

Centro Studi ANCL SU CAMPANIA

"on. V. Mancini"

Quest'opera è soggetta alla licenza Creative Commons "Attribuzione – Non commerciale – Non opere derivate"





In questo numero

Un autunno buio e duro	3
di Anna Maria Granata	
Quattro chiacchiere con Francesco Duraccio	5
di Antonio Granata e Isabella Vollero	
Basta violenze sulle donne	8
a cura della Commissione "Condizione della donna e parità di genere" del Centro Studi ANCL su Campania	
La conservazione dello stato di disoccupazionedi Rino Gargano	10
Il nuovo art 4 della legge 300 /70	13
di Roberto Tempesta	
Call center e ammortizzatori sociali	18
di Giuseppe Piazza	
Il diritto di precedenza nei contratti a terminedi Sabrina Cuomo	21
Le politiche attive: un'opportunità per i CDL	25
di Antonio Barbato	
Il programma "Garanzia Giovani" ed il Bonus Occupazionale	27
di Federico Fuiano	
La stabilizzazione delle collaborazioni dal 1 gennaio 2016	29
di Andrea Cascione	
Finanziamenti agevolati per le professioniste	32
di Vincenzo Vollono	
ll nuovo contratto degli studi professionali	35
di Gennaro Salzano	
Lavoro da remoto e co-working: risparmio e produttività	37
di Salvatore Celli	
Cultura e difesa	39
di Lucia Gargiulo	
L' angolo delle FAQ	41
di Dario Napolitano	

Chiuso in redazione l'11 dicembre 2015

Un autunno buio e duro

di Anna Maria Granata

I nuovo numero dell'Informazione bimestrale riscalda dai primi freddi il corpo e il cuore e ci accompagnerà in queste giornate che preludono all'inverno in allegria, in piena salute, con semplice e naturale eleganza! E' stato un autunno duro quello che ci accingiamo a lasciarci alle spalle, l'alluvione nel Sannio prima e in Calabria dopo, hanno lasciato sul terreno danni inestimabili a cose e persone. Pensavamo di aver patito sufficienti awersità, ma non è stato così. La notte del 13 novembre è stata una notte buia, non solo per la Francia ma per l'Europa intera. Il fanatismo religioso ancora una volta è riuscito a portare il terrore a Parigi e promette di ripetere con Roma e Londra. Ma lo sgomento e la rabbia per quel che è accaduto a Parigi non può farci arretrare nemmeno di un passo, la violenza non può vincere. Una Europa unita accompagni il mondo oltre la barbariel

Un mese che sembrava non finire mai... la tenebrosità delle giornate awolte dai primi freddi invernali ci barrica in letargo, costringendoci ad emigrare nell'ozio.

Si respira già da qualche giorno la frenesia dell'aria di festa...la voglia di trascorrere lunghe giornate in famiglia ed awicendarsi con i preparativi del Santo Natale, ormai alle porte: a Tutti Voi, cari lettori, auguro di trascorrere queste festività in famiglia con serenità e gioia, gustando questi momenti per stare insieme, per rinnovare gli affetti più profondi e i legami di amicizia. Auguro a tutti Voi un 2016 che porti con sé la tanto auspicata ripresa economica e che possa risollevare tutti da qualsiasi difficoltà ripagandoci dei sacrifici fatti finora, per ripartire con slancio e fiducia.

L'Informazione bimestrale puntuale come non mai, viene a tenerVi compagnia! Gli articoli di questo numero vertono su messaggi importanti, quanto invitano alla riflessione per ciò che accade nella nostra Società e nel Mondo in cui viviamo.

E' con una certa soddisfazione che annuncio a Tutti Voi, il nuovo progetto "Parliamone tra Noi" approvato dal Consiglio Regionale A.N.C.L., trattasi di un seminario di quattro incontri, (il primo si è tenuto l'11dicembre 2015 presso la sede dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Benevento) avendo come scopo quello di far incontrare i giovani con i giovani, uno dei tanti obiettivi che la Presidenza Regionale persegue da anni, parlare con loro delle varie problematiche del lavoro e delle nuove Leggi. Uno scambio d'idee per una crescita comune, penso che

Un autunno buio e duro

bisogna puntare sui giovani che sono il futuro della Nostra categoria, anche a livello dirigenziale.

Un altro motivo di soddisfazione è stato il contributo delle colleghe della Commissione regionale A.N.C.L. "Condizione donna e parità di genere" che hanno voluto ricordare il 25 novembre con un documento che viene allegato a questa Informazione bimestrale.

Un saluto cordiale ed affettuoso è diretto a tutti coloro che contribuiscono a rendere l'Informazione bimestrale più copiosa nei contenuti, grazie alle collaborazioni sempre più in crescendo. Per gli amanti della buona lettura...buon viaggio intellettuale.

Quattro chiacchiere con Francesco Duraccio

di Antonio Granata e Isabella Vollero

ncontriamo Francesco Duraccio, in una splendida mattina d'autunno partenopeo, nella luminosa ed accogliente sede del nostro Centro Studi, per la nostra conversazione in terrazza con affaccio sul porto di Napoli.

Si muove con la maestria dei predestinati, nella Sua figura agile ed elegante, consapevole del delicato ruolo che riveste in qualità di componente del Consiglio Nazione dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro nonché di neo Vice Presidente di Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Come vedi la creazione della nascente ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro)?

L'Agenzia nasce con la prospettiva di uniformare ed omogeneizzare le iniziative di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, cosa che è evidentemente mancata finora. E' un'impresa ardua se consideriamo che poi allo stato attuale le politiche attive del lavoro ed i servizi per l'impiego sono una prerogativa ancora regionale. Ma il Governo crede realmente nella possibilità di invertire l'attuale tendenza, lo ha dimostrato anche con la nomina del prof. Maurizio Del Conte alla presidenza dell'ANPAL, che come è noto è uno dei maggiori ispiratori del Jobs act ed uno dei consiglieri giuridici più vicini al premier Renzi. Le mie aspettative sono, quindi, senz'altro positive.

E la sopressione delle Provincie con i centri per

l'impiego alle Regioni, cosa cambierà?

Non è detto che i Centri per l'impiego passino alle Regioni, è sicuramente una delle ipotesi possibili su cui le Regioni ed il Ministero stanno ragionando e che sarà oggetto delle convenzioni che si accingono a stipulare ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2015. In ogni caso, non mi aspetto grossi cambiamenti. Auspico, però, che con la regia dell'ANPAL possano essere attuatori, unitamente agli altri operatori accreditati, delle misure che si stabiliranno.

L'attribuzione alle Regioni di Politiche attive del Lavoro prevista dall'art. 117 della costituzione attuata con la Riforma del titolo V ha secondo te favorito o ha creato intralcio all'affermarsi di queste politiche?

Non è possibile generalizzare, in quanto ci sono esempi virtuosi di operatività regionale, tuttavia il bilancio complessivo è negativo. La maggior parte

delle regioni non sono state, infatti, in grado di organizzare adeguatamente i Servizi per l'Impiego né di istituire e far funzionare programmi od iniziative di politica attiva. Un altro esempio di disomogeneità dell'operato regionale è rappresentato dalle diverse normative sugli accreditamenti dei soggetti privati. Questo ha comportato che organismi di rilievo nazionale come la nostra Fondazione Consulenti per il Lavoro si sia trovata ad avere i requisiti per operare in alcune regioni e non, invece, in altre.



Quali sono le novità introdotte dal D.lgs n. 150/2015 per quanto riguarda il riordino degli incentivi all'occupazione?

Poiché gli incentivi all'occupazione, così come quelli a sostegno dell'autoimpiego, sono attratti nell'ampio concetto di politiche attive del lavoro, l'ANPAL avrà il compito di istituire il repertorio degli incentivi, nel quale saranno inseriti anche quelli di derivazione regionale. Ciò consentirà maggiore monitoraggio e conoscenza degli stessi.

Nell'ottica di un ampliamento delle competenze del Consulenti del Lavoro considereresti nelle prossime

attività formative l'organizzazione di un master nella qestione delle risorse umane?

Ovvio che si!!! Il futuro della nostra categoria passa per una evoluzione delle proprie competenze. Quello della gestione delle risorse umane è senz'altro uno degli ambiti operativi più prossimi al Consulente del Lavoro su cui si sta già da tempo lavorando.

Quali attività pensi verranno messe in campo per incrementare il ruolo del Consulenti del Lavoro di Mediatore civile e commerciale?

Il Consiglio nazionale tramite la Fondazione Studi ha costituito l'organismo di mediazione civile e commerciale di categoria e sta lavorando alla istituzione delle sedi territoriali presso i Consigli provinciali. La cultura della deflazione del contenzioso giudiziario deve essere recepita dai colleghi come una necessità sociale ma anche come una opportunità professionale. In questa direzione vanno i molti eventi organizzati da Fondazione Studi. Molti consigli provinciali hanno già iniziato ad operare. Alcuni si stanno organizzando, tra cui quello di Napoli che entrerà a pieno regime nel 2016.

Come giudichi complessivamente il programma Garanzia Giovani che hai seguito molto da vicino a distanza di un anno dalla sua attivazione in Regione Campania?

È il primo grande programma europeo di politica attiva del lavoro. Ed è l'esempio di come si potranno sviluppare le politiche attive in futuro. Ha avuto il grande merito di mettere in relazione operatori pubblici e privati e di aver avvicinato molti giovani al

Quattro chiacchiere con Francesco Duraccio

mondo del lavoro. Le misure più riuscite sono state quella dei tirocini e dell'accompagnamento al lavoro. Permangono, owiamente, moltissime difficoltà gestionali ed operative e le solite criticità dovute al diverso modo di declinarlo territorialmente da parte delle regioni. Il mio giudizio è, comunque,

complessivamente positivo.

Colgo l'occasione, stante l'approssimarsi delle imminenti festività, per augurare a tutti i colleghi ed alle rispettive famiglie un buon Natale ed un felice anno nuovo.

Ci congediamo con rinnovata ammirazione per un professionista che sebbene giovane, dimostra una padronanza della materia lavoristica, tipica di chi ha masticato "pane e lavoro" sin da piccolo, per essere figlio d'arte, ma che ha saputo trarre da questo privilegio, il meglio per sé stesso e per la nostra categoria.

Basta violenze sulle donne

a cura della Commissione "Condizione della donna e parità di genere" del Centro Studi ANCL su Campania



25 novembre, le Nazioni Unite, l'Italia e il mondo intero commemorano la giornata internazionale contro la violenza sulle donne, proponendo iniziative atte a sensibilizzare donne, ma soprattutto uomini, su questo tema

Il 25 novembre ricorda il terribile assassinio delle tre sorelle Mirabal awenuto nel 1960. Dal 1999 l'Assemblea Generale delle

Nazioni Unite ha reso istituzionale questa giornata, invitando governi, organizzazioni e media a sensibilizzare la società sulla violenza di genere. Qualsiasi iniziativa è volta a smuovere le coscienze di una società spesso superficiale nei confronti di questo dramma. Le attività realizzate dalle Nazioni Unite hanno come obiettivo finale la sensibilizzazione della società e la creazione della consapevolezza, non limitando l'attivismo alla giornata di oggi ma protraendolo nel quotidiano. In Italia, oltre alle tante iniziative è stato istituito sempre nella stessa giornata lo sciopero delle donne promosso da gruppi di attiviste che denunciano l'immobilismo delle istituzioni. Queste attività hanno avuto come leitmotiv il colore rosso, simbolo di passione ma anche di dolore e violenza.

