

158

ANNO XV
DICEMBRE 2025

il mondo del Consulente

già the world of il Consulente

RIVISTA DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI ROMA



**I CONSULENTI DEL LAVORO
INCONTRANO IL SANTO PADRE**



Ordine Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Roma



il mondo del Consulente

già the world of il Consulente

LA RIVISTA
DEL CONSIGLIO PROVINCIALE
DI ROMA DELL'ORDINE
CONSULENTI DEL LAVORO
INTERAMENTE DEDICATA
ALLA CATEGORIA
ED AI PROFESSIONISTI

PUOI SFOGLIARE LA RIVISTA SU
WWW.CONSULENTIDELLAVORO-ROMA.IT
E ANCHE SULLA NOSTRA PAGINA



In più disponibile su
Google Play e Apple Store



N° 158 - Dicembre 2025

Periodico mensile

Reg. Tribunale di Roma n.280
del 20 settembre 2011

Rivista del Consiglio Provinciale
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Roma

Direttore Responsabile
Lorenzo Lelli

Redazione
Marco Bertucci
Gianluca Donati
Massimo Flaccomio
Eleonora Marzani
Massimiliano Pastore
Sergio Venanzi

Editore
Adalberto Bertucci
Presidente del Consiglio Provinciale
di Roma dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro

IT 00145 Roma RM
Via Cristoforo Colombo, 456
Tel. 06 89670177 r.a.
Fax 06 86763924
www.consulentidellavoro-roma.it

Segreteria
ilmondodelconsulente@cdlrm.it
Ente di Diritto Pubblico
Legge 11 - 1 - 1979 N.12

Questo numero è stato chiuso
in redazione il 23 dicembre 2025

I CONSULENTI DEL LAVORO INCONTRANO IL SANTO PADRE

Care Colleague e cari Colleghi, giovedì 18 dicembre 2025 resterà una data significativa nella memoria collettiva della nostra categoria professionale. Una folta rappresentanza di Consulenti del Lavoro, composta tra l'altro dai Presidenti dei nostri Consigli Provinciali e dai delegati Enpacl, è stata ricevuta da Sua Santità Papa Leone XIV, in occasione del 60° anniversario dell'Albo professionale.

L'udienza non ha rappresentato un mero gesto di cortesia istituzionale, ma un'occasione di profonda riflessione. Il messaggio che il Papa ha offerto alla nostra delegazione ha avuto la forma di un richiamo etico e sociale: "i Consulenti del Lavoro sono chiamati a guardare oltre la tecnicità delle norme per ricordare a tutti — istituzioni, imprese e lavoratori — che il lavoro è prima di tutto un servizio alla persona, alla famiglia, alla dignità umana".

Le parole del Santo Padre hanno indicato i pilastri fondamentali che dovrebbero guidare quotidianamente il nostro impegno professionale: la persona, la mediazione e la promozione della sicurezza.

Il Papa ha ricordato infatti che la persona e la sua dignità deve essere al centro di ogni dinamica lavorativa. In un'epoca segnata da mercati globali, intelligenza artificiale e forte competizione, questa affermazione risuona come un monito: la nostra professione deve contribuire a

creare luoghi di lavoro dove ciascuno possa realizzarsi, non solo produrre.

Il ruolo del consulente del lavoro non è di mero esecutore di regole, ma deve essere inteso come una figura in grado di facilitare e mediare le relazioni tra imprese e persone. Il Santo Padre ha sottolineato quanto sia importante promuovere relazioni sane, capaci di ridurre conflitti, valorizzare le competenze e accompagnare chi fatica a inserirsi nel mondo del lavoro.

Forse il passaggio più toccante è stato l'appello per una cultura della sicurezza che non si limiti alla conformità normativa: "La sicurezza è come l'aria che respiriamo...", ha detto il Papa, essa va salvaguardata prima che sia troppo tardi. In un Paese dove le "morti bianche" continuano ad essere una piaga, questa esortazione non è retorica, ma un significativo appello a contribuire al cambiamento anche nelle nostre azioni quotidiane, assistendo con responsabilità le aziende nostre clienti.

