Legge 23 dicembre 2014, n. 190
- 2) Le semplificazioni in materia di lavoro: analisi e proposte
- 3) Il ruolo assegnato alla contrattazione collettiva nella disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative: riflessione sulle novità del decreto di riordino dei contratti di lavoro
- 4) Ispezioni in materia di lavoro. Sistema sanzionatorio e strumenti di difesa del datore di lavoro

In data 2 dicembre 2015 è stato inoltre stampato e pubblicato sul sito del CNDCEC nell'area Documenti – Commercialista del Lavoro il *'Vademecum per le operazioni peritali in materia di lavoro e previdenza'*.

## MEMORANDUM

A partire dal mese di febbraio 2016 la Commissione, tramite la collaudata suddivisione in gruppi, ha elaborato 11 *Memorandum* a cadenza quindicinale pubblicati sul sito CNDCEC e su PRESS.

- **Memorandum n. 01/2016:** Agevolazioni contributive. "Lo stato dell'Arte".
- **Memorandum n. 02/2016:** Riflessioni sui rapporti di collaborazione autonoma dopo il Jobs Act.
- **Memorandum n. 03/2016:** Part time agevolato per gli over 63. Nuova misura di "flessibilità in uscita" per i dipendenti del settore privato.
- **Memorandum n. 04/2016:** Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Guida pratica agli adempimenti.
- **Memorandum n. 05/2016:** Jobs act: come cambiano i regimi di tutela nei licenziamenti individuali.
- **Memorandum n. 06/2016:** Detassazione e welfare aziendale.
- **Memorandum n. 07/2016:** Il sistema pensionistico dei lavoratori dello spettacolo.
- **Memorandum n. 08/2016:** L'internazionalizzazione e la legislazione applicabile ai lavoratori.
- **Memorandum n. 09/2016:** Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro - Appendice di aggiornamento.
- **Memorandum n. 10/2016:** I contratti di prossimità.
- **Memorandum n. 11/2016:** Speciale Convegno e Commissione.

## Congresso Nazionale

La Commissione ha provveduto a predisporre un contributo dal titolo *'Semplificazioni e buone pratiche in materia di lavoro'* che è stato inserito all'interno del documento *'Le proposte dei commercialisti'* presentato in occasione del Congresso Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili che si è tenuto a Milano il 15/16 ottobre 2015.

---

In occasione del summenzionato Congresso Nazionale, la Commissione, tramite alcuni suoi componenti, ha partecipato al primo *workshop* dedicato esclusivamente alla figura del “Commercialista del lavoro” ed alle proposte di semplificazione in materia di lavoro.

### Convegni

Sono stati organizzati dalla Commissione i seguenti convegni:

- il **9 aprile 2015** un convegno richiesto dall’Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Macerata e Camerino che ha avuto luogo a Civitanova Marche;
- il **27 marzo 2015** un convegno dal titolo ‘*Jobs Act: novità 2015*’ richiesto dall’Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Biella presso la Sala Conferenza Unione Industriale Biellese in collaborazione con l’Unione Industriale Biellese e l’Ordine degli Avvocati di Biella.
- il **18 settembre 2015** a Napoli è stato organizzato dalla Commissione in collaborazione con l’ODCEC di Napoli il primo Convegno Nazionale in materia di lavoro dal titolo ‘*Impresa e lavoro nel Jobs Act*’.
- Il **22 aprile 2016** a Verona è stato organizzato dalla Commissione in collaborazione con l’ODCEC Verona il secondo Convegno Nazionale dal titolo ‘*Welfare Internazionale: disciplina previdenziale, giuslavoristica e fiscale*’.
- Il **15 e 16 settembre 2016** a Roma è stato organizzato dalla Commissione in collaborazione con l’ODCEC Roma il terzo Convegno Nazionale dal titolo: “*Il commercialista del lavoro garante di legalità nei rapporti tra imprese e amministrazioni pubbliche*” e “*Il commercialista del lavoro: collante nei rapporti tra imprese, amministrazioni pubbliche e lavoratori nella promozione delle politiche attive*”.

Molti componenti della Commissione hanno offerto la loro partecipazione a titolo gratuito a convegni in materia di lavoro organizzati dai singoli Ordini Territoriali.

Inoltre lo stesso Consigliere Delegato ed il Presidente della Commissione Commercialista del Lavoro hanno partecipato a tutte le attività del Comitato Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro nel corso di questi mesi, ratificando sostanzialmente quella collaborazione che da sempre è in essere con lo stesso Gruppo, il quale si è messo completamente a disposizione per le attività scientifiche della Commissione Nazionale, nonché come organo di supporto e di monitoraggio attraverso i propri iscritti, delle criticità operative riscontrate sul territorio, in particolar modo nei confronti delle attività della Pubblica Amministrazione ( Inps - Inail ) .

### Riunioni Plenarie

La Commissione si è riunita, in forma plenaria, quattro volte nel corso di questo periodo.

- Il **25 febbraio 2015** per procedere all’insediamento della Commissione Nazionale Commercialista del Lavoro, ad una prima individuazione dei gruppi di lavoro e ad una pianificazione dei lavori.
- Il **10 giugno 2015** per predisporre la programmazione dei lavori relativi al Congresso della categoria di metà ottobre 2015 e relazionare l’attività dei vari gruppi di lavoro ed impostare una nuova organizzazione interna della Commissione.

