Prospettive di sviluppo dell'attività del commercialista in materia di lavoro

scritto da goal | 30 Novembre 2015

di Jessica Nespoli*

Lo scorso 15 e 16 ottobre si è tenuto a Milano il IV Congresso Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, dal titolo "Semplificare per crescere. I Commercialisti energia per lo sviluppo", che ha visto la partecipazione di numerosi esponenti politici, istituzionali, e rappresentanti della categoria, per confrontarsi sulle proposte di semplificazione avanzate dai Commercialisti. Per l'occasione sono stati organizzati tredici workshop, che hanno permesso di spaziare su diverse aree tematiche di grande attualità, ritenute di interesse per la categoria, tra le quali figura per la prima volta la materia del Lavoro: un ambito fortemente in espansione, e nel quale anche il Commercialista è chiamato quotidianamente a prestare la sua attività professionale. Hanno aperto i lavori del workshop, il Consigliere Nazionale Vito Jacono, delegato all'area "Commercialista del Lavoro e Previdenza della Professione", il Prof. Alfonso Di Carlo, Ordinario di Economia aziendale presso l'Università Tor Vergata di Roma, e il Dott. Lorenzo di Pace, Presidente della Commissione "Commercialista del Lavoro" del CNDCEC. Sono intervenuti come relatori il Dott. Filippo Mengucci, Componente della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro e d'appalto nell'Università Tor Vergata di Roma, il Dott. Nicola Bellomo, la Dott.ssa Cinzia Brunazzo e la Dott.ssa Lorena Raspanti, quali membri della Commissione "Commercialista del lavo- ro" del CNDCEC. Il workshop ha permesso inoltre un interessante confronto con le Istituzioni

direttamente coinvolte nel processo di semplificazione, grazie alla partecipazione del Dott. Ferdinando Montaldi, Vice Diretto- re Centrale delle Entrate dell'INPS, Ente con il quale la Commissione "Commercialista del Lavoro" ha avviato numerosi tavoli tecnici per affrontare le criticità operative e fornire spunti di riflessione, con l'obiettivo di pervenire all'implementazione di procedure che semplifichino effettivamente l'attività dell'Istituto e al contempo l'attività dei professionisti, che quotidianamente si interfacciano con gli Enti per i diversi adempimenti. Al centro del dibattito, moderato dalla giornalista dell'ANSA Simona D'Alessio, è stata posta la figura ed i ruolo del "Commercialista del Lavoro", un termine che, sebbene entrato nell'uso solo di recente, qualifica l'attività dei 20.824 gli iscritti alla categoria che si occupano di materia di lavoro ed assistono 861.097 aziende con dipendenti. In un momento storico in cui il mercato del lavoro sconta ancora pesantemente i lasciti di una crisi economica che ha portato a galla le numerose criticità e obsolescenze del sistema, la richiesta dei Commercialisti è quella di poter cogliere l'opportunità di "entrare in rete" e collaborare con tutti gli altri operatori del mercato del lavoro, soprattutto alla luce della recente apertura del Legislatore alla "*valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati, nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, […] al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro*"1. Peraltro, l'attività di consulenza del lavoro è già annoverata tra le attività professionali del Commercialista, come espressamente previsto dall'art. 1 ex L.12/1979, in cui viene disposto che "*tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo*

dei consulenti del lavoro […] nonché da coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, i quali in tal caso sono tenuti a darne comunicazione agli ispettorati del lavoro delle province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra2" . Ne consegue la necessità di intervenire sui "Regimi particolari di autorizzazione" previsti dall'art. 6 del D.lgs. n. 276/2003, come evidenziato dai membri della Commissione nazionale "Commercialista del Lavoro", al fine di garantire l'inclusività tra i diversi soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività connesse al mercato del lavoro. Inoltre, la categoria ha manifestato l'avvertita esigenza di rilanciare l'azione di semplificazione degli adempimenti, in considerazione delle farraginose procedure che contribuiscono ad ostacolare la costituzione, lo svolgimento e la risoluzione dei rapporti lavorativi, la certezza dei dati, lo scambio di informazioni e la fluidità operativa dei professionisti. A tal proposito, in occasione del workshop, i membri della Commissione nazionale "Commercialista del Lavoro" hanno presenta- to un pacchetto di proposte di semplificazione, articolato secondo quattro filoni tematici principali: il primo, relativo alla figura del c.d. "Intermediario Telematico", un tema che vede la categoria particolarmente coinvolta nel processo di informatizzazione per la gestione degli adempimenti e delle comunicazioni con la P.A.; il secondo, concernente le procedure di certificazione e il nuovo impulso dato dal D.lgs. n. 81/2015 allo strumento deflattivo del contenzioso in materia di lavoro; il terzo, inerente alla semplificazione degli adempimenti e alle opportunità che possono scaturire dal D.lgs. n. 151/2015, ed infine il quarto, relativo al ruolo del Commercialista nell'ambito delle politiche attive e dei servizi per il lavoro. In particolare, per quanto attiene alla figura dell'Intermediario Telematico, è stato evidenziato come una parte consistente dell'attività che quotidianamente il Commercialista svolge riguardi le funzioni di supporto alla pubblica amministrazione,