Al termine di questa giornata, colma di eventi e di considerazioni sul tema, il migliore augurio che possiamo fare alla società è che ogni giorno, sia la giornata internazionale contro la violenza sulle donne. Nel mondo "occorrono cambiamenti culturali per smettere di guardare alle donne come "cittadine di seconda classe".

Dobbiamo creare una cultura di rispetto", ha concluso la Vice Segretario Generale e Direttore Esecutivo di UN Women, l'agenzia che l'ONU ha istituito di recente, inoltre ha affermato che, sebbene ci siano stati notevoli progressi nelle politiche nazionali volte a ridurre la violenza sulle donne, molto rimane ancora da fare. Più di cento paesi sono privi di una legislazione specifica contro la violenza domestica e più del 70 % delle donne nel mondo sono state vittime nel corso della loro vita di violenza fisica o sessuale .La violenza, ha aggiunto il Direttore esecutivo, influendo negativamente sui risultati scolastici delle donne, sulle loro capacità di successo lavorativo e sulla loro vita pubblica, allontana progressivamente le società dal conseguimento dell'obiettivo

Basta violenze sulle donne

dell'uguaglianza di genere. La fotografia del middle manager al femminile restituisce l'immagine di una donna nel 55% dei casi sotto i 45 anni, nel 51,5 % dei casi in possesso di un titolo di laurea o superiore, occupata per lo più in mansioni di amministrazione, di organizzazione e di gestione delle risorse umane. La distinguerebbe dal collega maschio l'apertura all'innovazione, alla business cooperation e allo sviluppo delle proprie competenze, soprattutto digitali ma non solo, anche attraverso gli strumenti della formazione e dell'aggiornamento professionale o seguendo propri percorsi formativi autonomi. Questa stessa donna manager si troverebbe però a fare i conti con alcuni trend negativi che coinvolgono con poche eccezioni l'intera popolazione delle lavoratrici: retribuzioni inferiori a parità di mansioni rispetto ai colleghi, un certo scoraggiamento dato dalla difficoltà di fare carriera altrettanto velocemente, una discriminazione anche a livello pensionistico. Tuttavia, il middle management femminile ha le sue eccellenze e, più in generale, dei plus e delle specificità rispetto ai Quadri uomini che è compito del mondo della formazione coltivare e del mondo del lavoro valorizzare, in una consapevolezza che è necessario cresca e si rafforzi.

Quello del femminicidio è un fenomeno gravissimo, frutto anche di un'arretratezza culturale del nostro Paese, anche se numericamente circoscritto. La forma estrema di violenza di genere contro le donne prodotto della violazione dei suoi diritti umani in ambito pubblico e privato, attraverso varie condotte misogine che comportano l'impunità tanto a livello sociale quanto dallo Stato e che, ponendo la donna in una posizione indifesa e di rischio, possono culminare con l'uccisione o il tentativo di uccisione della donna stessa.

Ci piace concludere con questa frase <u>"non violenza significa anche cose molto semplici ed essenziali come il rispetto degli altri"</u>

La Commissione "Condizione della donna e parità di genere" del Centro Studi ANCL su Regione Campania "On. V. Mancini"

Barone Angelarosa- Ceres Filomena- Comentale Santa — Cuomo Sabrina — D'Errico Addolorata- Gargiulo Lucia-Granata Anna Maria - Lapegna Teresa - Nevola Filomena- Russo Vincenza- Trimarco Francesca — Vollero Isabel-Ia

La conservazione dello stato di disoccupazione

di Rino Gargano

ra le varie novità introdotte dai decreti attuativi del Jobs Act, è passata quasi inosservata quella relativa alla mancata conferma dell'istituto della conservazione dello stato di disoccupazione. Per comprendere appieno i termini della questione è opportuno fare un doveroso excursus storico. Prima della riforma dei servizi per l'impiego (dicembre 1997) - fortemente voluta dall'Unione Europea per allineare il sistema italiano a quello europeo – l'intera materia era regolata da due leggi: la prima (Legge n. 264/49), prevedeva la cancellazione dalle collocamento in tutti i casi di awiamento al lavoro; la 56/1987) seconda (Legge n. prevedeva conservazione dello stato di disoccupazione per chi fosse impiegato in rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato di durata non superiore a 4 mesi e per chiunque fosse titolare di un rapporto di lavoro part-time non superiore a 20 ore settimanali, ma in cerca di una migliore occupazione.

La riforma dei servizi per l'impiego a cui si accennava poc'anzi trasferì le competenze in materia di collocamento alle Regioni e portò in dote il D.Lgs. n. 181/2000 che, all'art. 1, comma 2, lettera c), definì "stato di disoccupazione" come "la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente

disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa...". Nella sua versione originale, il decreto non prevedeva l'istituto della conservazione dello stato di disoccupazione, ma disciplinava esclusivamente la sospensione "in caso di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi" e la perdita dello stato di disoccupazione. L'istituto della conservazione dello stato di disoccupazione fu introdotto solo due anni più tardi per effetto del D.Lgs. n. 297/2002. In virtù di guesto aggiornamento, era possibile conservare lo stato di disoccupazione se si svolgeva un'attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione fiscale (euro 8.000 per i rapporti di lavoro subordinati o assimilati; euro 4.800 per i rapporti di lavoro autonomi). Questa novità non fu salutata con grande entusiasmo dal personale dei Centri per l'impiego che, tutto ad un tratto, si trovarono nell'impossibilità di certificare lo stato di disoccupazione a causa della difficoltà di accertare, in corso d'anno, il reddito annuo presunto del disoccupato. Ai CPI non restava che fare affidamento alle dichirazioni del disoccupato che, a sua volta, rischiava concretamente di autocertificare importi errati, con tutte le conseguenze del caso.

La successiva legge Fornero (2012) abolì l'istituto della conservazione dello stato di disoccupazione, lasciando solo quello relativo alla sospensione, ma la novità ebbe vita breve. L'anno successivo, il D.Lgs. n. 76/2013 reintrodusse nuovamente l'istituto della conservazione dello stato di disoccupazione. Il recente decreto di riordino dei servizi per l'impiego (D.Lgs. n. 150/2015) conferma la disciplina sulla sospensione dello stato di disoccupazione per chi è impiegato in rapporti di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi, ma – nuovamente – non contempla più la conservazione dello stato di disoccupazione.

A complicare ulteriormente il quadro di riferimento, ci ha pensato il decreto sulla NASPI e sulla DIS-COLL che ha previsto il diritto alla "conservazione trattamento a sostegno del reddito" (seppur in misura ridotta) nel caso in cui il disoccupato sia impiegato in un rapporto di lavoro subordinato o autonomo dal quale derivi un reddito annuo escluso da imposizione fiscale. Questa discrepanza tra la normativa sullo stato di disoccupazione e quella della NASPI o DIS-COLL fa sì che un soggeto privo di NASPI o DIS-COLL perde lo stato di disoccupazione se impiegato in forma subordinata per più di sei mesi owero in forma autonoma, ma con un reddito annuo inferiore a quello minimo soggetto ad imposizione fiscale. Di contro, se lo stesso individuo fosse titolare di NASPI o DIS-COLL, pur perdendo lo stato di disoccupazione e pur non potendo chiedere l'assegno di ricollocazione, continuerebbe a percepire il trattamento a sostegno del reddito, seppur in misura ridotta.

La differenza, per il lavoratore, ma anche per la ditta, non è trascurabile. Perdere lo stato di disoccupazione

significa essere meno "attraente" agli occhi di un potenziale datore di lavoro. È appena il caso di ricordare che è possibile dar vita ad un tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo solo ed esclusivamente con soggetti inoccupati o disoccupati. È vero che l'attuale esonero contributivo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato non richiede, ai fini della fruizione del beneficio, una specifica anzianità di disoccupazione. È altrettanto vero che, dal I gennaio 2015, è stata abrogata l'agevolazione contributiva prevista dall'art. 8, comma 9, della L. 407/90, ma tutto ciò non esclude che, in futuro, possano essere predisposti incentivi all'assunzione limitati ai soli lavoratori con specifica di una anzianità disoccupazione. Anche per candidarsi alle offerte di lavoro delle Pubbliche Amministrazioni per copertura di posti per i quali è richiesto il solo adempimento dell'obbligo scolastico è utile la conservazione dello stato di disoccupazione (cfr. art. 16 L. n. 56/1987).

Lo scorso 6 novembre il Ministero del Lavoro ha incontrato i rappresentati delle Regioni e delle Province autonome per affrontare la questione. Non si conoscono gli esiti dell'incontro, ma appare quanto mai opportuno la reintroduzione dell'istituto della conservazione dello stato di disoccupazione per chi percepisce un reddito da lavoro autonomo o subordinato inferiore a quello minimo soggetto ad imposizione fiscale.

Per concludere, una breve cenno alla nuova procedura di accertamento dello stato di disoccupazione. Il decreto n. 150/2015 prevede che sia il lavoratore privo di impiego a dichiarare la propria immediata disponi-

La conservazione dello stato di disoccupazione

bilità al lavoro (DID) ovvero a partecipare ad iniziative di politica attiva concordate con il centro per l'impiego attraverso la registrazione telematica ad un apposito portale nazionale (al momento non disponibile). Per il disoccupato percettore di NASPI, invece, la domanda presentata all'INPS per chiedere l'indennità assolve la stessa funzione. Il disoccupato senza NASPI ha 30 giorni di tempo dalla registrazione per recarsi al CPI, confermare lo stato di disoccupazione e stipulare il

patto di servizio. Il disoccupato con NASPI, invece, deve prowedervi entro 15 giorni. Decorsi questi termini, sarà il CPI a contattare il disoccupato (con o senza NASPI). Qualora l'incontro con il CPI non awenisse entro 60 giorni dalla DID, il disoccupato percettore di NASPI può chiedere all'ANPAL, tramite mail, le credenziali per completare il profiling in via telematica e, dopo quattro mesi di disoccupazione, richiedere anche l'assegno di ricollocazione.

Il nuovo art 4 della legge 300 /70

di Roberto Tempesta

a video sorveglianza sui luoghi di lavoro, disciplinata dall'art 4 della legge 300 /70 nonché dal prowedimento del garante della privacy del 08/04/2010 all'art. 4, nella sua più ampia accezione di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ha trovato nuova definizione con l'introduzione dell'art 23 Decreto Legislativo 14.09.2015, n. 151.

Il testo previgente dell'art 4 della legge 300 /70 recitava:

"È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di

accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti della l'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale".

In tale passaggio venivano celebrati alcuni principi di carattere generale:

- il divieto assoluto di utilizzo di impianti potenzialmente idonei al controllo della attività dei lavoratori;
- la possibilità di deroga a tale divieto solo in presenza di esigenze di sicurezza e tutela del patrimonio;
- la verifica di tali circostanze attraverso un preventivo accordo con interlocutori "qualificati";
- l'individuazione soggettiva di tali interlocutori

"qualificati";

 la possibilità di contestare le determinazioni della Direzione del lavoro;

Come ben si può rilevare, all'epoca della stesura del testo della legge 300/70, principalmente gli apparecchi idonei al controllo a distanza erano gli impianti audiovisivi mentre le altre apparecchiature, genericamente indicate, rappresentavano ipotesi del tutto residuali.

Nella previgente formulazione, il legislatore intendeva quindi salvaguardare il diritto del lavoratore a "non essere controllato" dal datore di lavoro nello svolgimento della propria attività, nella logica di un rapporto di lavoro basato su parità di diritti e riconoscimento della inviolabilità della privacy di ciascuno. Il Codice della Privacy, all'art 114 fa esplicitamente riferimento, per il divieto di controllo a distanza, all'articolo 4 della Legge 300.