Questa udienza non è stata solo un riconoscimento istituzionale, ma soprattutto un incitamento morale, che ci invita a riflettere su cosa significhi davvero servire il lavoro e chi lo vive, ricordandoci che il nostro ruolo va oltre l'interpretazione delle norme contrattuali, fiscali o previdenziali. Infatti, nel contesto dei grandi cambiamenti sociali ed economici, la consulenza del lavoro è una professione con un'anima e il



ADALBERTO BERTUCCI
PRESIDENTE CPO ROMA

CDL è uno dei pochi punti di equilibrio rimasti tra efficienza economica e giustizia sociale.

Papa Leone XIV offre alla nostra categoria un richiamo forte e ispirante, invitandoci a trasformare il nostro ruolo in una missione viva, capace di coniugare giustizia, dignità e valore umano del lavoro. Alla luce di questo incontro, il nostro impegno per il futuro non può che rinnovarsi in maniera etica e professionale, al servizio della persona, sia essa la parte datoriale che lavoratrice.

Concludo con una riflessione che ritengo necessaria: che tipo di professionisti vogliamo essere? E, soprattutto, che tipo di lavoro vogliamo contribuire a costruire?

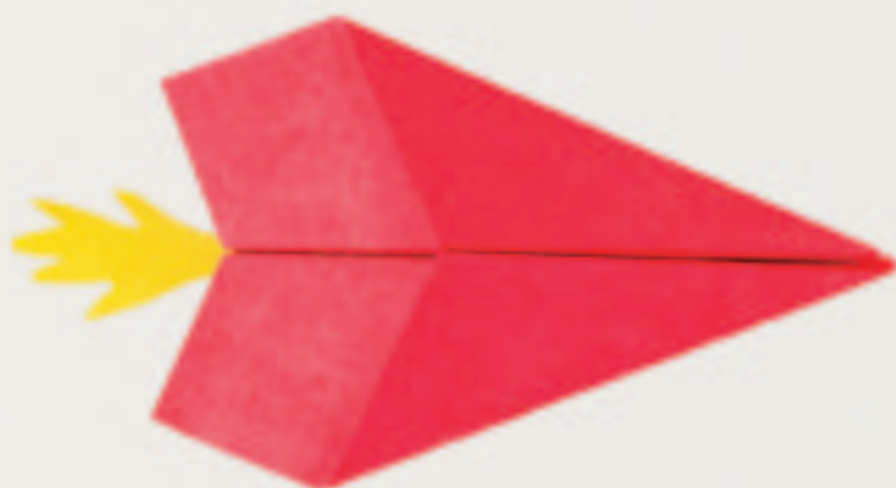
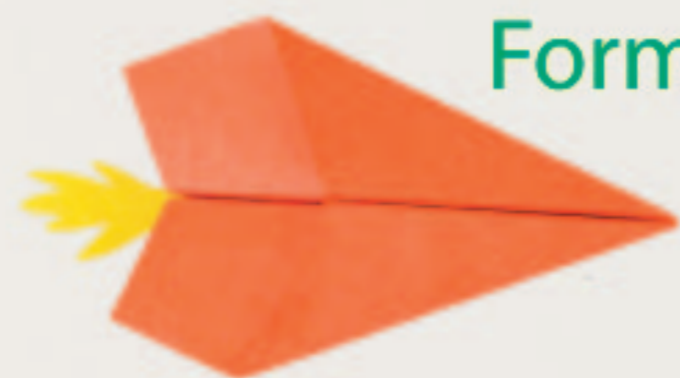
Colgo l'occasione, a nome di tutta la nostra redazione, per rivolgere a voi e ai vostri cari i più sinceri auguri di Buone Feste e di un Anno Nuovo sereno e ricco di soddisfazioni.





FonARCom

Formazione, avanti veloce



Finanziamo gratuitamente la formazione dei dipendenti con piani su misura, anche per PMI e micro aziende.