permettendo che lo scambio di informazioni e l'allineamento degli archivi avvenga a costo zero per le finanze pubbliche, contribuendo a rendere l'amministrazione più efficiente. Spesso però la mole di adempimenti che ne consegue risulta ostacolare quella che dovrebbe ritenersi l'attività prevalente del Commercialista: la consulenza.

La categoria propone, pertanto, che venga formalizzato il ruolo dell'Intermediario Telematico in uno Statuto che sancisca diritti e doveri derivanti dallo svolgimento di tali attività, nella convinzione che l'opera dei professionisti contribuisca a ridefinire la macchina della pubblica amministrazione in termini di efficienza, certezza e tempestività delle informazioni, ma che tale processo non possa avvenire a scapito della propria attività professionale. Tra le iniziative proposte dai Commercialisti, al fine di favorire lo sviluppo di strumenti che siano in grado di deflazionare il contenzioso in materia di lavoro e fornire maggiori certezze, vi è il rafforzamento e l'estensione della procedura amministrativa della certificazione dei contratti. Come è noto, la procedura volontaria attraverso la quale si attesta che sussiste una volontà "assistita" delle parti, rispetto a quanto dalle stese già espresso in fase di stipula del contratto, consente di superare presunzioni legali di "non genuinità" dei rapporti di lavoro dedotti nel contratto medesimo, e di far prevalere quanto oggetto di accordo individuale rispetto ad ogni eventuale successiva contestazione, sia essa mossa da una delle parti contrattuali, sia dagli organi di vigilanza preposti al control- lo. Si tratta dunque di una procedura fondata sull'accordo tra datore e dipendente, committente e collaboratore, appaltante e appaltatore, distaccante e distaccatario, che coinvolge le Commissioni di Certificazione, quali garanti terzi ed imparziali, nel certificare i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

Dalle testimonianze rese in sede di Congresso Nazionale, è

emerso che la maggior parte delle procedure di certificazione riguardano i contratti atipici, per i quali il ricorso a tale strumento assume una rilevanza ancora maggiore nell'attestazione della genuinità dei rapporti, soprattutto alla luce del recente disegno di legge sul lavoro autonomo, annunciato lo scorso 12 ottobre, che interverrà a modificare l'art. 409 del codice di procedura civile in merito alla eterorganizzazione del lavoro. Il Consiglio Nazionale ha pertanto annunciato che sarà firmata a breve una Convenzione con l'Università di Tor Vergata, per fornire ai Commercialisti la possibilità di ricorrere ad uno strumento di crescente importanza per le aziende che assistono, senza dover prevedere spostamenti per la fase istruttoria che precede la certifica- zione. Sarà permesso infatti a tutti gli Ordini territoriali che aderiranno, di poter certifica- re i contratti direttamente nelle proprie sedi, attraverso colloqui preliminari gestibili in via telematica (ad esempio tramite skype) con l'Università di Tor Vergata.

Dopo quasi 12 anni dall'introduzione di detto istituto3, la L. n. 183/2014 e il successivo decreto attuativo n. 81/2015 hanno esteso il campo di intervento delle Commissioni di Certificazione, individuando nuovi casi nei quali è obbligatorio, ovvero consigliabile, rivolgersi ai suddetti organismi, incentivando, in tal modo, l'iter volontario della certificazione per ridurre il contenzioso in materia di lavoro. Chiunque intenda presentare un ricorso giurisdizionale avverso la certificazione, infatti, è obbligato, prima di adire il Tribunale territorialmente competente in funzione del Giudice del Lavoro, a rivolgersi alla medesima Commissione che ha adottato l'atto di certificazione, per espletare il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.c.. Da ciò, dunque, discendono ulteriori attribuzioni in favore di tali organismi riferibili propriamente ad un'attività conciliativa delle parti che sottende l'evidente ratio di favorire una composizione bonaria della controversia. Ed è proprio su questo punto che le proposte della categoria dei