Nella medesima ottica di tutela andava quindi inquadrato il provvedimento del Garante della Privacy (n. 401 dell' 11 settembre 2014) dal titolo "Trattamento di dati personali dei dipendenti effettuato attraverso la localizzazione di dispositivi smartphone. Verifica preliminare richiesta da Ericsson Telecomunicazioni s.p.a" nel quale autorizzava l'azienda Ericsson ad utilizzare dei software installati sugli smartphone dei dipendenti, che consentissero di tracciare gli spostamenti del personale (principalmente tecnico e commerciale) con finalità di ottimizzazione delle risorse e di sicurezza dei lavoratori, nel rispetto integrale del principio di liceità del trattamento come statuito dall'art 4 della legge 300/70 e quindi con la impossibilità di interazione dei sistemi utilizzati con

quelli volti a valutare il corretto adempimento della prestazione lavorativa."

Ovviamente, con il progresso tecnologico, non solo vi è stata una implementazione rilevante degli impianti idonei a tale controllo a distanza, ma anche la loro diffusione è diventata capillare.La dinamica evolutiva imponeva quindi una disamina di quali impianti fossero soggetti alla previsione normativa e quali ne fossero esclusi, così come indispensabile diventava individuarne la corretta modalità di utilizzo, al fine di escluderne l' uso illegittimo. Sul punto la Fondazione Studi del Consiglio Nazionale ha redatto PARERE N.25 DEL 07.11.2012, con il quale esaminava alcune tra le più frequenti ipotesi di utilizzo di detti sistemi, a cui si rimanda per una utile consultazione.

Molto del contenzioso si è sviluppato infatti sulla effettività e prevalenza delle esigenze di tutela e sicurezza rispetto alle garanzie disposte in favore dei lavoratori, nonché sulla corretta esecuzione delle procedure formali.

La Corte di Cassazione, con un indirizzo piuttosto consolidato, su quest'ultimo punto ha ritenuto legittima l'installazione degli impianti, in presenza di un formale accordo autorizzatorio intervenuto con la generalità dei lavoratori, sulla scorta di una interpretazione estensiva del richiamo alla "commissione interna". Sostiene infatti la Corte che, poiché la commissione interna non ha rilevanza sindacale ma solo rappresentativa, un accordo raggiunto con la generalità degli stessi deve considerarsi, in quanto espressione esplicita della volontà e dell'assenso alla presenza ed utilizzo di tali impianti, sufficiente al rispetto delle previsioni della legge.

della declaratoria di legittimità, non era sufficiente la sola presa visione della esistenza della comunicazione, ma necessitava una espressa dichiarazione di concessione della autorizzazione. Soffermiamoci ora sulle modifiche intervenute. Recita il nuovo testo dell'art 4 della legge 300/70: "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati collettivo previo accordo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in piu' regioni, tale accordo puo essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente Diu' rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o.

Owiamente, per definire la portata dell'accordo ai fini

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

in alternativa, nel caso di imprese con unita'

produttive dislocate negli ambiti di competenza di

piu' Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del

lavoro e delle politiche sociali.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalita' d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».

L'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e' sostituito dal seguente:

«Art. 171 (Altre fattispecie). - 1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e' punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970".

Ciò che si evidenzia, innanzitutto, è lo speculare ribaltamento del presupposto. Mentre nella norma previgente la naturale indicazione dispositiva era il divieto, nell'attuale formulazione scompare il richiamo al divieto, così che la verifica di legittimità necessariamente si sposta non già sulla dimostrazione che l'uso degli impianti viene fatto esclusivamente per esigenze di tutela e sicurezza, ma deve esserne accertata la diversa finalità del controllo a distanza.

Scompare dal testo normativo anche il richiamo alla commissione interna. Per alcuni interpreti, poiché si verte in materia di diritti soggettivi, un accordo raggiunto con la totalità dei lavoratori, ancora nell'attuale conserva la propria funzione legittimante. Su tale aspetto, tuttavia, alcuni dubbi restano legittimi. La scomparsa dal testo della norma del richiamo ad una rappresentanza semplice, proprio in virtù di un generale allargamento delle possibilità di utilizzo di

apparecchiature, parrebbe giustificare tali indispensabilità di una interlocuzione qualificata (sindacati o direzione del lavoro). La norma, owiamente, ha carattere astratto e generale e tuttavia non si può non rilevare la opinabilità circa la sussistenza di una reale volontà autorizzativa, in assenza di una "assistenza tecnica", e ciò maggiormente nelle ipotesi in cui la forza lavoro si sostanzia in 1 o 2 dipendenti, e quindi nei casi in cui il potere contrattuale è tutt'altro che bilanciato. Poichè l'apparato sanzionatorio in materia è tutt'altro che irrilevante- sanzioni penali di varia intensità (si cfr l'art 38 della legge 300 /70) sia a titolo di ammenda che a carattere restrittivo, appare opportuno sollecitare una interpretazione autentica della norma. Un'altro aspetto pratico tutt'altro che irrilevante è dato dalla preesistenza dei sistemi di videosorveglianza, alla condizione di datore di lavoro. Immaginiamo, ad esempio, i casi di installazione di impianti di sorveglianza in piccoli esercizi autogestiti. Osservate le prescrizioni informative sulla presenza di tali impianti, allorquando si intenda assumere del personale, le condizioni di legittimità non possono intendersi necessariamente rispettate per gli scopi di cui sopra. Si rende quindi indispensabile l'awio delle procedure autorizzatorie previste, anche quando la condizione datoriale si sostanzia in tempi limitati (si abbia ad esempio il caso del piccolo esercente che si dota di una collaborazione per il solo periodo festivo natalizio).

In tali circostanze, avere la certezza che una espressa autorizzazione del collaboratore alla presenza dei sistemi di controllo, ampiamente informato sul reale funzionamento degli stessi, possa ritenersi corretto adempimento delle previsioni normative, si rende ancor più indispensabile per evitare di incorrere in sanzioni insostenibili. Infine non vi è più la possibilità del controllo amministrativo gerarchico superiore sulle determinazioni autorizzatorie dell'ispettorato del lavoro, salva l'ipotesi del ricorso al giudice ordinario qualora si presuppongano comportamenti violativi.

Al fine di avere elementi di riferimento sulla liceità o meno delle modalità di utilizzo degli impianti, prendiamo in considerazione alcune delle più recenti pronunce della suprema corte .

Cass. 10955 del maggio 2015

La sentenza, sostanzialmente, dichiara legittimi i controlli difensivi posti in essere dal datore di lavoro, qualora sottesi non già ad un preterintenzionale controllo della prestazione attraverso una modalità invasiva e violativa della privacy, bensì alla tutela del patrimonio aziendale ed all' accertamento di comportamenti illeciti . Il caso in questione atteneva ad un controllo a posteriori scaturito da precedenti comportamenti violativi posti in essere dal lavoratore, che avevano altresì provocato l'interruzione del ciclo lavorativo

La questione evidenzia altresì la relazione tra i social network e l'attività lavorativa laddove, il soggetto che utilizza tali strumenti, deliberatamente acconsente ad una riduzione owero alla totale devoluzione della propria riservatezza, così che non potrà opporsi un uso dello stesso per i fini sopra richiamati.

Va inoltre rilevato che l'uso dei social awiene spesso con lo strumento dei dispositivi mobili di ultima generazione i quali, anche se forniti dall'azienda, consentendo la localizzazione dell'utente che ne accetta liberamente la funzionalità, non potranno essere considerati quali strumenti di controllo a distanza della prestazione stessa e, quindi non rientrano tra le previsioni applicative dell'art 4.

Ben chiara sul punto la giurisprudenza penale, la quale ha più volte statuito che l'attività di indagine volta a seguire i movimenti di un soggetto e a localizzarlo, controllando a distanza la sua presenza in un dato luogo ed in un determinato momento attraverso il sistema di rilevamento satellitare (GPS), costituisce una forma di pedinamento eseguita con strumenti tecnologici, non assimilabile ad attività di intercettazione prevista dall'art. 266 e seguenti c.p.c. (Cass. pen., 13 febbraio 2013, n. 21644), ma piuttosto ad un'attività di investigazione atipica (Cass., pen., 27 novembre 2012, n. 48279), i cui risultati sono senz'altro utilizzabili in sede di formazione del convincimento del giudice.

Altrettanto interessante è la questione relativa ai controlli sulla posta elettronica aziendale.

Sentenza 13 dicembre 2011 - 23 febbraio 2012, n. 2722

La Suprema Corte, sulla scorta del dettato del previgente art 4 legge 300/70, ha considerato alla stregua delle apparecchiature di controllo vietate (ove non fatte oggetto della procedura di validazione prevista dall'art. 4, c. 2) i programmi informatici che consentono il monitoraggio dei messaggi della posta elettronica aziendale e degli accessi Internet, ove per le loro caratteristiche consentano al datore di controllare a distanza ed in via continuativa durante la prestazione, l'attività lavorativa e il suo contenuto,

per verificare se la stessa sia svolta in termini di dirigenza e di corretto adempimento, sotto il profilo del rispetto delle direttive aziendali" (Cass. n. 4375 del 2010, cit). Tuttavia, laddove il controllo venga eseguito ex post per la verifica della illiceità di un comportamento già contestato al dipendente e quando erano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'awio di un'indagine retrospettiva, ne ha determinato la estraneità della fattispecie al campo di applicazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori, poiché era attività diretta al controllo sulle strutture informatiche aziendali che prescindeva dalla pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa degli addetti ed era, invece, posta in essere per accertare la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti (poi effettivamente riscontrati) dagli stessi posti in essere. Il controllo difensivo, in altre parole, non riguardava l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ma era destinato ad accertare un comportamento che poneva in pericolo la stessa immagine aziendale presso i terzi. In questo caso entrava in gioco il diritto del datore di lavoro di tutelare il proprio patrimonio, che era costituito non solo dal complesso dei beni aziendali, ma anche dalla propria immagine esterna, così come accreditata presso il pubblico. Questa forma di tutela egli poteva giuridicamente esercitare con gli strumenti derivanti dall'esercizio dei poteri derivanti dalla sua supremazia sulla struttura aziendale.

Owiamente tali pronunce rappresentano solo alcune delle fattispecie devolute alla cognizione della magistratura e tuttavia ben rendono l'idea di quanto il

Il nuovo art 4 della legge 300 /70

campo sia piuttosto minato, restando sottile il discrimine tra l'utilizzo consentito e quello illecito, di strumenti che, oggi, rappresentano non più una condizio-

ne di particolarità ma sono entrati nell'uso quotidiano della prestazione lavorativa.

Call center e ammortizzatori sociali

di Giuseppe Piazza

n attuazione di quanto disposto all'art. 44, co. 7 del D.Lgs. n. 148/2015, il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il D.I. n. 22763 del 12 novembre 2015, mediante il quale viene disciplinata la concessione di misure per il sostegno al reddito, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del call center.

Il Decreto Interministeriale (Lavoro-Economia) n. 22763 del 12 novembre 2015, emanato in attuazione dell'art. 44, co. 7 del D.Lgs. n. 148/2015 – che riordina la normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro – ha disciplinato le modalità per il sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del call center. L'integrazione salariale, che si applica alle imprese con un organico superiore a 50 unità non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, è pari al trattamento massimo di CIGS e dura 12 mesi.