<p>EDITORIALE I Consulenti del Lavoro incontrano il Santo Padre DI ADALBERTO BERTUCCI</p>	3	<p>FISCALE La nuova delega unica dell' Agenzia delle Entrate in vigore dall'8 dicembre: istruzioni per l'uso per i consulenti del lavoro DI ANTONIO GIGLIOTTI</p>	21
<p>CPO ROMA Gli auguri del Presidente</p>	4		
<p>ISTITUZIONI Regione Lazio, Bertucci: "Dieci milioni di euro per l'inclusione lavorativa dei disabili" A CURA DELLA REDAZIONE</p>	7	<p>FonARCom FonARCom pubblica l'Avviso Diginnova Agile 04/2025: 5 milioni di euro per la formazione delle imprese</p>	24
<p>ISTITUZIONI Quattro chiacchiere con Potito Di Nunzio A CURA DI LORENZO LELLI</p>	9	<p>DELEGANOI Il diritto fondamentale alle ferie in una pubblicazione dei Consulenti A CURA DI REDAZIONE REDIGO.INFO</p>	27
<p>ANCL UP DI ROMA Un anno di impegno, visione e comunità, Bilancio del primo anno di attività del nuovo Consiglio ANCL UP di Roma A CURA DI ALESSIA NOVIELLO</p>	16	<p>CDT ROMA Il decoro nello svolgimento della libera professione di consulente del lavoro A CURA DEL PRESIDENTE DEL CDT ROMA</p>	30
<p>LAVORO Le dimissioni per fatti concludenti dopo alcune sentenze di merito DI EUFRANIO MASSI</p>	18	<p>QUESITI DEL MESE A CURA DEL CENTRO STUDI</p>	32



3

I CONSULENTI DEL LAVORO
INCONTRANO IL SANTO PADRE



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI ROMA

Care Colleghe, Cari Colleghi

in questo tempo di fine anno sento innanzitutto il bisogno di dirvi grazie.
Grazie per il lavoro silenzioso, spesso poco visibile, ma decisivo per le imprese, per i lavoratori, per le famiglie e per il nostro Paese.

Il 2025 è stato un anno intenso: cambiamenti normativi, trasformazioni del mercato del lavoro, nuove tecnologie che entrano nei nostri studi, nuove esigenze sociali e professionali a cui dare risposta.

In tutto questo, voi ci siete sempre stati: con competenza, responsabilità e, soprattutto, con umanità.

Ogni cedolino paga corretto, ogni assunzione gestita nel rispetto delle regole, ogni lavoratore tutelato, ogni impresa accompagnata nelle scelte quotidiane: dietro tutto questo c'è il lavoro dei Consulenti del Lavoro. Il vostro lavoro.

Come Presidente dell'Ordine desidero farvi arrivare un pensiero sincero: non siete mai soli.

L'Ordine è, e vuole sempre più essere, una casa comune, un luogo di ascolto, confronto e crescita condivisa.

Le sfide che abbiamo davanti nel 2026 le affronteremo insieme: con formazione, con supporto concreto, con la forza della nostra comunità professionale.

In queste festività vi auguro di ritagliarvi tempo per voi e per le vostre famiglie: tempo per ricaricare le energie, per stare con le persone che amate, per guardare al futuro con fiducia.

Che il nuovo anno porti a ciascuno di voi serenità, salute e soddisfazioni professionali, e ci trovi uniti nel continuare a dare valore al nostro ruolo e alla nostra deontologia.

Buone Feste e Buon 2026 a voi, alle vostre famiglie e a tutte le persone che ogni giorno si fidano del nostro lavoro.

Grazie di cuore

Adalberto Bertucci

REGIONE LAZIO, MARCO BERTUCCI: “DIECI MILIONI DI EURO PER L’INCLUSIONE LAVORATIVA DEI DISABILI”

PUBBLICATO L’AVVISO PUBBLICO: TERMINE PER LA PRESENTAZIONE DELLE PROPOSTE PROGETTUALI DAL 15 DICEMBRE 2025 AL 28 MAGGIO 2026

A CURA DELLA REDAZIONE

“E’ stato un impegno che ho preso fin dall’inizio del mio mandato da consigliere regionale: finalmente le numerose e documentate istanze e sollecitazioni che ho presentato in questi anni sul tema dell’avviamento al lavoro delle persone con disabilità hanno trovato una risposta concreta ed importante, sulla scia del lavoro che questa amministrazione regionale sta portando avanti. Ringrazio per la sensibilità mostrata sul tema l’Assessore Schiboni e la Direzione preposta”. Parole cariche di soddisfazione quelle di Marco Bertucci, Presidente della Commissione Bilancio del Consiglio Regionale del Lazio, Vicepresidente ENPA CL e Consigliere del nostro Ordine, nell’annunciare la pubblicazione di un avviso pubblico della Regione Lazio che destina 10 milioni di euro per il finanziamento di misure per favorire l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità, già pubblicato sul sito della Regione Lazio.