Commercialisti mirano a riconsiderare non solo l'istituto della certificazione, annoverandolo nelle c.d. "buone prassi" in materia di lavoro, ma altresì il ruolo e la funzione del "Commercialista del Lavoro", auspicando un concreto intervento nell'ambito delle più disparate attestazioni volontarie delle procedure aziendali. In tal senso, è stata quindi proposta la modifica dell'art. 76, comma 1, c-ter del D.lgs. n. 276/2003, richiedendo di poter istituire le Commissioni di Certificazione non più esclusivamente presso i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro ma, più in generale, presso i Consigli Territoriali dei soggetti abilitati allo svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale ai sensi della L. n. 12/1979, così da annoverare anche la categoria dei Commercialisti tra i soggetti attivi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro. Il terzo punto posto al centro del dibattito ha riguardato le proposte di semplificazione degli adempimenti a carico dei Commercialisti, con particolare riferimento alle comunicazioni obbligatorie. Occorre premettere che, con l'art. 15 ex D.lgs. 151/2015, viene prevista dal 2017 la tenuta del LUL in modalità esclusivamente telematica presso il Ministero del Lavoro, per permettere al Ministero di entrare in possesso in tempo reale delle informazioni necessarie per un efficiente svolgimento dell'attività di vigilanza. Sebbene l'invio del LUL possa ritenersi un ulteriore adempimento a carico dei Commercialisti, in realtà potrebbe essere l'occasione per abolire numerose comunicazioni obbligatorie che attualmente appesantiscono lo svolgimento dell'attività professionale.

Un'effettiva semplificazione sarebbe raggiunta se dalla trasmissione del LUL conseguisse l'eliminazione:

1. delle comunicazioni che i professionisti devono inviare alle Direzioni Territoriali del Lavoro per essere ammessi all'esercizio del- la consulenza del lavoro ai sensi della L. n. 12/1979, poiché il Ministero del Lavoro saprà in tempo reale chi si occupa di adempimenti

di lavoro, essendo tenuto alla trasmissione del LUL;
2. del rapporto biennale sulle pari opportunità, poiché sarebbero dati statistici ricavabili dallo stesso LUL;
3. nel prospetto informativo del collocamento obbligatorio ai sensi della n. 68/1999,poi- ché anche in tal caso si tratterebbe di dati rin- tracciabili nel LUL;
4. della Certificazione Unica;
5. del modello 770.

Le ulteriori proposte che la categoria ha ritenuto utili ai fini dello snellimento delle procedure, per agevolare i datori di lavoro, riguardano:

a) l'erogazione degli Assegni al Nucleo Fa- miliare direttamente dall'INPS, mediante la presentazione di domanda online da parte del lavoratore, al fine di garantire la certezza della prestazione anche in caso di crisi aziendale, e di sollevare il datore di lavoro da incombenze burocratiche e possibili sanzioni in caso di mancato pagamento della prestazione;

b) la denuncia di infortunio da parte del datore di lavoro che, a seguito delle previsioni di cui all'art. 21 ex lgs. n. 151/2015 sull'invio tele- matico del certificato di infortunio all'INAIL, direttamente dal medico che presta soccorso, assume carattere di mera conferma delle dina- miche dell'infortunio, e mantiene la funzione di comunicazione dei dati retributivi. Tali in- formazioni, come nei casi già citati, sarebbero direttamente reperibili dal LUL. Si potrebbe inoltre ipotizzare che la comunicazione con- tenente la mera conferma della descrizione dell'infortunio, avvenga o con una scadenza più ampia, o attraverso il silenzio assenso, se il datore di lavoro non comunica nulla entro 30 giorni;

c) la figura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, che nelle piccole imprese può essere svolto dallo stesso datore di lavoro, il quale è tenuto ad effettuare corsi di formazione tra le 16 e le 48 ore in relazione al rischio

dell’attività, definito sulla base dei co- dici ATECO. Si riterrebbe opportuno che le valutazioni di rischio venissero effettuate sulla base del DVR, che tiene conto di parametri re- ali calati nella realtà della singola azienda, e che venga offerta la possibilità ai datori di lavoro di effettuare la formazione a distanza, con modalità e-learning, senza doversi assentare dalla propria attività.