- 
- Il **17 dicembre 2015** per relazionare circa l'attività svolta dalla Commissione nel corso del 2015 e per programmare le attività per l'anno 2016.
  - Il **6 aprile 2016** per l'aggiornamento e la pianificazione delle attività svolte e da svolgere nel corso del 2016.

Nella cartella della Commissione presso la Segreteria del Consiglio Nazionale, sono presenti i verbali delle sedute, nonché i componenti che vi hanno partecipato.

### **Audizioni ed emendamenti**

La Commissione ha predisposto la documentazione a supporto degli interventi in sede di audizioni e di proposte di emendamento.

- **27 aprile 2015.** Osservazioni e proposte di modifica del CNDCEC: Decreto legislativo relativo alle tipologie contrattuali e revisione disciplina delle mansioni (A.G. n.158) - Commissione Lavoro e Previdenza, Senato - Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Camera dei Deputati.
- **6 luglio 2015.** Audizione Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera dei Deputati. Osservazioni e proposte di modifica del CNDCEC: schemi di Decreti Legislativi Attuativi delle deleghe di cui alla Legge n.183 (A.G. n.176-177-178-179).

La Commissione ha proposto vari emendamenti alla Legge di Stabilità 2016 che in parte sono stati accolti.

### **Tavoli tecnici**

La Commissione ha partecipato tramite i propri rappresentanti ai seguenti tavoli tecnici:

- **10 giugno 2015:** Tavolo tecnico INPS: Proposte di collaborazione
- **3 luglio 2015:** Videoconferenza INPS: Durc *on line*
- **6 ottobre 2015:** Tavolo tecnico INPS: Semplificazioni
- **30 novembre 2015:** Tavolo tecnico Agenzia Entrate: Modello 770 e C.U.
- **2 dicembre 2015:** Tavolo tecnico Ministero del Lavoro: Proposte di collaborazione
- **18 aprile 2016:** Tavolo tecnico Ministero del Lavoro: Lavoro autonomo cooperativo
- **19 maggio 2016:** Tavolo tecnico Ministero del Lavoro: Comunicazione Legge 12/1979

### **Interpelli/Istanze**

La commissione ha provveduto alla stesura dei seguenti sette interpelli che il CNDCEC ha inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

- **22 dicembre 2015:** Chiarimenti sulla Circ. Min. Lav. n. 26/2015 recante indicazioni operative in merito all'art. 22 ex D.lgs. n. 151/2015.
- **22 dicembre 2015:** Lavoro accessorio maestri di sci.

- 
- **13 aprile 2016:** Riduzione delle sanzioni civili di cui all'art.116, comma 15, L. n. 388/2000, in caso di proposta di transazione fiscale e previdenziale ex art.182-ter LF da depositare con domanda di Accordo di Ristrutturazione ex art.182-bis LF.
  - **28 aprile 2016:** Lavoro autonomo cooperative in relazione all'attività di badantato.
  - **2 maggio 2016:** Lavoro accessorio ex art. 48 del D.lgs. n. 81/2015 relativamente al settore agricolo.
  - **1 giugno 2016:** Benefici contributivi ex art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, in caso di cessione di contratto ex art. 1406 c.c.
  - **11 agosto 2016:** Contribuzione relativa alle ore di formazione esterna non retribuite per gli apprendisti ex art. 43 D.lgs. n. 81/2015.

In data 20 aprile 2016, la Commissione ha predisposto un'istanza all'Agenzia delle Entrate - Direzione Centrale, riguardante l'obbligatorietà della CU e della dichiarazione dei sostituti per aziende agricole che utilizzano manodopera tramite assunzioni congiunte.

### Convenzioni

Il 15 settembre 2016 la Commissione presenta la Convenzione Nazionale tra il CNDCEC e l'Università di Tor Vergata per la certificazione dei contratti di lavoro e appalto, durante il 3° Convegno Nazionale di Roma.

### Protocolli

In data 4 novembre 2015, a coronamento del lavoro propedeutico e degli incontri informativi portati avanti dai rappresentanti della Commissione, il CNDCEC ha firmato il protocollo d'intesa con l'INAIL.

In data 15 settembre 2016 in occasione del Convegno Nazionale della Commissione a Roma viene firmato il nuovo protocollo d'intesa con l'INPS.

### Altre informazioni

La Commissione ha svolto le sue attività scientifiche e di informazione, nel rispetto del Regolamento del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in materia di commissioni scientifiche culturali, contribuendo alla diffusione della cultura in materia di diritto e pratica del lavoro tra gli iscritti; ha curato l'aggiornamento professionale dei suoi Componenti, sia in occasione delle riunioni plenarie, sia mediante scambi "strutturati" di informazioni (ad esempio contatti telefonici, *e-mail*, incontri via *skype* ecc.). In merito alle attività della Commissione sono state divulgate dal CNDCEC, nel corso dell'anno 2015/2016, le Informative n. 34-47-49-51-89-105/ 2015 e n. 26-100/ 2016.

La Commissione ha reso disponibili i documenti elaborati ed ha contribuito:

- alla diffusione dello strumento della certificazione dei contratti di lavoro, introdotta nel nostro ordinamento dal D.lgs. n. 276/2003, allo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro;

- 
- alla redazione di articoli sulla pratica e diritto del lavoro sulla rivista ufficiale del Consiglio “PRESS” dedicando anche un numero completo alla materia del lavoro;
  - alla collaborazione con la rivista di settore *Il Commerci@lista Lavoro e Previdenza*;
  - alla sinergia con le iniziative scientifiche del Gruppo ODCEC Area Lavoro Comitato Scientifico, essendo stati fisicamente presenti i propri vertici e componenti ai vari appuntamenti, convegni ed assemblee.