I dettagli dell’iniziativa. L’intervento è finanziato nell’ambito del Fondo regionale per l’occupazione dei disabili per un importo pari a dieci milioni di euro, fondo, alimentato dai versamenti effettuati dai datori di lavoro a fronte di provvedimenti di esonero parziale dagli obblighi di assunzione previsti dalla Legge n. 69/1999 in materia di collocamento mirato. Un intervento atteso da



oltre 10 anni, per il quale Bertucci si è impegnato al massimo fin dall’inizio del suo mandato. “Tra le principali novità figurano incentivi per assunzioni a tempo determinato e indeterminato, proroghe contrattuali, formazione, accomodamenti ragionevoli e progetti di miglioramento delle condizioni lavorative per i disabili. In particolare, è prevista l’estensione delle misure ai datori di lavoro non obbligati all’assunzione di persone con disabilità e il rimborso totale delle indennità di tirocini extracurricolari. L’obiettivo è quello di andare a sostenere con una misura concreta sia le persone con disabilità in cerca di occupazione che le imprese che inten-



deranno assumerle favorendo l'inclusione lavorativa e rispondendo alle necessità delle persone più vulnerabili nel nostro mercato del lavoro", ha spiegato il Vicepresidente ENPACL.

Più nello specifico, si intende fornire un aiuto sia all'ingresso che alla permanenza nel mercato del lavoro delle persone con disabilità. In che modo? "Favorendo la collaborazione fra servizi del Collocamento mirato previsti dalla L.68/99 e i soggetti datoriali che intendono perseguire, nel proprio progetto imprenditoriale, tra gli altri obiettivi, la responsabilità sociale di impresa", prosegue Bertucci.

Beneficiari e destinatari. L'avviso si rivolge alle imprese con sede legale e/o operativa e/o minimo una unità produttiva e/o una filiale nel territorio della Regione Lazio, anche se non tenute agli obblighi di cui alla legge 68/99. I destinatari dell'intervento sono appunto le persone con disabilità di cui all'art.1 della Legge 68/99, iscritte alle liste di collocamento mirato della Regione Lazio. Le progettualità delle imprese interessate possono essere presentate in maniera singola o integrata, nella logica di un progetto complesso ma unitario nella sua articolazione e finalità e, tenuto conto che il progetto dovrà portare alla costruzione

di condizioni di occupazione delle persone con disabilità presso le proprie sedi. Il termine per la presentazione delle proposte progettuali va dal 15 dicembre 2025 al 28 maggio 2026.

Modalità di partecipazione. Le proposte progettuali devono essere presentate esclusivamente attraverso la procedura telematica accessibile dal sito <https://sicer.regione.lazio.it/sigem-gestione-21-27/> attraverso il sistema pubblico SPID: all'interno della piattaforma, una volta effettuato l'accesso, i soggetti proponenti dovranno seguire le istruzioni disponibili sulla home page del portale al fine della candidatura, fatto salvo il possesso dei requisiti. La procedura di presentazione del progetto è da ritenersi conclusa solo all'avvenuta trasmissione di tutta la documentazione richiesta dal bando.

Un atto dovuto. Da sempre sensibile al tema della disabilità, sia nel lavoro che nella sua attività politica, Bertucci commenta positivamente l'iniziativa. "Una risposta dovuta alle categorie protette, che da tempo attendevano risposte in tal senso: non possiamo dimenticare che l'ultimo bando per il collocamento mirato delle persone disabili è stato pubblicato circa dieci anni fa, e che anche l'ultimo avviso pubblico non ha avuto un avvio celere ed immediato. Parliamo di una scelta di civiltà ancora prima che politica: resta il mio invito, che ho più volte esposto, ad un impegno sempre più costante e rivolto a dare, per tutti, dignità lavorativa ed opportunità reali. Il bando rappresenta l'attenzione della Regione Lazio alle politiche del lavoro inclusive: mettiamo a disposizione risorse ingenti per sostenere le imprese che scelgono di investire in accessibilità e innovazione, eliminando gli ostacoli che spesso rendono difficile l'inserimento e la permanenza delle persone con disabilità nei contesti produttivi", chiude il Presidente della Commissione Bilancio del Consiglio Regionale del Lazio.