Si precisa, sin da ora, che la concessione del trattamento è disposta dal Ministero del Lavoro, sulla base di specifici accordi siglati in ambito ministeriale e per periodi non superiori a 12 mesi.

A tal fine, il D.I. concede complessivamente 5.286.187

euro per l'anno 2015 ed 5.510.658 euro per l'anno 2016, posti a carico del Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione, di cui all'art. 18, co. 1, lett. a) del D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, nella L. n. 2/2009.

I soggetti rientranti nel predetto sostegno economico sono tutti i lavoratori dipendenti impiegati nelle imprese del settore del call center non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, con un organico superiore a 50 unità nel semestre precedente alla presentazione della domanda.

Destinatari dell'integrazione salariale sono i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti e i lavoratori in possesso, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di un'anzianità lavorativa effettiva di almeno 90 giorni alla data della presentazione della domanda di concessione. Restano esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

Altro requisito essenziale è che i lavoratori devono risultare in forza alla data di pubblicazione del D.I. n. 22763 del 12 novembre 2015.

Affinché l'impresa possa rientrare nel campo di applicazione dell'integrazione salariale è necessario che la stessa abbia unità produttive site in diverse

Regioni o Province autonome e che abbia attuato, entro la scadenza prevista, del 31 dicembre 2013, le misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto di cui all'articolo 1, comma 1202, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni.

- a) le condizioni di accesso al trattamento di integrazione salariale sono;
- b) l'azienda non deve rientrare nel campo di applicazione della CIGS;
- c) l'azienda deve avere più di 50 unità nel semestre precedente la presentazione della domanda;
- d) l'azienda deve avere unità produttive ubicate in diverse Regioni o Province autonome;
- e) l'azienda deve aver attuato entro il 31 dicembre 2013 le misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto di cui all'art. 1, comma 1202, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.:
- f) i lavoratori devono ancora risultare in forza alla data di pubblicazione del Decreto Interministeriale n. 22763/2015;

Detta integrazione può essere richiesta quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa è dovuta ad una crisi aziendale. Dal 1° gennaio 2016 saranno esclusi i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Il programma di crisi aziendale dovrà contenere un piano di risanamento per far fronte agli squilibri finanziari, produttivi o gestionali. Dovrà, altresì, prevedere interventi correttivi e obiettivi raggiungibili utili alla continuazione dell'attività e alla salvaguardia del personale.

L'art. 1 del Decreto Interministeriale in commento stabilisce che l'integrazione salariale è pari al trattamento massimo di CIGS, che per l'anno 2015 non può superare i seguenti importi:

- euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24;

A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

- 1. 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a
 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 3. 15% oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

La concessione del trattamento è disposta dal Ministero del Lavoro, sulla base di specifici accordi siglati in ambito ministeriale e per periodi non superiori a 12 mesi.

In merito alla contribuzione figurativa, si applica quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 148/2015, il

Call center e ammortizzatori sociali

quale dispone che: "i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale".

Per quanto riguarda le risorse economiche, il Decreto Interministeriale ha stabilito che l'onere complessivo, pari a 5.286.187 euro per l'anno 2015 ed 5.510.658 euro per l'anno 2016, è posto a carico del Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione, di cui all'art. 18, co. 1, lett. a) del D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, nella L. n. 2/2009. Il controllo e il monitoraggio dei flussi di spesa per l'avvenuta erogazione delle prestazioni saranno effettuati dall'INPS.

Il diritto di precedenza nei contratti a termine

di Sabrina Cuomo

I diritto di precedenza è una forma di tutela a favore dei lavoratori, istituita all'interno del nostro ordinamento sin dal 1949 ma che, a seguito della Riforma Fornero, ha assunto ulteriore e rilevante importanza soprattutto rispetto al tema delle agevolazioni contributive, creando non pochi ostacoli alle aziende in ordine alla fruizione degli sgravi contributivi.

La norma agevolativa, infatti, non trova applicazione ogni qualvolta *l'assunzione violi, appunto, il diritto di precedenza stabilito dalla legge o dai contratti collettivi.*

L'interpretazione sulla sussistenza della violazione è stata ed è ancora teatro di aspri contraddittori con l'istituto previdenziale.

Non è un caso che le maggiori insidie e difficoltà interpretative, si registrano principalmente intorno ad un importante quanto controverso quesito, legato fondamentalmente alla maturazione del diritto di precedenza ogni qualvolta il lavoratore abbia prestato la propria attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro, con uno o più contratti a tempo determinato, di durata complessiva superiore a sei mesi o a tre mesi per lo svolgimento di attività stagionali. Ebbene, proprio in tali casi, ci si chiede: siamo forse di fronte

ad un diritto che sorge automaticamente in capo al lavoratore per il solo fatto che siano decorsi i suddetti termini stabiliti dalla legge? O magari la normativa impone ai fini della sua sussistenza una particolare condotta che le parti, lavoratore e/o azienda, devono porre in essere ai fini della sua applicazione?

È utile segnalare che, in argomento, la fondazione Studi è intervenuta con la Circ. n. 15/2013, analizzando prevalentemente il diritto di precedenza previsto dal Dlgs. n. 368/2001, per i lavoratori assunti con contratto a termine.

L'analisi proposta si articola su due direttrici.

Nella prima, si rileva che la normativa sancisce il principio della sostanzialità del diritto ogni volta che il contratto o i contratti a tempo determinato superino i limiti legali ma, in maniera altrettanto chiara, evidenzia che l'esercizio del diritto, a pena di decadenza, soggiace ad una espressa manifestazione di volontà entro termini tassativi.

Ne consegue, quindi, che "il diritto di precedenza previsto per i lavoratori cessati da un rapporto a termine non sorge automaticamente in capo al lavoratore per il solo fatto che il rapporto intercorrente con il datore di lavoro sia cessato in un arco di tempo di dodici mesi precedenti alla nuova assunzione

effettuata, bensì, per poter invocare tale diritto rispetto ad altri lavoratori, lo stesso dovrà dimostrare di aver palesato il proprio interesse entro i termini stabiliti dalla legge, owero entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estinguerà entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro". In secondo luogo, si rimarca il carattere potestativo dell'esercizio del diritto di precedenza in capo al lavoratore. Il corrispondente obbligo in capo al datore sorge, quindi, unicamente "nell'ipotesi in cui il lavoratore medesimo manifesti, come detto, il proprio interesse entro i termini legali'.

È proprio su questi punti che maturano e si sviluppano irrimediabilmente le dinamiche di contrasto interpretativo.

Soffermandoci su due circolari dell'Inps, segnatamente la Circ. n. 137/2012 e la Circ. n. 131/2013, rileviamo che l'istituto previdenziale ha ritenuto il rispetto del diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo determinato, un obbligo in capo al datore che sorge ex lege, non avendo in considerazione la richiamata circostanza della necessità di fattiva manifestazione di volontà del lavoratore e postulando, al contrario, un onere in capo al datore alla verifica dell'interesse del lavoratore all'esercizio del diritto.

Di converso, come sopra evidenziato, i Cdl affermano testualmente che "tale ribaltamento dell'onere non appare, però, in linea col dettato normativo che non prevede alcuna procedura in capo al datore di lavoro".

A conferma della correttezza della interpretazione proposta dalla Fondazione Studi, soccorre il Ministero del Lavoro che, con la circolare n. 13/2008, ha evidenziato come "i diritti di precedenza [...] possono essere esercitati a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro [...]".

Si appalesa quindi che "in sede di verifica circa la spettanza delle agevolazioni contributive, l'INPS potrà disconoscere le stesse in capo ad un datore di lavoro solamente nel caso in cui abbia prova che un lavoratore con cui il datore di lavoro abbia intrattenuto precedentemente un rapporto a tempo determinato ormai cessato, abbia manifestato il proprio interesse ad esercitare il diritto di precedenza, nei tempi e nei modi previsti dal D.Lgs. n. 368/2001. Solo in caso di esistenza della tempestiva manifestata volontà, il mancato rispetto da parte dell'impresa del diritto di precedenza di un lavoratore potrà fondare un'azione di disconoscimento del diritto alla fruizione degli sqravi".

Il legislatore, altresì, ha chiaramente statuito che tale diritto vale per le sole assunzioni a tempo indeterminato relative alle mansioni già espletate. Ne consegue, allora, che l'azienda potrà beneficiare degli eventuali sgravi contributivi introdotti con il jobs act, solo e soltanto nell'ipotesi in cui al lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato siano assegnate mansioni diverse da quelle per le quali abbia maturato un diritto di precedenza con lo stesso datore di lavoro, attraverso un precedente rapporto a tempo determinato poiché, in questo caso, non può considerarsi assunzione in conformità ad un obbligo legale.

Va infatti ricordato che la Riforma Fornero all'art. 4, comma 12, lett. b) ha previsto che "gli incentivi non

spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine..[..]".

Il decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, recante urgenti disposizioni per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (convertito nella legge n. 78/2014) ha introdotto numerose e significative aggiunte e/o modifiche al testo del decreto legislativo 368/2001, in ordine alla disciplina del diritto di precedenza. In particolare, si configura in capo al datore di lavoro – l'obbligo di richiamare espressamente nel contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza previsto dall'art. 5, commi 4quater e 4- quinquies, del D.Lgs. n. 368/2001 (così è previsto dal co. 4- sexies dello stesso art. 5). In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione, anche mediante il semplice rinvio alle norme di legge che disciplinano l'istituto (ed esempio "si applica quanto previsto dall'art. 5, commi 4-quater e 4- quinquies, del D.Lgs. n. 368/2001)."

Sulle modifiche intervenute nei contratti a termine a seguito della norma richiamata, si rimanda alla circolare n.16 del 22 luglio 2014 della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Tuttavia, numerosi restano gli interrogativi e le perplessità in ordine all'applicazione pratica delle previsioni sul diritto di precedenza.

Pensiamo all'ipotesi in cui il datore di lavoro violi l'obbligo di richiamare espressamente il diritto di precedenza nella lettera di assunzione. Qual'è l'effetto automatico di tale violazione?

Sostengono alcuni autori, (cfr Eufranio Massi in Contratto a termine e diritto di precedenza):

"Sotto l'aspetto prettamente operativo si può affermare che l'omissione non incide sul rapporto in essere, né, tantomeno, sul diritto stesso ad un'assunzione a tempo indeterminato che, in ogni caso, postula un comportamento attivo del lavoratore che deve notificare per iscritto al proprio datore di lavoro, la volontà di esercitarlo...[..] L'esercizio del diritto di precedenza non viene toccato dalla mancata informativa datoriale...[..] Il lavoratore, al più potrebbe lamentare la lesione di un diritto di informazione che, se riconosciuta dal giudice, potrebbe portare ad una condanna con risarcimento del danno liquidato in via equitativa...[..]così come potrebbe lamentare il mancato rispetto del diritto di precedenza, trascinando in giudizio il datore di lavoro e chiedendo un risarcimento del danno, non potendo chiedere la costituzione forzosa del rapporto di lavoro..[..] L'eventuale contenzioso non incide sul rapporto che si è instaurato tra datore di lavoro e l'altro lavoratore, così come non incide sullo stesso rapporto un eventuale diniego dell'INPS, correlato alla fruizione degli incentivi...[..]il legislatore non ha previsto una sanzione specifica per tale omissione.... [..]"

Appare, a chi scrive, che l'interpretazione data confermi come non vi sia una identificazione tra

violazione del principio di informativa e violazione del

diritto di precedenza così che non potrà certo ritenersi automaticamente costituita la violazione ai fini del diniego alla fruizione del diritto agevolativo.