### 3. Il Commercialista esperto in materia di lavoro

Negli anni '70 ed '80 del secolo scorso se ci fossimo fermati all'angolo di una strada in una qualunque città d'Italia ed avessimo chiesto ai passanti in cosa consiste l'attività del Commercialista, molto probabilmente la maggior parte delle risposte si sarebbero concentrate sulla tenuta della contabilità e l'assistenza tributaria, con particolare riferimento alle dichiarazioni dei redditi. Già allora, in verità, i Commercialisti facevano molto di più, ma la loro funzione era poco conosciuta, come lo è ancora oggi tra le persone comuni. Quest'attività, che da tempo immemore è regolata da leggi dello stato nell'ambito delle professioni ordinistiche, è piuttosto diversificata ed oggi impone delle specializzazioni a chi la pratica, come è avvenuto per altre e più antiche attività professionali. Il Commercialista mette le sue competenze al servizio della clientela, in massima parte composta da imprenditori, e svolge spesso funzioni di “facilitatore” dei rapporti tra soggetti coinvolti nella gestione dell'attività del cliente. Per far questo deve essere in grado di esaminare i fatti di gestione nella loro interezza e di intervenire con precisione sulle questioni affidategli, valutando anche gli effetti delle soluzioni proposte sul funzionamento dell'intera struttura. In pratica, deve saper passare dal generale al particolare e viceversa, garantendo sempre l'alta qualità del servizio professionale svolto. Il *modus operandi* del Commercialista è, probabilmente, unico nel panorama nazionale delle professioni, richiede competenze di grado elevato in diverse materie ed impone ritmi di lavoro frenetici. Tra le competenze professionali del Commercialista c'è anche la materia del lavoro, che spazia dall'economia al diritto passando per le tecniche contabili, della quale si occupano in Italia circa 21.000 iscritti agli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli esperti Contabili su oltre 115.000. La crescente rilevanza sociale della materia del lavoro ha determinato un impegno sempre maggiore dei Commercialisti, per questa e per altre ragioni nell'anno 2013 è nato il Gruppo ODCEC Area lavoro, che il 17 aprile 2015 ha “assunto” la veste giuridica di Comitato Scientifico. Il Gruppo è un ente senza fini di lucro che si prefigge di favorire la diffusione della conoscenza scientifica e della pratica professionale in materia di diritto, economia ed organizzazione del lavoro, nonché in materie connesse o complementari, come la demografia, il diritto delle relazioni industriali, l'economia, la previdenza sociale e la tutela della salute sui luoghi di lavoro tra gli iscritti agli Ordini dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, ai sensi del decreto legislativo 28 giugno 2005, n. 139. Nel tempo il Gruppo ha coinvolto attivamente oltre millecinquecento Commercialisti su tutto il territorio nazionale ed ha dato loro nuovi strumenti di studio ed aggiornamento, ma non solo, è anche diventato un punto di incontro degli esperti e dei cultori della materia con le istituzioni, incluse quelle universitarie, e si è distinto in campo editoriale grazie



---

alla rivista bimestrale *“Il Commerci@lista lavoro e previdenza”*. Negli ultimi anni non ci sono state solo iniziative volontaristiche in materia di lavoro ma anche istituzionali, infatti il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) e gli Ordini territoriali hanno svolto o patrocinato varie operazioni di valorizzazione del ruolo del Commercialista con riferimento alle materie previste dall'ordinamento professionale, compresa l'assistenza in materia di diritto e pratica del lavoro. Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, in particolare, ha istituito un'apposita Commissione, denominata *Commercialista del Lavoro*, formata in misura prevalente da persone scelte tra i “fondatori” del Gruppo ODCEC Area lavoro. Questa Commissione si è distinta per il suo dinamismo, l'efficiente organizzazione interna e la fattiva collaborazione dei suoi componenti, oltre che per la qualità e quantità dei documenti scientifici che ha prodotto finora, il cui taglio teorico/pratico è stato molto apprezzato dagli utilizzatori. Se il Gruppo ODCEC Area lavoro ha riportato la materia del lavoro in “primo piano” tra quelle di competenza dei Commercialisti, svolgendo anche meritorie attività di aggiornamento professionale e di accrescimento del senso di appartenenza, il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in carica dal mese di luglio 2014 è andato oltre ed ha migliorato i rapporti con le istituzioni, ripristinato il dialogo con il Parlamento (si vedano le interlocuzioni con le Commissioni Lavoro del Senato e della Camera), con la pubblica amministrazione (in particolare con il Ministero del lavoro, l'Inps e l'Inail, e con le Università), organizzato tre Convegni Nazionali della Commissione Commercialista del Lavoro ed incluso economia e fiscalità del lavoro tra le materie delle Scuole di Alta Formazione (SAF), dalle quali “usciranno” i Commercialisti del futuro. In un futuro assai prossimo si prevede un interessante “sbocco professionale” per il Commercialista esperto in materia di lavoro, in quanto le sue competenze saranno sempre più richieste dalla sana imprenditoria, abituata a coniugare l'equilibrio economico/finanziario aziendale con il rispetto delle norme in materia di lavoro. Basti pensare all'apporto che il Commercialista è in grado di dare per tutte quelle operazioni che richiedono la conoscenza approfondita di più materie come l'adeguamento della organizzazione aziendale o la gestione di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, ecc.), la stipula di accordi di distacco internazionale o l'impiego del personale nell'ambito di un gruppo o in esecuzione di un contratto di rete, la *due diligence* ante cessione d'azienda o la stipula di accordi con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, la selezione del personale o la gestione dei lavoratori di imprese in crisi o fallite e tanti altri esempi si potrebbero fare. In pratica, ogniqualvolta sia necessario gestire quel particolare e delicato fattore della produzione costituito dalle risorse umane c'è bisogno di un professionista in grado passare dal generale al particolare e viceversa, con elevati *standard* qualitativi, e ce ne sarà sempre più bisogno nei prossimi anni, in considerazione del previsto aumento della complessità delle strutture aziendali e dei rapporti di collaborazione ed interconnessione tra le imprese, anche in ambito internazionale.