QUATTRO CHIACCHIERE CON POTITO DI NUNZIO

IL NOSTRO DIRETTORE, IL COLLEGA LORENZO LELLI, INTERVISTA
IL DOTT. POTITO DI NUNZIO PRESIDENTE CPO CONSULENTI DEL
LAVORO DI MILANO

Presidente di Nunzio, quale fotografia emerge oggi, nel suo territorio, sul fronte della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione ai comparti ad alto rischio come quello edile? Può illustrarci le principali criticità riscontrate e le strategie operative messe in campo per rafforzare i livelli di tutela?

La fotografia che emerge dal territorio milanese e lombardo in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro impone un approccio costruttivo e concreto, lontano da ogni retorica che troppo spesso accompagna questo argomento. I dati vanno letti con attenzione: nel primo semestre del 2025, in Lombardia, abbiamo registrato 102 infortuni mortali, segnando una riduzione del 12,7% rispetto all'anno precedente. Sono ancora numeri drammaticamente alti, ma vanno letti considerando anche l'incremento degli occupati e degli assicurati.

Il settore edile resta il comparto più critico: nell'arco dell'ultimo decennio ha rappresentato quasi il 26% del totale degli infortuni, con il cantiere individuato come il contesto lavorativo più rischioso (12,7% degli infortuni). Una delle criticità emergenti che ci preoccupa è l'aumento degli infortuni in itinere: in Lombardia rappresentano il 27,5% del totale e a Milano arrivano addirittura a toccare il 30-40%.

L'introduzione della patente a crediti per i cantieri è una novità significativa e rappresenta una svolta. Questo strumento innovativo collega direttamente l'aspetto sanzionatorio, ovvero la sospensione del titolo abilitativo, all'infortunio sul lavoro. Inoltre, introduce un sistema di recupero dei punti attraverso la formazione, l'ado-



zione di Modelli Organizzativi di Gestione (MOG) previsti dal D.lgs. 81/2008, un aumento delle visite mediche e della sorveglianza sanitaria.

In qualità di Consulenti del Lavoro, abbiamo il compito e la responsabilità di affiancare le imprese nell'adozione dei migliori sistemi di prevenzione. La sicurezza non deve essere vista come un costo,

bensì come un investimento fondamentale per la serenità dell'ambiente aziendale. Milano e la Lombardia sono un esempio virtuoso di collaborazione tra istituzioni: protocolli provinciali, tavoli tecnici permanenti, canali diretti tra Ordine, Ispettorato Nazionale del Lavoro, INPS e INAIL dimostrano che la sinergia è un fattore chiave per ottenere risultati concreti. Credo fermamente che questa battaglia sia, prima di tutto, culturale e non solo repressiva. Promuovere la sicurezza come una cultura condivisa, e non come un semplice adempimento burocratico, è l'obiettivo. Affidarsi a professionisti competenti e responsabili non è un costo, è un investimento nella sicurezza, nella legalità, e nel futuro dell'impresa stessa. Per discutere più a fondo di questi temi, abbiamo organizzato il 22 settembre 2025 un convegno all'Auditorium Don Bosco di Milano che ha visto la partecipazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, INPS,

INAIL e i vertici della nostra categoria professionale. È stato un momento importante di confronto tra istituzioni e professionisti, che ha confermato la validità del modello di collaborazione che caratterizza Milano e la Lombardia.

La questione della legalità rappresenta un asse strategico per il mercato del lavoro, soprattutto rispetto al contrasto al lavoro irregolare, al sommerso e all'esercizio abusivo della professione. Quali sono, nel contesto milanese, le problematiche più rilevanti emerse negli ultimi anni? E quali interventi sta promuovendo l'Ordine per garantire un'azione incisiva e coordinata su questo fronte?

Come abbiamo avuto modo di sottolineare anche durante il convegno del 22 settembre 2025 a Milano, per noi la legalità non è solo uno slogan, ma un valore profondo. Milano e la Lombardia, per la loro articolazione economica e la presenza di



importanti fenomeni produttivi, rappresentano il laboratorio più avanzato e, al tempo stesso, più complesso in cui operare.