Tuttavia, la questione è meno semplice di come in realtà potrebbe apparire. Intanto, perché se si riconosce il diritto al risarcimento per la sostanziale violazione del diritto di precedenza, tale violazione si potrebbe ritenere costituita anche ai fini del diritto alle agevolazioni. Inoltre, non ignoriamo che un altro importante principio posto a garanzia del lavoratore verrebbe violato, ovvero il diritto all'informazione. Se il lavoratore non è informato sulla possibilità di esercitare il diritto questione, in viene contestualmente della opportunità privato di rivendicarlo, cosa che, invece, probabilmente avrebbe fatto ove fosse stato messo nelle condizioni di conoscere le preclusioni legate al mancato esercizio del diritto di precedenza.

La problematica, quindi, non è affatto priva di criticità anche in considerazione del fatto che, troppo spesso, si devolve alla giurisprudenza una interpretazione normativa che però, trattando le stesse fattispecie concrete, non può trovare generale applicabilità.

In ultimo, si osserva che il decreto legislativo n. 81/2015, ha chiarito in maniera esplicita che il diritto

di precedenza, già ricordato dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione, va esercitato per iscritto. Diventa, quindi, incontestabile principio che il diritto di precedenza "può essere esercitato solo e soltanto a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro, non essendo più sufficiente che l'interesse sia espresso con altre modalità".

Tale precisazione fornisce un supporto alla interpretazione sin qui data, in contrasto agli indirizzi previdenziali anche se, presumibilmente, non si riterranno fugati tutti i dubbi interpretativi sopra rappresentati. Ma vi è di più. Dalla disamina delle disposizioni introdotte a tutela del diritto in questione a partire dal 2014, appare evidente una ulteriore contraddizione. Il nostro legislatore afferma che i nuovi benefici previsti dal jobs act sono tutti finalizzati alla creazione di un'occupazione stabile (si badi bene non di nuova occupazione precaria). Tuttavia, non abrogando espressamente le preclusioni della legge Fornero in ordine gli obblighi legali di conservazione dei rapporti di lavoro, in virtù del rispetto del diritto di precedenza, si determina una incomprensibile e quanto mai inspiegabile limitazione degli effetti, altrimenti, voluti.

Le politiche attive: un'opportunità per i CDL

di Antonio Barbato

on il Decreto Legislativo n. 150 del 2015, in attuazione della legge delega del Jobs Act, è in vigore un nuovo testo normativo sulle politiche attive. E' stata istituita l'Anpal (Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro) e sono state introdotte una serie di novità: dal fascicolo elettronico del lavoratore allo status di lavoratore disoccupato parziale o a rischio disoccupazione, fino all'assegno di ricollocazione, che è spendibile dai lavoratori disoccupati da almeno 6 mesi presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro.

Tale assegno di ricollocazione è di importo variabile in base al profilo di occupabilità del lavoratore. Infatti, il lavoratore disoccupato, per ottenere i benefici di cui al Decreto, dovrà stipulare un Patto di servizio personalizzato presso il Centro per l'impiego e vedersi assegnata una classe di profilazione.

La classe di profilazione assegnata al lavoratore, che può essere bassa o media, alta o molto alta, è determinante per la fruizione di alcuni incentivi da parte dei datori di lavoro, uno su tutti: il bonus occupazionale di garanzia giovani, al quale ha recentemente aderito anche la Regione Campania. Alle aziende che assumono giovani, di età inferiore a

30 anni, iscritti al programma, viene destinato un bonus da 1.500 a 6.000 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato o a tempo determinato dei giovani stessi. L'importo del bonus, compensabile in F24, è variabile in base alla profilazione del giovane. Non solo, la stessa classe di profilazione determina anche il compenso, anch'esso variabile da 1.000 a 3.000 euro, destinato ai soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro.

E proprio in questo si apre per gli studi professionali un opportunità con le politiche attive del lavoro, visto che uno dei soggetti accreditati a svolgere tali funzioni è la Fondazione Consulenti per il Lavoro, istituita appositamente per consentire ai CDL di svolgere funzioni di politiche attive.

In questa ottica gli studi professionali possono favorire l'intermediazione tra aziende e lavoratori sulle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato. E se il lavoratore è un NEET, ossia un giovane under 30, con l'iscrizione a garanzia giovani è possibile puntare appunto al bonus occupazionale previsto dal programma.

Va sottolineato che il bonus occupazione di garanzia giovani è cumulabile con altri incentivi alle

Le politiche attive: un'opportunità per i CDL

assunzioni, uno su tutti l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015, che riconosce fino a 8.060 euro sulle assunzioni a tempo indeterminato. Ciò significa che l'assunzione a tempo indeterminato di un NEET under 30 anni, di profilazione alta (ossia con pochi titoli di studio) potrebbe garantire all'azienda sia l'esonero contributivo fino a 8.060 euro per 3 anni che il bonus occupazione di 6.000 euro.

Sul bonus occupazione va precisato che le eventuali assunzioni a tempo determinato o indeterminato effettuate a tempo parziale comportano una riduzione del bonus pari alla percentuale del parttime stipulato con il lavoratore. Quindi in caso di tempo parziale, tutti gli incentivi e bonus di cui abbiamo parlato vanno riproporzionati.

Con Garanzia Giovani è possibile attivare, in qualità di delegati, sempre per il tramite della Fondazione Consulenti per il lavoro, anche i tirocini formativi e di orientamento, sempre in favore di giovani NEET di età non superiore a 30 anni compiuti. In questo caso il giovane riceve un indennità di partecipazione di 500 euro mensili per tutta la durata del tirocinio (6 mesi o 12 mesi per le persone disabili o svantaggiate),

interamente erogata dalla regione. Per le imprese c'è quindi l'opportunità di avere in organico un giovane stagista praticamente a costo zero. Anche in questo caso è prevista una remunerazione a risultato per i soggetti promotori, che va da 200 a 500 euro in base sempre alla classe di profilazione del giovane. Rappresenta anche ciò, sempre per il tramite della Fondazione Consulenti per il lavoro, un opportunità per gli studi professionali.

Infine, per gli studi professionali interessati a cogliere le opportunità delle politiche attive e del programma nazionale Garanzia Giovani, c'è da segnalare che è recentemente nato il programma SELFIEmploymenet, un fondo rotativo per l'accesso al credito agevolato a sostegno dei giovani che vogliono avviare iniziative di autoimpiego ed autoimprenditorialità. Da metà gennaio 2016, il Fondo erogherà prestiti a tasso zero, senza garanzie personali, per importi variabili da un minimo di 5 mila ad un massimo di 50 mila euro, con un piano di ammortamento della durata massima di 7 anni. Al giovane preso in carico, quindi, oltre alle opportunità di assunzione di cui sopra, è possibile proporre anche il lancio in un attività di lavoro autonomo.

Il programma "Garanzia Giovani" ed il Bonus Occupazionale

di Federico Fuiano

l programma operativo nazionale "Garanzia Giovani" riguarda tutti i giovani di età compresa tra i 16 ed i 29 anni (con assolto il diritto dovere di istruzione e formazione, se minorenni) non occupati né facenti parte di alcun programma formativo o di studio. I giovani, come primo atto, devono essere inseriti nella piattaforma regionale (cosiddetta profilazione) e classificati in base ad un indice che stima il grado di difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro del giovane; infatti più il giovane ha un profilo elevato (quindi sarà più facile poterlo collocare nel mondo del lavoro) minore sarà il bonus occupazionale spettante al datore di lavoro; viceversa minore sarà il profilo del giovane, maggiore sarà il bonus spettante.

Detto bonus sarà proporzionato non solo in base al profiling del giovane (difficoltà bassa, media, alta e molto alta), ma anche in base alla tipologia di contratto che verrà stipulato: contratto a tempo determinato o somministrazione superiore o uguale a 6 mesi, avrà un bonus in base al profiling Alto e Molto alta da \in 1500,00 a \in 2000,00; contratto a tempo determinato o somministrazione maggiore o uguale a 12 mesi, avrà bonus in base al profiling Alto e Molto Alto da \in 3000,00 a \in 4000,00; contratto a tempo indeterminato avrà un bonus in base a tutte le profilazioni da Bassa

a Media ad Alta fino a Molto Alta con rispettivamente € 1500,00 - € 3000,00 - € 4500,00 - € 6000,00. In caso di assunzione a tempo parziale spetta il bonus solo se l'orario di lavoro equivale almeno al 60% del normale orario di lavoro.

Le condizioni necessarie per la concessione dell'incentivo sono: regolarità contributiva; osservanza e tutela della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro; rispetto CCNL anche a livello aziendale; rispetto diritto precedenza; rispetto della normativa sul non superamento degli aiuti di stati ("de minimis").

Per essere ammessi a tale incentivo (infatti si tratta di un conguaglio/compensazione operato sulle denunce contributive Uniemens o DMAG) il datore di lavoro (o il consulente per esso) deve inoltrare telematicamente una domanda di ammissione (modello GAGI, DiResCo – Dichiarazioni di Responsabilità del contribuente) all'incentivo indicando la tipologia di contratto o di trasformazione contrattuale, e la regione e la provincia di esecuzione della prestazione lavorativa. A questo punto la procedura (Inps che consulta gli archivi del Ministero, determinazione importo spettante, verifica disponibilità dell'importo spettante e relativa comunicazione al datore di lavoro della prenotazione del bonus occorrente, e successiva eventuale assun-

Il programma "Garanzia Giovani" ed il Bonus Occupazionale

zione o trasformazione del giovane, risposta del datore che conferma la prenotazione del bonus ed indica l'Unilav del lavoratore assunto) si chiude con una

conferma definitiva della ammissione al beneficio e la relativa assegnazione del codice GAGI da indicare su Uniemens mensile o DMAG.

La stabilizzazione delle collaborazioni dal 1 gennaio 2016

di Andrea Cascione

on l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 81/2015, dal 24 giugno 2015, non è possibile più stipulare contratti a progetto. L'art. 52 del Decreto infatti abroga gli articoli da 61 a 69-bis del D. Lgs. n. 276/2003, precisando però che continuano ad applicarsi, tali norme della Legge Biagi sul contratto a progetto, solo per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrate in vigore del Decreto, che è sempre il 24 giugno scorso. La conseguenza è che tutti i contratti a progetto alla loro naturale scadenza non potranno essere rinnovati.

La norma che abroga il contratto a progetto è seguita nel Decreto da un ulteriore norma, contenuta nell'art. 54, che consente ai datori di lavoro di stabilizzare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, i contratti a progetto ed i rapporti di lavoro autonomo con titolari di partita IVA attraverso la stipula di un contratto a tempo indeterminato. Questa norma di fatto suggerisce una soluzione a tutti quei casi in cui i datori di lavoro hanno avuto dei rapporti di collaborazione non genuini. Infatti è prevista una sorta di sanatoria degli eventuali illeciti commessi, consentita dalla legge, a fronte di un incremento occupazionale garantito dall'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore stesso.

Ma prima di entrare nel merito di tale disposizione normativa, è bene far riferimento a quanto previsto dall'art. 2 del Decreto stesso riguardanti le collaborazioni organizzate dal committente. Infatti, il legislatore nell'art. 54 fornisce una possibile soluzione ai datori di lavoro che hanno avuto nel loro organico aziendale delle collaborazioni con i "vizi" dettagliati dall'art. 2 stesso.

L'art. 2 stabilisce che "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Lo stesso art. 2, al comma 2, poi fornisce alcune ipotesi in cui non trova applicazione tale norma.