---

## 4. Gli aspetti lavoristici delle reti d'impresa

Le reti d'impresa rappresentano uno strumento giuridico - economico di cooperazione fra imprese che, attraverso la sottoscrizione di un contratto, detto *Contratto di rete* si impegnano reciprocamente, in attuazione di un programma comune, a collaborare in forme ed ambiti attinenti le proprie attività, scambiando informazioni e prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica e realizzando in comune determinate attività attinenti l'oggetto di ciascuna impresa. E' prevista la possibilità di istituire un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto, o di singole parti o fasi di esso. Il contratto di rete che prevede l'organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa, come previsto per legge.

E' possibile distinguere tra la c.d. "rete-contratto", che regola una collaborazione tra imprese senza dar luogo alla nascita di un ente autonomo e distinto rispetto alle imprese contraenti, e la "rete-soggetto", costituita da un contratto con fondo patrimoniale comune che, attraverso l'iscrizione nella sezione ordinaria del registro delle imprese ove ha sede la rete, acquista soggettività giuridica (ma non personalità giuridica). Il *Contratto di Rete* quindi, rappresenta uno strumento privilegiato per le imprese poiché le stesse hanno l'opportunità di aggregarsi al fine di realizzare nuovi e più ampi obiettivi, attraverso la collaborazione in rete con altre imprese, senza rinunciare alla propria autonomia giuridica. Nonostante siano passati parecchi anni dall'introduzione della disciplina del *Contratto di Rete*, questa opportunità si muove in uno scenario ancora incerto e pieno di insicurezze per gli addetti ai lavori. Infatti, dall'introduzione della originaria fattispecie contenuta nella legge n. 33/2009, passando per le varie modifiche e l'inserimento della c.d. codatorialità con la legge n. 99/2013, la regolazione delle reti d'impresa ha assunto profili di comprensibilità sempre più complessi. Proprio per questo motivo, a distanza di oltre 13 anni dalla sua introduzione, il contratto di rete risulta essere ancora scarsamente utilizzato rispetto alle sue indubbe potenzialità. In questo scenario, il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (CNDCEC) che ha trattato più volte la tematica sotto il profilo giuridico-economico, ha avvertito la necessità di fare chiarezza anche nel campo giuslavoristico, mettendo a disposizione degli operatori materiale utile sotto il profilo teorico e pratico, in modo da consentire la soluzione delle questioni concrete nell'ambito del lavoro, della previdenza e delle discipline sociali. E' indubbio che il *Contratto di Rete* costituisca una figura "transtipica". La sua disciplina si colloca tra quella generale del contratto e quella del singolo tipo, dal momento che può svolgere una pluralità di funzioni coincidenti con uno o più pluralità di tipi esistenti, ovvero dare luogo alla creazione di nuovi tipi contrattuali. Sotto il

---

profilo squisitamente giuridico/civilistico si possono così riassumere le caratteristiche del contratto di rete:

1. è un tipo contrattuale nuovo;
2. è un contratto di impresa, vale a dire tra imprenditori;
3. legalmente tipico, perché espressamente previsto dalla legge;
4. almeno bilaterale, consensuale e ad effetti obbligatori;
5. di durata, essendo necessario un programma articolato in un certo arco temporale;
6. con comunione di scopo ed associativo;
7. aperto, in quanto è prevista la possibilità che altri imprenditori «aderiscano»;
8. con causa «cooperazionale»: l'individuazione dell'elemento causale rappresenta, per le implicazioni teoriche e pratiche che porta con sé, il profilo più delicato, infatti, per un verso, possiamo escludere che il *Contratto di Rete* abbia funzione di scambio, dal momento che le prestazioni a cui si obbligano le imprese retiste non sono rivolte da ciascuna verso le altre in ottica sinallagmatica, bensì nel quadro del perseguimento di un comune obiettivo, per altro verso non soddisfa neppure l'affermazione che la causa sarebbe «associativa», poiché questo aspetto coglie solo un tratto, sia pure importante, del fenomeno, arrestandosi ad un livello ancora troppo generale;
9. a forma vincolata, sia pure solo a fini pubblicitari, da che pare ovvio che rapporti di rete instaurati "di fatto" non possano essere riconosciuti come contratti di rete.

Nel *Contratto di Rete* assume una particolare importanza la fattispecie del lavoro, anche nell'ambito degli istituti del distacco, della codatorialità e della coassunzione.