I dati sono eloquenti: negli ultimi tre anni, la sola sede INPS di Milano ha recuperato 82 milioni di euro grazie a operazioni congiunte con la Procura della Repubblica, focalizzate su esternalizzazioni illecite, logistica e somministrazione fraudolenta. Milano è l'epicentro di vertenze nazionali complesse, dai rider agli eventi internazionali come Milano-Cortina.

Il dumping contrattuale è un'altra piaga. Non possiamo accettare che la concorrenza si trasformi in una gara al ribasso dei diritti dei lavoratori. Secondo i dati del Centro Ricerche della nostra Fondazione, a parità di mansione e contratto, tra micro/piccole imprese e medie/grandi aziende, a Milano si registra una differenza salariale del 27%. È un dato allarmante che richiede risposte decise.

La collaborazione con la Procura della Repubblica di Milano ha già dato frutti concreti: importanti recuperi per lo Stato, regolarizzazione di rapporti di lavoro, riconoscimento dei diritti contributivi e retributivi per i lavoratori. Questo modello di sinergia tra pubbliche istituzioni (INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro), procure e Ordini professionali è un esempio da seguire in quanto combina azione non solo repressiva ma con prevenzione e cultura della legalità.

Anche l'abusivismo professionale ci tocca da vicino. In territori economicamente forti come Milano e la Lombardia, dove il lavoro non manca, purtroppo si moltiplicano anche le forme di esercizio abusivo. Serve il coraggio di guardare con lucidità anche alle zone grigie della nostra stessa categoria: ci sono colleghi che operano ai limiti della legalità, utilizzando sistemi borderline. Come Ordine, abbiamo il dovere di accompagnare questi colleghi fuori





da queste logiche, promuovendo modelli come le società tra professionisti.

La recente nota del Ministero sul perimetro delle attività dei CED è un passo in avanti: ci lascia intravedere che l'abusivismo non è solo un problema esterno, ma anche interno alla categoria. Alcuni consulenti utilizzano i CED in modo improprio, o supportano società che non rispettano la normativa. Anche in questo caso, serve una battaglia culturale: essere professionisti significa assumersi responsabilità, esporsi in prima persona, operare nel rispetto delle regole.

Guardando alle politiche attive del lavoro in Lombardia, qual è la sua valutazione sull'efficacia degli strumenti attualmente disponibili? Ritiene che, nella vostra realtà territoriale, vi sia una sinergia adeguata tra istituzioni, imprese, enti di formazione e Consulenti del Lavoro, oppure persistono elementi di frammentazione che ne limitano l'impatto?

In Lombardia abbiamo costruito un modello virtuoso di collaborazione istituzionale che potrebbe essere replicato a livello nazionale. I protocolli provinciali derivanti da quello regionale, i tavoli tecnici permanenti, i canali preferenziali di comunicazione e i tempi certi di risposta sono segnali evidenti di un sistema che funziona.

Tuttavia, le politiche attive richiedono oggi un approccio più ampio e integrato rispetto al passato. Non è sufficiente fare matching tra domanda e offerta di lavoro. Occorre un collegamento solido tra il mondo della formazione e quello dei servizi per il lavoro. Il concetto stesso di "work ready" è superato e il mondo attuale impone un continuo aggiornamento: reskilling, upskilling, riqualificazione. La formazione deve essere costante.

Milano ci offre un caso interessante: in pochi anni ha saputo trasformarsi da città prettamente produttiva a destinazione turistica di rilievo. Questo è un esempio di

come la volontà e la visione possano generare cambiamenti straordinari. Ma per restare competitivi a livello internazionale, dobbiamo puntare sulla qualità del lavoro. La nostra categoria ha anche promosso iniziative sociali a livello regionale: le "Cliniche del lavoro" a Brescia, il progetto "Diamo lavoro" in collaborazione con Caritas e INPS, e diversi percorsi di reinserimento lavorativo. Tutti questi progetti sono pensati per agire su diversi livelli: formazione, inserimento, tutele e soprattutto prevedono continuità temporale e misurazione dell'impatto.

Ma nonostante i progressi, permangono ancora elementi di frammentazione. Serve più coordinamento tra i vari attori e, soprattutto, un approccio più olistico: occorre considerare la persona nel suo insieme, non solo in segmenti. Le transizioni lavorative oggi sono molteplici: chi entra nel mondo del lavoro oggi, in media, vivrà 8 o 9 transizioni professionali, con contratti della durata media di 4-5 anni. Le politiche attive devono quindi trasformarsi in percorsi di accompagnamento costanti.