In altre parole, se il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, magari scelto in luogo del contratto a progetto post abrogazione, si concretizza in prestazioni di lavoro dove spicca l'apporto personale del lavoratore, svolto in maniera continuativa e con un organizzazione del lavoro che è dettata dal committente (si pensi al rispetto di un orario di lavoro o la stessa eterorganizzazione del

lavoro stesso da parte del datore di lavoro), si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato al contratto stesso. Quindi al lavoratore spettano le differenze retributive e all'Inps la maggiore contribuzione omessa, nella differenza tra contratto di collaborazione e inquadramento secondo CCNL.

La chiara stretta sulle collaborazioni, dalla cancellazione del contratto a progetto a questa norma appena descritta sull'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni coordinate e continuative, spinge le aziende a scegliere il contratto tempo indeterminato. anche alla luce dell'esonero contributivo della Legge 190/2014, pur se quest'ultimo esonero verrà ridotto sensibilmente con la Legge di Stabilità 2016

A supporto delle aziende, come dicevamo, il Decreto prevede all'art. 54 una stabilizzazione agevolata delle collaborazioni. L'art. 54 prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono dei seguenti effetti: L'assunzione a tempo indeterminato comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi. contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione".

Lo stesso articolo 54 pone due condizioni:

a) che i lavoratori interessati alle assunzioni sotto-

scrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione:

b) che nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Quindi è possibile dal 1 gennaio 2016 effettuare un operazione di "trasformazione" in contratto a tempo indeterminato delle collaborazioni. L'operazione comprende la stipula di un atto di conciliazione che va effettuato in una delle seguenti sedi: davanti al giudice; davanti alla Commissione provinciale di Conciliazione; in sede sindacale. Oppure innanzi alle commissioni di certificazione, ivi compreso quella presso gli ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro.

Il datore di lavoro che stipula tale accordo deve essere consapevole che gli effetti giuridici positivi di tale norma (estinzione degli illeciti) sono condizionati dalla permanenza del lavoratore in azienda per almeno un anno, salvo che non intervenga la necessità di operare un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (quindi è escluso il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per motivi economici).

Un chiarimento, infine, sulla dicitura "estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro". La norma sembra far riferimento a tutte le differenze retributive maturate dal lavoratore se eventualmente la collaborazione fosse stata ritenuta un rapporto di la-

La stabilizzazione delle collaborazioni dal 1 gennaio 2016

voro subordinato. Sembra far riferimento altresì anche alle differenze in termini di contributi previdenziali a quel punto omessi nonché in termini di maggiori imposte dovute per la riqualificazione del rapporto di lavoro. C'è da ipotizzare, infine, che gli effetti di tale estinzione riguardino tutti gli anni pregressi nel limite della prescrizione.

Finanziamenti agevolati per le professioniste

di Vincenzo Vollono

Vuoi per la crisi economica che imperversa ancora, vuoi per le concrete difficoltà nel trovare un posto di lavoro duraturo, cresce sempre di più la voglia (contro ogni awersa previsione) di mettersi in proprio. Da qui l'idea di trasformare un progetto accantonato da tempo in un'idea imprenditoriale vincente, una start up di successo, magari tutto al femminile.

Da tempo la legge n. 215/92 recante "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" prevede delle agevolazioni per le imprese costituite o da costituire formate in prevalenza da donne aventi determinati requisiti:

- in caso di Ditta individuale: il titolare deve essere necessariamente una donna;
- in caso di Società di persone e cooperative: almeno il 60% dei soci deve essere costituito da donne;
- in caso di Società di Capitali: almeno 2/3 delle quote devono essere possedute da donne così come anche l'amministrazione deve essere composta almeno da 1/3 di donne.

Le piccole imprese, per poter partecipazione al bando, devono:

- avere meno di 50 dipendenti;
- aver realizzato un fatturato inferiore a 7 milioni di euro o 5 milioni di totale di bilancio;
- non avere un rapporto di lavoro dipendente con imprese partecipanti.

Purtroppo, per molti anni, il fondo che alimentava la predetta norma non è più stato alimentato creando così un periodo di stasi in tale specifico ambito.

Recentemente l'ABI, in collaborazione con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Ministero dello sviluppo economico. d'intesa con le associazioni di imprenditoriali categoria maggiormente rappresentative delle imprese (Confindustria, Confapi, Rete imprese Italia, Alleanza delle cooperative italiane) ha pertanto sottoscritto un Protocollo d'intesa, che prevede un quadro di interventi per favorire l'accesso al credito delle imprese femminili nelle diverse fasi del loro ciclo di vita ovvero della vita lavorativa delle libere professioniste.

In base al predetto Protocollo d'Intesa, è stato costituita una sezione speciale del Fondo Centrale di Garanzia per le PMI dedicata all'imprenditoria femminile, che permette alle PMI al femminile di accedere con maggiore facilità a forme di credito

grazie alla garanzia dello Stato.

Sono destinatari detto piano di interventi le PMI, così come definite dalla normativa comunitaria sulla base dell'art. 2, della L. 215/92 e le lavoratrici autonome, comprese le libere professioniste.

Le linee di intervento previste, sono:

- "Investimento nelle donne": consiste in un finanziamento finalizzato a realizzare nuovi investimenti materiali o immateriali:
- "Donne in start-up": permette di richiedere un finanziamento finalizzato a favorire la costituzione di nuove imprese;
- "Donne in ripresa": consiste in finanziamenti finalizzati a favorire la ripresa delle PMI e delle lavoratrici autonome che, per effetto della crisi, attraversano una momentanea situazione di difficoltà.

Trattasi di finanziamenti a condizioni competitive, rispetto alla normale offerta, erogate attraverso Intermediari finanziari appositamente accreditatisi presso il Ministero competente

Non vanno altresì tralasciati le ulteriori misure di aiuto previste dal Microcredito e dall'Autoimprenditorialità. Per quanto attiene quest'ultima, recentemente si è detto addio al sostegno finanziario così come disciplinato dalla vecchia legge De Vito e si è modificato il D.Lgs. n.185/2000.

Al suo posto, dal 05/09/2015, sono arrivate le nuove agevolazioni per l'Autoimprenditorialità femminile e giovanile grazie alla pubblicazione del decreto MISE n. 40 dell'8/07/2015.

Il provvedimento in questione attua le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 185/2000 prevedendo

agevolazioni a sostegno delle forme di imprenditorialità, su tutto il territorio nazionale, attraverso la creazione di PMI a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile. In particolare sono ammesse alle agevolazioni quelle iniziative che prevedono programmi di importo non superiore a € 1.500.000,00 nei settori: produzione di beni; fornitura di servizi; commercio e turismo; attività riconducibili a settori di rilevanza per lo più giovanile come quello ricettivo-culturale e di innovazione sociale.

Come si è potuto vedere, a seguito delle intervenute modifiche normative di settore, diviene accessibile anche per le libere professioniste la sezione speciale Fondo di Garanzia per le PMI – di cui alla legge *662/96 art.2, comma 100, lettera a)* – non rimanendo più esclusiva prerogativa delle imprese femminili e delle aziende. A prevedere l'estensione degli interventi agevolativi previsti dalla Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le pari opportunità" è la circolare n.11/2015 del Medio Credito Centrale. Come requisito per l'accesso viene richiesto professioniste l'iscrizione ad un Ordine professionale oppure l'adesione ad un'Associazione professionale regolarmente iscritta presso l'apposito elenco predisposto dal Ministero dello Sviluppo Economico, ai sensi della legge 14 gennaio 2013, n. 4 e in possesso dell'attestazione rilasciata ai sensi della medesima legge.

Infine, per quanto attiene al Fondo di Garanzia per le PMI, in generale, la dotazione della sezione speciale Fondo di Garanzia per le PMI è di 20 milioni di euro, dei quali il 50% è destinato alle nuove imprese. L'obiettivo del Fondo è di consentire l'accesso al

Finanziamenti agevolati per le professioniste

credito alle piccole e medie imprese, nonché ai professionisti che hanno difficoltà ad ottenerlo perché non dispongono di sufficienti garanzie. L'iniziativa è cofinanziata con risorse europee dei Programmi Operativi Nazionale e Interregionale 2007-2013 (PON e POI) e può essere attivata solo a fronte di finanziamenti alle imprese concessi da banche, società di leasing e altri intermediari finanziari a favore di imprese e professionisti.

L'estensione è stata prevista dall'atto aggiuntivo alla Convenzione del 14 marzo 2013, sottoscritto in data 2 dicembre 2014 dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento per le Pari Opportunità, dal Ministero dello Sviluppo Economico e dal Ministero dell'Economia e Finanze, e approvato con decreto della Presidenza del Consiglio – Dipartimento per le Pari Opportunità, del Ministero dello Sviluppo Economico e del Ministero dell'Economia e Finanze del 20 aprile 2015.

Ricordiamo che il Fondo di Garanzia per le PMI è stato recentemente aperto anche a nuovi intermediari diversi dagli istituti di credito ed i Confidi come assicurazioni e fondi di credito e che il credito alle PMI e ai professionisti viene concesso grazie alla garanzia fino all'80% di qualsiasi operazione finanziaria finalizzata all'attività di impresa, fino a un massimo di 2,5 milioni per singola azienda.

Il nuovo contratto degli studi professionali

di Gennaro Salzano

S iglato nello scorso mese di aprile, il nuovo contratto collettivo degli studi professionali è stato discusso a Napoli durante un evento formativo organizzato da Confprofessioni.

Molte le novità importanti definite dal nuovo accordo, a cominciare proprio dalla parte datoriale: a sottoscrivere il ccnl infatti, è stata proprio Confprofessioni nella sua qualità di rappresentanza datoriale unitaria di ben diciannove associazioni professionali tra cui L'Ancl. E il forte peso della parte datoriale è ben evidente nel risultato finale. Per la prima volta nella storia di questo contratto è prevista una copertura assicurativa per infortuni e malattia anche a favore dei datori di lavori. Copertura che sarà assicurata dai due enti bilaterali che sono previsti nell'accordo: Cadiprod e Ebipro. Il rafforzamento della bilateralità è, quindi una delle novità principali che certamente avrà un notevole impatto sulla vita degli studi che applicano il contratto collettivo in questione.

Ma di particolar interesse sono anche altre novità. L'art. 55, ad esempio, attiva il contratto di reimpiego per i lavoratori ultracinquantenni che si trovano nelle condizioni previste dalle lettere d) ed e) del d.lgs. 297/2002, cioè siano disoccupati o inoccupati di lunga durata. Per questi lavoratori è prevista la possibilità

di un salario di ingresso di due livelli più basso rispetto alle mansioni svolte per un periodo di trenta mesi a fronte però di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Un aiuto di non poco conto, sia per il datore che per il dipendente reimpiegato, in un periodo di grave crisi economica che ha avuto un impatto molto pesante proprio sugli studi professionali.