Il distacco si configura quando un datore di lavoro retista (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto retista (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa nell'ambito del programma comune di rete. Il datore di lavoro distaccatario può pertanto lecitamente avvalersi di fatto dell'attività lavorativa del lavoratore distaccato, in presenza di un interesse concreto del datore di lavoro distaccante, e della temporaneità del mutamento del luogo di lavoro. La riforma del 2013, favorisce l'istituto del distacco laddove prevede che, qualora tra datore distaccante e datore distaccatario sia stato sottoscritto un contratto di rete di impresa, l'interesse della parte distaccante sorge in via automatica. La mera esistenza di un contratto di rete fa pertanto presumere l'esistenza di un interesse del distaccante, assicurando così la legittimità del distacco stesso. Si ha, quindi, che il soggetto retista *distaccante*, ovvero il datore di lavoro che per primo, per un interesse prevalente della propria impresa nell'ambito della comune iniziativa di rete, mette per un tempo definito uno o più

---

lavoratori da egli assunti, *lavoratori distaccati*, a disposizione di una impresa retista terza, *distaccataria*, affinché quest'ultima fruendo della loro prestazione possa eseguire una certa attività lavorativa ricompresa nell'ambito delle iniziative della rete.

Perché l'istituto in esame sia, però, lecitamente impiegato anche nella fattispecie della rete, cioè risulti un distacco genuino senza sfociare in forme di somministrazione illecita, irregolare o di interposizione fittizia di manodopera vietata, devono essere soddisfatti congiuntamente tre requisiti essenziali. Un primo requisito è rappresentato dal fatto che deve sussistere *un interesse al distacco* da parte del datore di lavoro che lo dispone. Esso deve essere, secondo giurisprudenza dominante, specifico, rilevante, concreto e persistere per tutto il tempo del distacco stesso e che il dipendente del distaccante esegua la prestazione lavorativa presso il distaccatario per specifiche esigenze produttive. Un secondo requisito è costituito dalla *temporaneità*, e per converso dalla non definitività del distacco del lavoratore presso il distaccatario e infine, il requisito relativo alla *responsabilità del datore*, che resta unico titolare del rapporto di lavoro, poiché *“il distacco non comporta una novazione soggettiva ed il sorgere di un nuovo rapporto con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma solo una modificazione nell'esecuzione dello stesso rapporto”* nei confronti del dipendente.

Altro aspetto molto interessante per quanto riguarda il contratto di Rete (riconosciuto dal comma 4 ter del già citato art. 30), è la possibilità dell'utilizzo della c.d. codatorialità in capo al lavoratore, cioè l'esistenza di almeno due o più datori di lavoro di altrettante imprese retiste verso il medesimo lavoratore. Tale nozione di codatorialità, devoluta nella sua specifica e peculiare disciplina alla volontà delle imprese retiste in sede di stesura del contratto medesimo, vuole significare la possibilità di titolarità congiunta del rapporto di differenti imprese retiste (almeno due) rispetto allo stesso lavoratore dipendente assunto da una di queste. È stata così formalizzata in via legislativa la risalente affermazione giurisprudenziale secondo cui *“può esistere un rapporto di lavoro che veda nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone”*. Con il riconoscimento legislativo *de quo* la *“codatorialità”* cessa, quindi, di essere un mero rimedio giudiziario, per diventare uno strumento ordinario di gestione delle risorse umane all'interno delle reti d'impresa. Il d.lgs. n. 276/2013 ha introdotto due forme di codatorialità:

- la prima di tipo *“contrattuale”*, legata all'istituto del distacco ed alle aziende connesse da un contratto di rete, con legittimazione dei patti interni tra imprese nella cogestione dei rapporti di lavoro in distacco;
- la seconda di tipo *“legale”*, limitata esclusivamente ai datori di lavoro operanti in agricoltura e inquadrati come imprese agricole.

---

L'elemento risolutivo tra le due fattispecie, sta nel fatto che la codatorialità da "distacco" non pare crei alcuna solidarietà rispetto agli obblighi assunzionali, né alcuna contitolarità degli obblighi contributivi ed assicurativi in costanza di rapporto di lavoro, cosa che invece accade per il contratto contestuale in agricoltura.

Quest'ultimo, peraltro, individua nel contratto di rete solo una delle situazioni che legittimano l'estensione della contitolarità degli obblighi tra più soggetti datoriali. E' pacifico che questo caso di codatorialità effettiva (e non sostitutiva) non ha alcuna relazione con gli obiettivi conclamati dal legislatore d'urgenza (creare nuova occupazione, accrescere la capacità innovativa e la competitività sul mercato, anche nel comparto agricolo) e, in particolare, con quello di promozione di nuova occupazione, ma può configurarsi comunque come strumento di flessibilità in entrata, concepito esclusivamente per limitare fenomeni di elusione e evasione degli obblighi contributivi in agricoltura.

Nella finalità di offrire soluzioni concrete ai possibili dubbi circa l'utilizzazione dell'istituto "rete di imprese", è parso utile al CNDCEC fornire agli iscritti un supporto documentale atto a ricostruire, in linea teorica e nei vari passaggi di legge, il panorama dei vari strumenti giuridici esistenti con finalità simili e/o affini a quello in argomento per coglierne le singole caratteristiche e, quindi, anche le differenze. Le figure alle quali si fa riferimento sono, ovviamente, quelle che consentono di utilizzare personale appartenente a realtà imprenditoriali esterne alla utilizzatrice. Prima tra queste l'appalto, la cui definizione è contenuta nell'art. 1655 del codice civile, che ha due requisiti essenziali: l'impiego da parte dell'appaltatore di una propria organizzazione produttiva; l'assunzione in capo all'appaltatore stesso dei rischi connessi all'esecuzione dell'opera o del servizio pattuito. Nel chiarire la distinzione lavoristica rispetto alla fattispecie della somministrazione il legislatore reso più sicuri e convenienti per le imprese gli appalti di servizi che possono avere così ad oggetto anche la fornitura di solo personale, purché diretto ed organizzato dall'appaltatore. L'elemento tipico dell'appalto – pertanto – resta "*l'organizzazione dei mezzi necessari*" che deve connotare l'attività dell'appaltatore. In tale ottica si può sostenere che nell'appalto lecito l'appaltatore non solo organizza, ma anche dirige i dipendenti, utilizzandoli in prima persona, mentre nella somministrazione l'appaltatore (AGENZIA) si limita ad organizzare i lavoratori, che operano sotto la direzione dell'imprenditore (UTILIZZATORE) che li ha richiesti e che li integra nella propria struttura. Fattispecie queste entrambe diverse dalla citata codatorialità.