Sono temi a noi cari e ne abbiamo trattato diffusamente sia al Festival di Lavoro di Genova a fine maggio che in Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, dove si è svolto, il 22 maggio scorso, il convegno "Mappe del futuro: giovani, orientamento e AI nel panorama professionale", evento collegato alla seconda edizione del Tour "Il Lavoro viaggia con noi" organizzato dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Le trasformazioni normative, la digitalizzazione dei processi e la crescente diffusione dell'intelligenza artificiale stanno ridisegnando il perimetro delle professioni. Come dovrebbe evolvere, a suo giudizio, il ruolo del Consulente del Lavoro per garantire un presidio efficace in questo scenario in rapida mutazione e rispondere alle esigenze future del mercato?

Stiamo vivendo una fase di straordinaria accelerazione tecnologica, paragonabile

per impatto a quella che, negli anni passati, ha interessato il settore manifatturiero con la robotizzazione. Oggi, però, il cambiamento investe direttamente i professionisti, i cosiddetti "colletti bianchi". La velocità con cui si evolvono le tecnologie genera aspettative molto elevate da parte della clientela, che spesso pretende risposte immediate e soluzioni pronte.

L'intelligenza artificiale rappresenta sicuramente uno dei principali strumenti di vantaggio competitivo per quanto riguarda la rapidità d'esecuzione. Capita sempre più spesso che i clienti ci sottopongano testi generati da sistemi di IA come ChatGPT, chiedendoci di verificarli. Questo scenario mette in luce una questione fondamentale: il controllo umano non può essere sostituito. È proprio in questo punto che si gioca la vera sfida della nostra professione: mantenere un presidio critico, vigile e costantemente umano sull'output generato da queste tecnologie.

Un errore nell'interpretazione di una clausola contrattuale o di un accordo territoriale può avere conseguenze legali e professionali anche gravi. L'affidamento cieco alle soluzioni fornite dall'IA è un rischio che nessun professionista dovrebbe correre. La pressione delle scadenze e la tentazione di delegare totalmente il lavoro devono essere contrastate con responsabilità.

Riconosco che l'IA possa offrire ottime opportunità per semplificare operazioni complesse, specialmente nelle fasi preasuntive o nella gestione amministrativa. Questo potrebbe permetterci di recuperare tempo da investire in attività di consulenza più strategiche e di maggior valore. Tuttavia, tutto ciò deve essere bilanciato da una forte attenzione alla protezione dei dati. Trattiamo quotidianamente informazioni estremamente sensibili: buste paga, dati sanitari, contenziosi, performance aziendali e utilizzare strumenti di IA generici e non certificati significa esporre questi dati a rischi inaccettabili. Occorre senza dubbio affidarsi a strumenti progettati specificamente per il nostro settore e

conformi al GDPR.

Il ruolo del Consulente del Lavoro deve quindi evolvere verso una maggiore responsabilità e competenza. Non basta saper usare un software: bisogna essere in grado di metterne in discussione i risultati, validare criticamente gli output, correggere le imprecisioni. Paradossalmente, proprio l'introduzione dell'IA richiede professionisti più preparati, non meno.

Dove si giocherà il nostro valore aggiunto? Su tutto ciò che resta profondamente umano: la capacità di leggere tra le righe di una norma, di pensare in modo laterale, di affrontare eticamente situazioni complesse, di costruire rapporti di fiducia autentica con i clienti. Sono competenze che nessuna macchina, almeno per ora, può replicare.

I prossimi due o tre anni saranno decisivi. Bisogna investire con decisione in reskilling e upskilling. Le nostre competenze devono orientarsi sempre più verso la consulenza strategica di alto livello, sviluppando un pensiero critico e un'autonomia di giudizio che costituiscano una guida sicura in un contesto in continua trasformazione.

La riforma della Legge 12/79 è un'opportunità per rafforzare la nostra identità professionale: da semplici esecutori a garanti sociali, da tecnici a custodi della legalità sostanziale.