Altrettanto interessante è poi l'eliminazione delle rigidità prevista dalla norma per i contratti a tempo determinato. Innanzitutto le parti hanno prevveduto ad eliminare il ben noto "effetto stop and go" stabilendo che la successione di contratti a tempo determinato può awenire anche senza soluzione di continuità. sempre però nell'ambito dei 36 mesi e di 4 rinnovi massimo. Superato anche il tetto del 20% dei tempi determinati rispetto ai tempi indeterminati. Negli studi professionali, infatti, in base all'accordo in questione, sarà possibile assumere fino a 3 dipendenti con contratto a tempo determinato a fronte di nelle strutture fino a 5 dipendenti; il 50% (con arrotondamento al numero intero superiore) dei tempi indeterminati nelle strutture da 6 a 15 dipendenti; il 30% dei tempi indeterminati (con il medesimo arrotondamento) nelle strutture con più di 15 dipendenti a tempo indeterminato. Il computo dei lavoratori, poi, si effettua, a diffe-

Il nuovo contratto degli studi professionali

renza di quanto previsto dal d.lsg. 81/2015, al momento dell'assunzione e non al primo gennaio dell'anno. In ogni caso poi, questi limiti non sono previsti per ragioni sostitutive, per nuovi assunti con almeno 55 anni e nei primi 18 mesi di avvio di una attività (elevabili a 24 dalla contrattazione territoriale). A questi lavoratori è riconosciuto un diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato secondo i dettami del d.lgs 368/2001

Altra novità è la possibilità di fruire il congedo parentale ad ore che deve comunque avere una durata minima di 4 ore continuative durante il giorno e deve essere chiesto con un preavviso di almeno 15 giorni al datore di lavoro. Occorre inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 98 dell'accordo, che il lavoratori pianifichi in modo dettagliato il modo in cui intende fruire dei congedi parentali e che questa pianificazione sia concordata con il datore di lavoro in modo da non interferire con il normale svolgimento dell'attività lavorativa della struttura presso cui si è impiegati. E' que-

sta una novità particolarmente importante, sia perchè è un unicum nel panorama dei contratti collettivi, sia perchè è un modo particolarmente efficace per conciliare i tempi di vita e di lavoro. Una conquista di civiltà, insomma, che pone il contratto degli studi professionali all'avanguardia.

Interessante, ancora è il regime dei permessi studio, che vengono rimborsati al 50% con l'intervento degli enti bilaterali e la specifica regolamentazione dell'apprendistato.

Dopo la stipula di questo contratto collettivo, insomma, si apre una nuova fase nella vita degli studi professionali. Certo, molto dipenderà da quanto e come saranno sfruttate tutte le possibilità che si aprono a favore degli studi e soprattutto da quanto e come questo stesso contratto troverà ulteriore specificazione in accordi di secondo livello che sono fortemente sollecitati dal nazionale e che possono davvero fare la differenza sui singoli territori. Lavoro da remoto e co-working: risparmio e produttività

Lavoro da remoto e co-working: risparmio e produttività

di Salvatore Celli

er un professionista che intenda dare il via ad una nuova attività, la scelta di acquistare gli spazi nei quali lavorare è sempre meno frequente. Meglio affidarsi ad una soluzione più flessibile che permetta di avere a disposizione un ufficio più o meno strutturato senza fare investimenti da portarsi dietro negli anni. Una scelta che risulti meno impegnativa qualora le cose non andassero come si spera. Per una piccola attività la gestione dei costi è fondamentale: perché affrontare inutili spese piuttosto che dedicare le risorse disponibili alla formazione professionale oppure agli investimenti di marketing che aiutano a fare fatturato? Esistono oggi varie soluzioni che permettono di raggiungere un buon compromesso tra giusta location per i propri affari e i costi di gestione.

Il co-working

Per un consulente che avvia una nuova attività la soluzione più immediata è il classico lavoro da casa. Tuttavia, di frequente la propria casa non permette di adibire una o più stanze all'esercizio della propria professione. Quale soluzione per dotarsi fuori dalle mura domestiche di un ufficio funzionale e confortevole, risparmiando?

Nato nelle grandi città statunitensi ma ormai in via di

diffusione anche nelle città europee, il co-working consiste nel noleggio di una postazione di lavoro in uno spazio condiviso con altri professionisti, che temporaneamente si appoggiano in quella sede lavorativa. E' è la soluzione che mescola perfettamente economicità, flessibilità e stabilità di location. Allacciamenti ovviamente già effettuati e utenze attive e disponibili; connessione internet e attrezzature d'ufficio già presenti, spesso saletta ristoro con macchina del caffè e talvolta una sala meeting; in alcuni casi, persino un servizio di segreteria con domicilio postale e consulenza tecnica e legale. Strumento economico, se si tiene conto dei tanti servizi che la condivisione permette e che altrimenti sarebbero alla portata solamente delle aziende medie o grandi. Questi spazi offrono aree relax per concentrarsi, servizi e un ambiente sociale e un network locale con un costo molto minore che tenere un ufficio. Non da meno, il network di professionisti che si può trovare nelle scrivanie circostanti, in questi moderni spazi condivisi, può creare facilmente sinergie lavorative proficue, oltre che amicizie e nuove conoscenze interessanti.

Il lavoro da remoto

Negli ultimi anni ci sono stati cambiamenti significa-

Lavoro da remoto e co-working: risparmio e produttività

tivi nel modo di lavorare e nello stile di vita dei professionisti, che si evolveranno ancora di più in futuro. C'è un fattore che sta influenzando tutti questi cambiamenti: è la possibilità di lavorare da remoto dovunque, lontano dallo studio. Numerosi sono i software che permettono di lavorare a distanza per ore in modo fluido e senza fatica su un PC: si va dal semplicissimo e gratuito Anydesk al più macchinoso e potente Teamviewer. Le statistiche dimostrano che già a metà 2015, più del 20% dei professionisti ha dichiarato di aver svolto parte del lavoro da remoto. Si prevede

che nei prossimi dieci anni la quantità di lavoro svolto in questo modo venga duplicata.

Il computer e la rete hanno fatto miracoli e la nostra professione che un tempo poteva svolgersi solo in determinati contesti, per necessità di strumentazioni o a causa di esigenze di interrelazione con altri professionisti o con enti pubblici o privati, ora può tranquillamente essere svolta da remoto. In questo modo si diventa completamente "location independent", il che significa che si può andare dove si vuole quando si pare.

Cultura e difesa

di Lucia Gargiulo

l Governo ha proposto una serie di provvedimenti per la cultura e la difesa, soldi per i giovani che comprendono oltre a questo Bonus Cultura di 500 euro per diciottenni, per un valore complessivo di 300 milioni di euro, anche borse di studio per un valore complessivo di 50 milioni di euro. L'iniziativa sembra perfetta per questi tempi, saranno stanziati 2 miliardi in tutto, di cui 1 miliardo per la difesa in particolare contro il terrorismo internazionale e 1 miliardo per la cultura, in particolare per aumentare il senso di identità nazionale. Chi ha compiuto 18 anni, ha diritto a ricevere 500 euro da parte del Governo, verranno dati tramite una 'carta di credito' e si potranno spendere per visitare mostre, musei, comprare libri. Il Bonus Maggiorenni, non specifica se verrà dato anche a persone + 18 anni, ma dice solo a quelli che hanno 18 anni esatti.

- 50 milioni di euro verranno stanziati per borse di studio;
- 150 milioni di euro verranno dati ad associazioni culturali e ci sarà la possibilità di devolvere il 2 per mille a queste associazioni;
- 500 milioni di euro andranno alle metropoli italiane per fare dei lavori di sistemazione.
 Verranno dati 80 euro in più sullo stipendio

- mensile ad ogni impiegato delle Forze dell'Ordine, iniziando da quelli che fanno servizio in strada;
- 150 milioni di euro verranno investiti sulla cyber sicurezza:
- 50 milioni di euro verranno investite per il rinnovo delle forze di Polizia;
- 500 milioni di euro verranno investiti per acquistare nuovi mezzi di difesa.

La misura che forse colpisce di più ha carattere culturale, non di sicurezza stretta. Il Presidente del Consiglio Renzi la illustra così: «I 550 mila italiani che compiono 18 anni potranno usufruire di una carta, un bonus di 500 euro a testa per poter partecipare a iniziative culturali». Al ministero dei Beni culturali aggiungono un approccio pedagogico, che ha fatto maturare la scelta: riportare i giovani a consumare cultura a pagamento, riscoprire il valore del copyright per un generazione che scarica tutto o quasi gratis, dare una mano ad un'industria, quella culturale, che ormai da tempo è in affanno. Una carta prepagata sarà probabilmente lo strumento operativo, per acquistare libri, dvd, ed, andare al cinema o a teatro. In tutto per combattere il terrorismo l'Italia investirà due miliardi di euro, uno sulla sicurezza (gli 80 euro saranno estesi a a tutti gli appartenenti alle forze dell'ordine per un costo di 200 milioni – sino ad oggi li prende il 30% circa – senza limiti di reddito ma a patto che siano operativi) e un altro sull'educazione. Lo ha annunciato il premier illustrando decisioni del governo che hanno un impatto diretto sulla finanza pubblica e che costringeranno a rimandare al 2017 la diminuzione dell'Ires. La filosofia dettagliata da Renzi è questa: «Per ogni euro in più investito sulla sicurezza deve esserci un euro in più investito in cultura. Non può essere solo securitaria la risposta al terrore». L'investimento in sicurezza sarà declinato con 150 milioni sulla cyber security, 50 milioni per rinnovare la strumentazione delle forze dell'ordine, 500 milioni per la difesa, «con investimenti efficaci finalizzati a dare una risposta immediata alle esigenze strategiche, non a quelle quotidiane e organizzative». Renzi ha annunciato un'altra serie di cambiamenti: «Abbiamo cinque forze di polizia, sono troppe. Devono diventare quattro. Entro l'anno la Forestale entrerà nei carabinieri. Abbiamo troppa gente negli uffici dei palazzi romani. Chiederò ai comandanti di aumentare la presenza in strada». Il provvedimento dovrebbe riguardare circa 530mila persone, quindi i nati nell'anno 1998, e comporterà un costo per le casse dello Stato di circa 250 milioni di euro. Si tratterà, con buona probabilità, di una vera e propria "Carta", una card personale elettronica con un valore nominale di 500 euro che, come per i professori, sarà fruibile come strumento di pagamento su almeno uno dei circuiti telematici di pagamento a maggiore diffusione sul territorio nazionale. Non è ovviamente ancora noto quale sarà il meccanismo di controllo e rendicontazione delle spese, né quali saranno le tempistiche di assegnazione della carta. Un benvenuto ai maggiorenni. Renzi, anche se le polemiche degli awersari politici non sono mancate, ha parlato esplicitamente di un bonus «che diventa simbolicamente il benvenuto nella comunità dei maggiorenni, ma soprattutto diventa il modo con cui lo Stato ti carica della responsabilità di essere protagonista e co-erede del più grande patrimonio culturale del mondo». Acquisti vietati. Chi sta pensando all'acquisto dell'ultimo modello di smartphone dovrà invece rassegnarsi: questi oggetti, proprio come accade per gli insegnanti, non sono ammessi perché, a differenza dei computer, non fanno parte della sfera della formazione, ma piuttosto di quella della comunicazione. Non sarà neanche possibile impiegare i 500 euro per abbonamenti Internet tipo Adsl,, videocamere e fotocamere, stampanti e chiavette Usb. Le motivazioni: Non si tratta di una spesa, ma di una parte dell'investimento che come governo si sta facendo sulla cultura vista come contributo per uscire dalla crisi e contro l'odio e il terrorismo, un pacchetto che comprende tra l'altro i tre miliardi all'anno della Buona Scuola, i 500 euro per gli insegnanti, l'Art Bonus che prevede sgravi fino al 65 per cento per i privati che investono nel settore, oltre all'ingresso gratuito nei musei per gli under 18 e lo sconto del 50% fino a 25 anni. Il Governo ritiene che la card sia un esempio per tutta l'Europa, un'esperienza che può e sarà replicata anche in altri paesi.