Pertanto:

- la **codatorialità**, nella sua accezione di rete, è un'ipotesi di dissociazione, pur parziale, tra il titolare del contratto di lavoro dal lato datoriale e l'utilizzatore della prestazione;

- 
- la **somministrazione** consiste invece nella fornitura di manodopera in forza di un contratto tra un'agenzia ed un utilizzatore, cui segue la scomposizione o lo sdoppiamento dei poteri datoriali: da un lato all'agenzia spetta il potere disciplinare e di recesso, oltre all'obbligo retributivo, dall'altro lato all'utilizzatore è attribuito l'esercizio del potere direttivo e di controllo, nonché il rispetto degli obblighi di sicurezza.

Nella **codatorialità** all'interno della rete il datore di lavoro "originario" non si spoglia affatto del potere direttivo e di conformazione che – al contrario – viene esercitato cumulativamente insieme agli altri retisti indicati dal contratto di rete, essendo la condivisione dei dipendenti funzionale al soddisfacimento dell'interesse di rete. La **codatorialità**, a sua volta, si distingue dal **distacco** – pure accomunato alla prima – sia per la collocazione sistematica delle relative disposizioni, dalla *ratio* di agevolare la mobilità del lavoratore: il distacco, però, integra una ipotesi di utilizzo "alternativo" del lavoratore, posto temporaneamente mediante un provvedimento espressione del potere direttivo, a disposizione di un altro soggetto, con l'attribuzione a quest'ultimo dei poteri di conformazione e di controllo, dei quali il datore di lavoro – esattamente come nella somministrazione – si spoglia, anche se qui solo per il tempo di esecuzione. Certamente nel distacco manca la novazione del rapporto così come l'uso cumulativo del personale da parte di più soggetti, elemento quest'ultimo proprio della codatorialità e che rende quest'ultima senz'altro uno strumento ben più flessibile rispetto al distacco per la gestione del personale; la situazione di legittimo utilizzo di personale da parte degli altri retisti trova ragione in una precisa e volontaria pattuizione di questi ultimi all'interno del contratto di rete e non già nell'emissione di un singolo provvedimento per ogni invio di un lavoratore presso un diverso soggetto. Il **distacco**, poi, si differenzia dalla **somministrazione** nella sua "causa": infatti, nel distacco l'interesse che giustifica l'utilizzazione del lavoratore presso terzi appartiene al datore di lavoro "distaccante" e non al distaccatario, mentre nella somministrazione l'interesse che la giustifica non è del somministrante bensì dell'utilizzatore finale. Dalla codatorialità, poi, si distingue ancora l'ulteriore fattispecie dell'**assunzione congiunta** dove viene espressamente prevista la responsabilità solidale automatica ed ineludibile dei datori di lavoro per le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato.

La rete, dunque, contribuisce a fornire molteplici spunti di lettura dell'utilizzo del lavoro in chiave aggregativa, e pone a disposizione degli operatori nuovi e diversi istituti, alcuni rivisitati nel tempo dal legislatore ma sempre a carattere generale (appalto, somministrazione), altri più specifici (distacco in rete, codatorialità, assunzione congiunta) e meglio indirizzati all'utilizzo della mobilità del personale nell'ambito delle nuove forme aggregative di impresa. Per quanto previsto, allo stato, le diverse esigenze produttive e le diverse possibili strategie d'impresa consentono di scegliere la

---

formula più idonea e “conveniente”, senza che si possa pervenire a stabilire una sorta di graduatoria tra vantaggi e svantaggi di un istituto legale rispetto agli altri. Occorre inoltre valutare gli aspetti strettamente del *Contratto di Rete* tenendo conto che non è affatto chiaro a cosa si riferisca precipuamente il legislatore con l'introduzione nel nostro ordinamento delle c.d. **"regole di ingaggio"**. Queste regole definiscono, di norma, nelle azioni (militari e di polizia), quando, dove e come le forze in campo debbano essere utilizzate. Possono essere generiche o specifiche, e ciascuna organizzazione le adatta alla propria cultura o alle proprie esigenze.

Gli elementi che solitamente caratterizzano le regole di ingaggio in ambito lavoristico sono quattro:

1. il "quando" la prestazione deve essere resa;
2. il "dove" la prestazione deve essere resa;
3. il "verso di chi" deve essere compiuta la prestazione;
4. il "come" le singole unità (lavorative) devono essere utilizzate e coordinate al fine di ottenere lo scopo desiderato (lo scopo della rete).

Due, nella pratica, sono gli ambiti d'effettiva applicazione delle predette regole di ingaggio:

- a) le azioni che un elemento del raggruppamento (retista) può effettuare senza consultarsi con un altro retista;
- b) le azioni che possono essere effettuate solo se esplicitamente comandate e ordinate da un retista con posizione predominante (superiore) chiamate “comando positivo”.