A conclusione del workshop, e relativamente alle politiche attive ed i servizi per il lavoro, si è voluta dedicare una particolare attenzione agli effetti attesi (e disattesi) dal D.lgs. n. 150/2015 recante le “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”. Al riguardo, va rilevato che la nuova normativa ha dettato solo formalmente i “nuovi” criteri per l’accreditamento dei ser- vizi per il lavoro, poiché non ha previsto un effettivo allargamento della platea dei soggetti che compongono la rete di tali servizi, limitandosi a richiamare i principi già enunciati dal D.lgs. n. 276/2003 ed impedendo in tal modo, ad altri soggetti, in primis ai Commercialisti, di essere inseriti, per legge, tra gli intermediari accreditati. Le obiezioni mosse avverso tale esclusione si fondano sulla circostanza che oggi, ancor di più che in altri momenti stori- ci, l’attività di consulenza alle imprese svolta a 360 gradi, tipica del Commercialista, impone grande attenzione alla programmazione di un corretto budget del personale, per valutare attentamente costi e benefici, al fine di garantire la sopravvivenza delle aziende in un mercato molto competitivo. La promozione delle politiche attive risulta essere, dunque, un’attività già di per sé insita nella professione del Commercialista: conoscere tutte le misure messe in campo nell’ambito delle politiche attive e delle agevolazioni, significa poterle offrire in maniera corretta alle aziende, poter assistere le imprese e renderle maggiormente competitive, poter fornire una buona consulenza sulla gestione del personale…fattori che attualmente rivestono un ruolo particolarmente strategico, poiché concorrono al

mantenimento della for- za lavoro nelle imprese, e alla programmazione della crescita occupazionale. Tra le proposte avanzate dai Commercialisti relativamente alla salvaguardia dei livelli occupazionali, la richiesta è che venga previsto un sistema di incentivi che non riguardi soltanto le nuove assunzioni, ma sia altrettanto premiante nei confronti del- le aziende virtuose che mantengano la forza lavoro stabile: incentivi che possono realizzarsi mediante maggiore decontribuzione dei premi di produttività, erogazione di bonus, incremento dei sistemi di welfare, semplificando il ricorso a tali strumenti attraverso la contratta- zione di prossimità.

Di eguale importanza per la categoria risulta essere la conoscenza delle politiche passive, per fronteggiare situazioni di crisi aziendale o riduzioni dell'attività lavorativa, e contribuire a delineare un sistema che favorisca il ricorso alle misure di politica attiva per il reinserimento dei lavoratori licenziati o sospesi, piuttosto che agli ammortizzatori sociali. Ne è un esempio l'attenzione posta dal Legislatore al contratto di ricollocazione, che impone una qualificata operazione di sostegno e di orienta- mento finalizzata alla ricerca di un nuovo la- voro, rafforzando i criteri di condizionalità al mantenimento dello stato di disoccupazione in presenza di sistemi di sostegno al reddito. Un nuovo modo di intendere la disoccupazione come processo attivo di ricerca di lavoro, e non di mero assistenzialismo, che tuttavia richiede una grande rivoluzione culturale, ed una maggiore professionalità dei soggetti intermediari. Occorre quindi garantire una rete di servizi per il lavoro che sia ampia, competitiva e qualificata, alla quale devono partecipa- re tutti i soggetti che operano nel mondo del lavoro, nella convinzione che la promozione dell'incrocio tra domanda e offerta di lavoro sia una politica di fondamentale importanza per la ripresa, alla quale tutti gli operatori devono poter contribuire. Qualora non si riuscisse ad essere presenti come intermediari, come previsto dalla legge, l'opportunità da

coglie- re secondo i Commercialisti è quella di agire per essere quantomeno di supporto all'attività di intermediazione, con le stesse modalità proposte per la certificazione: sottoscrivendo convenzioni, operando come partner con tutti gli altri soggetti accreditati nella rete dei ser- vizi per il lavoro, con le Università, le Scuole Secondarie, e, perché no, l'auspicio è quello di poter dare un contributo alla nascente AN- PAL, come professionisti che rappresentano gli interessi di aziende e lavoratori.

- **art.1, co. 4, lettera n, L. n. 183/2014 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche atti- ve, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"**

- **art.1, co. 1, L. n. 12/1979 "Norme per l'ordina- mento della professione di consulente del lavoro" 3 La disciplina relativa alla certificazione è stata introdotta dal Titolo VIII "Procedure di certificazione" del D.lgs. n. 276/2003 recante l' "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".**

* *Fondazione Nazionale dei Commercialisti (FNC)*