L' angolo delle FAQ

di Dario Napolitano

Hai un quesito da porre ai Colleghi del Centro Studi? Scrivici ad ancl.regionecampania@alice.it

Il D. Lgs n. 39 del 04 marzo 2014, modificando il DPR 313/2002, attua la Direttiva europea 2011/93/EU in materia di lotta all' abuso sui minori. Il nuovo art. 25 bis impone al datore di lavoro che intenda impiegare personale per lo svolgimento di attività che comportano contatti diretti con minori, l' obbligo di richiedere il casellario giudiziario, al fine di verificare precedenti condanne per reati contro i minori. Orbene nel caso di assunzione di lavoratori per cambio appalto e/o passaggio di cantiere, l'eventuale casellario giudiziario richiesto dalla ditta uscente, deve essere ugualmente richiesto dalla ditta subentrante?

Sulla questione ha fatto luce il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta all' interpello numero 22 del 24 settembre 2015. Il Ministero, nell'interpello in esame, ribadisce in primis che l' art. 2, D. Lgs 39/2014 sancisce che "...chi intende impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale" ha l'obbligo di richiedere il certificato penale del casellario giudiziale dal quale risulti l'assenza di condanne di cui agli articoli menzionati...". Alla luce di quanto esposto, il MLPS chiarisce stabilendo che il datore di lavoro di personale interessato a passaggio di cantiere per previsioni del CCNL e che sia altresì impegnato in attività lavorativa che comporti un contatto diretto e continuativo con minori, non sia tenuto ad alcun adempimento ulteriore, nella misura in cui lo stesso abbia già acquisito la documentazione di cui all'art. 2 D. Lgs. n. 39/2014 dal precedente datore di lavoro ed in ogni caso "prima" di effettuare l'assunzione (interpello 25/2014).

Un contribuente svolgendo attività di lavoro autonomo occasionale con più committenti, ha conseguito un totale di ricavi e compensi pari a 7500 euro nello stesso mese. Visto che il superamento della soglia di 5000 euro comporta l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata INPS e che tale superamento avviene nello stesso mese ad opera di più committenti, in che modo gli stessi concorrono al versamento dei relativi contributi previdenziali?

L'art. 44, c. 2 del D. L. 269/03, convertito in L. 326/03, ha disposto l'iscrizione alla Gestione Separata di tutti i

L' angolo delle FAQ

lavoratori autonomi occasionali che hanno conseguito nel corso dell'anno solare redditi superiori alla soglia dei 5000 euro, considerando la somma di tutti gli emolumenti percepiti dalla totalità dei committenti. Alla luce di quanto esposto, si precisa che l'art. 71 del TUIR stabilisce che l'imponibile fiscale sia ricavato per differenza fra l'ammontare dei compensi lordi percepiti del periodo di imposta e le spese sostenute per l'esercizio della propria attività. Detto ciò, qualora tale soglia fosse superata col concorso di più compensi nello stesso mese, i relativi committenti concorrono al versamento dei contributi alla Gestione Separata in base alla regola stabilita dalla Circolare INPS 56/04 (che regolamenta l'aliquota aggiuntiva 1 %). In pratica ciascun committente concorre al versamento dei contributi in base al rapporto fra il compenso erogato dallo stesso nel mese di riferimento ed il totale dei compensi percepiti dal lavoratore nello stesso mese.

L'Agenzia delle Entrate ha introdotto una nuova funzionalità del canale telematico CIVIS. In pratica i contribuenti e/o i professionisti possono correggere direttamente eventuali errori rilevati successivamente al pagamento della delega F24. Si richiede pertanto in questa sede, quali sono le funzionalità di tale servizio e quali sono i tributi per cui è possibile richiedere la modifica?

Il nuovo servizio CivisF24 permette al contribuente ed al professionista di correggere eventuali errori riscontrati in seguito al pagamento della delega f24. Orbene i contribuenti abilitati al servizio Entratel possono effettuare la modifica selezionando l'apposito link "Richiesta modifica F24". La modifica della delega f24 è richiedibile a condizione che la stessa risulti già acquisita nella Banca dati dell' Anagrafe Tributaria e che i tributi oggetto di modifica siano quelli gestiti esclusivamente dall' Agenzia delle Entrate (sono esclusi pertanto i tributi della sezione INPS, Imu ed Enti Locali ed Altri Enti Previdenziali ed Assicurativi). Inoltre è possibile modificare i tributi relativi ad annualità pregresse fino ad un massimo di tre anni precedenti la data di richiesta della modifica e la delega deve avere almeno un tributo non abbinato. L' Ade specifica inoltre che non è possibile richiedere l'annullamento delle deleghe duplicate e che la richiesta andrà pertanto prodotta agli uffici competenti secondo le consuete modalità. Sarà possibile richiedere invece la modifica di una delega con saldo a zero purché il saldo delega rimanga lo stesso. Una volta entrati nel servizio, la prima operazione da fare è la ricerca della delega da modificare che potrà essere effettuata sia attraverso l'inserimento del progressivo telematico dell'invio della delega, che attraverso l'inserimento della data di versamento, del codice ente e del saldo delega. Per quanto riguarda le funzioni, è possibile effettuare due tipi di modifiche : una rende possibile la "modifica" del periodo, del codice tributo e del periodo di riferimento, mentre l'altra consente di "suddividere" il rigo oggetto di modifica in più righi, con diversi periodo e codici tributo.

I compensi erogati dalle Associazioni Sportive Dilettantistiche (ASD) per attività sportive godono di un trattamento fiscale agevolato. Pertanto il compenso percepito da un contribuente per l'espletamento dell'attività

L' angolo delle FAQ

di giudice di gara va indicato nella dichiarazione dei redditi?

Le Asd per realizzare un evento sportivo si awalgono delle prestazioni di giudici sportivi, allenatori, atleti, etc. Le indennità, le trasferte ed i rimborsi di spesa corrisposte dalle Federazioni Sportive e dalle Asd rientrano tutte nella categoria dei "redditi diversi". Tuttavia, per far si che queste somme siano annoverate fra i "redditi diversi", occorre in primis che le relative manifestazioni abbiano carattere dilettantistico e che i compensi siano effettivamente corrisposti a degli sportivi "dilettanti". I compensi erogati per tali prestazioni, non subiscono alcuna ritenuta fino alla soglia dei 7500 euro e fino al raggiungimento di tale soglia non concorrono altresì alla formazione del reddito imponibile IRPEF del percettore. Solo al superamento di tale soglia, le Asd (agendo da sostituti di imposta) sono obbligate ad effettuare una ritenuta IRPEF alla fonte pari al 23 % del compenso erogato. Inoltre fino alla soglia di euro 28'158,28, tale ritenuta è effettuata a titolo di imposta e pertanto il percettore (che è così tassato definitivamente) non indicherà nella dichiarazione le somme percepite. Invece qualora la somma dei compensi ricevuti supera la soglia di euro 28'158,28, allora la ritenuta IRPEF pari al 23 % è effettuata a titolo di acconto e pertanto il contribuente percettore dovrà presentare la dichiarazione dei redditi indicando le somme percepite e le ritenute subite.

La Legge 190/2014 consente al datore di lavoro di godere dell'esonero contributivo per un max di 36 mesi, nel caso di assunzione di un lavoratore che non abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione. Si richiede in questa sede se la fusione per incorporazione possa determinare per la società incorporante pregiudizio nel godimento dei benefici contributivi relativi ai i rapporti di lavoro agevolati.

Il MLPS con l'interpello numero 25 del 5 novembre 2015 ha introdotto interessanti spunti interpretativi in merito alla questione del godimento dell' esonero contributivo nelle ipotesi di operazioni societarie. Sul punto della questione, il Ministero specifica che la fusione per incorporazione non pregiudica lo sgravio contributivo triennale; infatti in assenza di interruzione dei rapporti di lavoro non mutano le condizioni "ab origine" che hanno consentito il godimento dell' agevolazione. Pertanto il soggetto incorporante può continuare a beneficiare delle agevolazioni contributive relative ai rapporti di lavoro incorporati solo ed esclusivamente per il periodo residuo e fino alla scadenza dei 36 mesi previsti dalla legge.





I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO

Ore 9:00: registrazione partecipanti ed inizio lavori

Introduzione: Roberto Russo, Presidente dell'Ordine dei CDL di Benevento;

Anna Maria Granata, *Presidente ANCL su Regione Campania;* Oreste Caldarazzo, *vice Presidente ANCL su Regione Campania;*

Interventi: CDL Antonio Barbato: dall'addio ai contratti a progetto al futuro delle

collaborazioni; il rilancio dell'apprendistato;

CDL Federico Fuiano: Le novità del contratto a tempo determinato;

CDL Riccardo Trimarco: Part-time & clausole elastiche; lavoro

intermittente;

CDL Stefano Ussano: Le novità sul lavoro accessorio e i voucher;

Ore 12:30: quesiti & risposte;

Ore 13:00: fine lavori;

L'incontro è gratuito ed è valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria dei Consulenti del Lavoro

COMPOSIZIONE ANCL REGIONALE CAMPANIA

Granata Anna Maria – Presidente Regionale

Caldarazzo Oreste – Vice Presidente Regionale

CONSIGLIO REGIONALE

Buonocore Maurizio

Cardinale Carlo

Ciriello Filomena

Colucci Gennaro

Del Sorbo Carmine

Esposito Carmine

Granata Antonio

Izzo Alfonso

Piazza Giuseppe

COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI

Sgariglia Nicola - Presidente

Buono Claudio

D'Antonio Saverio

Della Monica Paolo

COMPONENTI SUPPLENTI

Esposito Fabio

Nevola Filomena

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Lufino Lucio

Giaquinto Giovanni

Milazzo Pasqua

Fischetti Gianvito

COMPONENTI SUPPLENTI

Giammarino Giovanna

Gargiulo Lucia

ASSEMBLEA DELEGATI REGIONALE

Caduto Antonio

Carbonelli Luigi

Cardinale Roberto

Pierro Francesco

Romeo Alessandro

Trimarco Riccardo

Vollono Vincenzo

Commissione ANCL su Regione Campania "Condizione della donna e parità di genere"

Barone Angelarosa - Ceres Filomena - Commentale Santa — Cuomo Sabrina - D'Errico Dora - Gargiulo Lucia - Granata Anna Maria - Lapegna Teresa - Nevola Filomena - Russo Vincenza - Trimarco Francesca — Vollero Isabella

CENTRO STUDI "on. V. MANCINI"

Via Alcide De Gasperi, 55 – V° piano, 80133 Napoli T. (+39) 08 18 06 04 83; F. (+39) 08 18 06 20 07

http://www.anclsuregionecampania.it/ - ancl.regionecampania@alice.it;
@anclsu_campania - facebook.com/AnclSU_Regione Campania - issuu.com/anclsucampania

Direttore : *Granata Anna Maria*

Coordinatori: Del Sorbo Carmine, Esposito Carmine

Componenti: Barbato Antonio, Caduto Antonio, Carbonelli Luigi, Cascione Andrea, Casillo Gaetano, Celli Salvatore, Ceres Filomena, Comentale Santa, Cuomo Sabrina, D'Errico Dora, Di Niola Francesco Saverio, Fiamma Luigi, Fuiano Federico, Gargano Rino, Gargiulo Lucia, Granata Antonio, Napolitano Dario, Nesci Massimiliano, Nevola Filomena, Russo Vincenza, Salzano Gennaro, Tempesta Roberto, Trimarco Riccardo, Ussano Stefano, Vollero Isabella, Vollono Vincenzo.

Responsabile grafico: Gargano Rino