Le regole di ingaggio sono quindi vitali per la riuscita di qualunque operazione aggregativa fra imprese. Parimenti sono fondamentali per la buona riuscita dello scopo e della *mission* della rete. Esse forniscono un approccio consistente, comprensibile e contribuiscono a definire uno standard procedurale di come la forza lavoro coinvolta nelle attività della rete debba agire. Trattandosi molto spesso di una appendice al contratto di rete, per la redazione di queste regole si devono senz'altro osservare le medesime accortezze già utilizzate per la redazione del contratto di rete.

Gli ultimi interventi del Ministero del Lavoro, unitamente ai dettagli operativi dell'Inps, ci consentono di avanzare alcune considerazioni sulla prassi in materia di codatorialità. Il Ministero del Lavoro con nota n. 7671 del 6 maggio 2016 fornisce spiegazioni e chiarimenti sugli adempimenti datoriali in caso di assunzioni congiunte in agricoltura e ricorda che sull'argomento era intervenuto con la Circolare n. 35 del 2013 ove ribadiva che l'assunzione congiunta di lavoratori in agricoltura comporta una responsabilità solidale delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato. Se, quindi, assunzione congiunta fosse sinonimo di codatorialità la totalità delle indicazioni sino ad oggi fornite rappresenterebbero la “sostanza”, dal punto di vista giuridico ed amministrativo, dell'istituto delle reti di imprese. Diversamente, e volendo



---

dare un senso all'eccezione di cui all'art. 31, D.lgs. n. 276/2003, la codatorialità dovrebbe essere gestita senza particolari adempimenti ed in autonomia dalle imprese in rete attraverso le regole dedotte nel contratto di rete. Ad ogni modo, occorre purtroppo rilevare come la prassi degli enti di previdenza (cfr. Inps) utilizzi indifferentemente i termini "co-datore" e "co-assuntore" senza attribuirgli alcuna differenza. Sebbene questa circostanza non assuma contenuti di particolare rilevanza o dirimenti rispetto alla questione interpretativa sulle differenze tra gli istituti, essa dimostra, ancora una volta, la scarsa attenzione ad una problematica che sta incidendo molto sulle possibilità di sviluppo dell'istituto delle reti di imprese e contribuisce ad alimentare la confusione sul tema.

## 5. Il nuovo sistema delle politiche attive del lavoro ed il ruolo dei Commercialisti

Nell'ambito della Riforma del Lavoro attuata dal Governo Renzi degno di rilevanza è sicuramente il D.lgs. n. 150/2015 denominato *"Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1 comma 3, Legge n°183 del 10 dicembre 2014"*.

Il nostro paese soffre in modo particolare, da quasi un decennio, le conseguenze della crisi economica e finanziaria ormai a tutti nota. Senza dubbio il livello di disoccupazione raggiunto, in particolar modo quella giovanile, necessita di una cura dai contorni diversi rispetto alle precedenti, più innovativa e più efficace. Naturalmente è pur vero che l'ingrediente fondamentale per la lotta alla disoccupazione non può che essere la crescita economica. In tal senso, purtroppo, anche gli ultimi dati relativi al II semestre 2016 mostrano la fotografia di un'economia piuttosto ferma. In una situazione simile dovrebbe supplire un sistema moderno di politiche attive per il lavoro volto a facilitare l'incontro tra domanda e offerta.

Al numero attuale di disoccupati non corrisponde in realtà un egual numero di posti di lavoro in meno. La grande difficoltà che incontra oggi un giovane, infatti, è il non riuscire a mettersi in contatto con le aziende, così come per un lavoratore espulso dal ciclo produttivo il non avere a disposizione un servizio, sia esso pubblico o privato, che lo metta in condizione di verificare sulla base del suo profilo occupazionale le opportunità che vi sono nella sua provincia, regione o su tutto il territorio nazionale.

Con il D.lgs. succitato il governo considera le politiche attive come un pilastro fondamentale del Jobs Act, cosa di non poco conto in un Paese dove per cultura si è sempre registrata una significativa resistenza alle stesse. Per molti anni si è pensato che l'unica variabile utile a creare occupazione fosse il costo del lavoro, ma come è stato evidente nel tempo il "doping" della decontribuzione non sempre ha portato ai risultati sperati.

Il D.lgs. n. 150/2015 introduce sicuramente delle novità di sistema. L'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) è una di queste. In realtà l'istituzione di tale ente segna anche un passaggio significativo per il decentramento delle politiche attive del lavoro (dove alcune regioni in realtà hanno anche



---

operato bene, come ad esempio la Lombardia con il progetto Dote Unica) ad un accentramento, o meglio dire ad una regia unica che armonizzi a livello nazionale le esperienze e le competenze territoriali.

L'ANPAL sarà il perno fondamentale della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro composta anche da strutture territoriali del lavoro (CPI, S.I.L.), dall'INPS, INAIL, dalle CCIAA, dall'ISFOL e ITALIA LAVORO SPA, dalle Agenzie per il lavoro assieme ad altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione. Tutti questi enti dovranno dialogare tra loro al fine di promuovere i diritti al lavoro, alla formazione, all'accesso ai servizi di collocamento e ricollocazione.

Il "dialogo" che si chiede tra i componenti della Rete ad avviso di noi professionisti non è cosa semplice da realizzare. Quotidianamente ci scontriamo con le difficoltà derivanti proprio da questa assenza di dialogo, dall'utilizzo da parte proprio di tali enti di linguaggi diversi (si pensi ad esempio alle denominazioni dei profili lavorativi), alla mancata condivisione delle banche dati possedute dai medesimi enti, che si manifesta ad esempio nelle sedi ispettive, quando ci vengono richiesti documenti che dovrebbero essere di patrimonio comune nella Pubblica Amministrazione (come ad esempio la visura CCIAA, la ricevuta di trasmissione di un flusso contributivo).

Il professionista non può che guardare con positività ad una nuova politica attiva sul lavoro, lo fa nella duplice veste di cittadino preoccupato per il futuro dei suoi familiari, del suo territorio e di professionista. Proprio perché conosciamo molto bene il mondo degli enti, facenti parte della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, siamo a disposizione per offrire la nostra professionalità in modo che ci venga riconosciuto il ruolo di attori protagonisti nei rapporti tra imprese, amministrazioni pubbliche e lavoratori nella promozione ed efficacia delle politiche attive. Ben venga quindi la novità del privato come soggetto decisivo per il decollo delle politiche attive, e di questo settore facciamo parte anche noi professionisti del lavoro, con le strutture istituzionali e territoriali, con le nostre competenze professionali che non possono essere considerate inferiori a qualsivoglia agenzia privata di somministrazione di lavoro.

La seconda novità rilevante del D.lgs. n. 150/2015 è il ruolo delle strutture territoriali del lavoro, i centri per l'impiego, per le attività di orientamento al lavoro, analisi delle competenze, supporto nella ricerca di occupazione, all'autoimpiego, di promozione degli strumenti di inserimento lavorativo, anche verso soggetti svantaggiati. Su questo aspetto sicuramente importante, che assieme al patto di servizio personalizzato e ad un efficace sistema sanzionatorio può segnare la svolta delle politiche attive nel paese, noi commercialisti del lavoro vogliamo essere ascoltati portando i nostri suggerimenti.

Esiste poi una problematica tecnologica che non può essere sottaciuta. Quanto viene chiesto con il D.lgs. n. 150/2015 al personale dei CPI non può che essere preceduto da un massiccio intervento di informatizzazione e formazione tecnologica all'utilizzo dei nuovi strumenti. Oltre a ciò le strutture necessitano sicuramente, sempre in via preventiva, di una riorganizzazione e di un rafforzamento nel numero degli operatori che purtroppo a causa del blocco delle assunzioni non è stato rinnovato negli organici. Ciò trova conferma nei due studi Eurostat denominati "*Labour market policy LMP*" e "*Labour Force Survey*" dove l'Italia, rispetto agli altri paesi europei, nel rapporto disoccupati registrati per operatore CPI, è penultima con un rapporto di 228 a 1. Tenendo presente che in 9 paesi sui 13 analizzati il rapporto è ben inferiore ai 100. Da questi dati

---

e da queste condizioni bisogna partire, dal momento che con il D.lgs. n. 150/2015 il cittadino è autorizzato a chiedere all'operatore pubblico di certificare il suo stato di disoccupazione, di analizzarne le competenze e di aiutarlo nella ricerca di occupazione convocandolo anche più di una volta dopo aver predisposto con lui un "patto di servizio personalizzato". L'operatore dovrà poi seguire il disoccupato nella promozione di esperienze di inserimento come ad esempio i tirocini, valutare la sussistenza dei requisiti per l'erogazione dell'assegno di ricollocazione finanche a gestire le fasi dei Lavori Socialmente Utili.

In considerazione del fatto che l'esperienza del professionista al servizio del Paese è sempre stata positiva (per il sistema Paese), si pensi ad esempio alla costruzione degli archivi informatici di INPS e Agenzia delle Entrate mediante gli innumerevoli flussi telematici trasmessi negli ultimi 20 anni, alle attività svolte dai patronati, non si comprende perché un'ambiziosa idea di riforma delle politiche del lavoro anche per questa fase così importante del tutoraggio e della stipula del patto di servizio non abbia previsto, con opportuni meccanismi a garanzia di efficienza ed efficacia, il ruolo dei professionisti. Ancor più se ad essere promosso dovrebbe essere l'autoimpiego.

Quanto alla previsione di razionalizzazione e riordino degli incentivi, prevista in coda al decreto legislativo, può essere condivisa solo una volta che saranno a regime le attività della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, e soprattutto una volta raggiunti livelli di efficacia ed efficienza nella promozione da parte dei soggetti incaricati delle stesse politiche attive del lavoro. Il progressivo venir meno della decontribuzione introdotta per il 2015-2016, l'abrogazione della previsione di sgravio prevista dalla L. n. 407/1990 che ha penalizzato soprattutto le aree a più alto tasso di disoccupazione, la progressiva futura scomparsa delle liste di mobilità che porterà con sé il venir meno delle agevolazioni contributive per il reinserimento del personale espulso dal ciclo produttivo, ci consegnano un 2017 con un costo del lavoro in aumento, una prospettiva di crescita economica minima e le politiche attive ancora ai *box*. Sugeriamo maggiore attenzione a tale situazione che si verrà a creare cercando di trovare le risorse necessarie per estendere anche al 2017 gli incentivi economici alla stabilizzazione, quantomeno nelle aree a più alto tasso di disoccupazione, e di avviare una operazione di razionalizzazione solo dopo aver accompagnato sulla linea di partenza le nuove politiche attive del lavoro.