Rivolgendoci alle nuove generazioni, quali indicazioni si sente di offrire a un giovane intenzionato a intraprendere oggi la professione di Consulente del Lavoro in Lombardia? Quali competenze – tecniche, digitali o trasversali – ritiene davvero decisive per affermarsi e per interpretare al meglio le sfide della categoria?

Ai giovani che stanno pensando di avvicinarsi alla nostra professione, vorrei dire una cosa con grande convinzione: il futuro del lavoro non va temuto, ma costruito, con consapevolezza e determinazione. Stiamo vivendo una fase di trasformazione profonda che rende il nostro “me-

stiere” ancora più interessante e strategico. Il nostro ruolo non si limita più all'amministrazione del personale sotto il profilo giuridico, tecnico e burocratico. Oggi ci occupiamo di benessere, relazioni, esigenze delle persone. Il mondo del lavoro è una comunità complessa, e il nostro compito è quello di armonizzare le diverse sensibilità che la compongono.

Le competenze tecniche di base restano fondamentali: conoscere il diritto del lavoro, la normativa previdenziale, le dinamiche sindacali è imprescindibile. Ma non basta. Servono competenze digitali evolute: bisogna saper utilizzare i software, certo, ma anche comprendere come funziona l'intelligenza artificiale, interrogarla in modo efficace, verificarne i risultati, consigliare i clienti su come usarla in modo etico e strategico nelle loro aziende. Mi sento di dover sottolineare ancora questo punto, per me fondamentale.

Anche le competenze trasversali assumono un'importanza crescente: pensiero critico, capacità di problem solving, empatia, flessibilità. La vera sfida non è competere con le macchine, ma sviluppare ciò che solo gli esseri umani possiedono: capacità di analisi, intuizione, responsabilità, creatività.

La formazione deve diventare un'abitudine costante. Come detto, chi entra oggi nel mondo del lavoro vivrà molte transizioni nella sua carriera, cambiando ruolo, azienda, persino settore. Servono metodo, perseveranza, voglia di imparare e non ci sono scorciatoie: solo con l'impegno si ottengono risultati.

Milano e la Lombardia offrono un terreno straordinario dove si incontrano multinazionali, PMI innovative, economia digitale e contrattazione collettiva: c'è tutto ciò che serve per crescere.

La nostra professione richiede anche una forte dimensione etica. Come ho già detto, abbiamo fatto della legalità la nostra bandiera e questo significa essere responsabili, rifiutare scorciatoie, affrontare con serietà anche le zone d'ombra.

Ma non fermatevi al ruolo tecnico. La no-

stra categoria ha scelto di superare i confini tradizionali per abbracciare una missione più ampia: quella della responsabilità sociale. Le iniziative che promuoviamo, dal reinserimento lavorativo dei soggetti fragili, alla collaborazione con il carcere, ai progetti per le pari opportunità, dimostrano che il Consulente del Lavoro può essere anche un agente di cambiamento.

Questa è la professione che vi aspetta: complessa, in evoluzione, ma straordinariamente piena di senso per chi sceglie di investire in competenza, etica e innovazione.

Infine, come giudica la possibilità di avviare una partnership formativa e convegnistica tra i nostri due Ordini, con l'obiettivo di generare sinergie, condividere buone pratiche e promuovere una crescita professionale congiunta?

Molto positivamente. La collaborazione culturale e professionale non ha confini. Tutto quello che possiamo fare per mettere a sistema qualsiasi iniziativa a beneficio di tutti i colleghi, ben venga.



UN ANNO DI IMPEGNO, VISIONE E COMUNITÀ BILANCIO DEL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL NUOVO CONSIGLIO ANCL UP DI ROMA

A CURA DI **ALESSIA NOVIELLO**
PRESIDENTE ANCL UP ROMA

A nome del Presidente dell'ANCL UP di Roma e di tutto il Consiglio, desideriamo condividere con i colleghi un bilancio del primo anno di attività del nuovo organismo dirigente, chiamato a guidare una Associazione storica, che, da sempre, rappresenta un presidio fondamentale di tutela, rappresentanza e crescita per la categoria dei Consulenti del Lavoro.

È stato un anno intenso, caratterizzato da profondi cambiamenti nel contesto normativo, organizzativo e tecnologico della professione. Un anno che abbiamo affrontato con senso di responsabilità, consapevoli del ruolo che l'Associazione è chiamata a svolgere come luogo di confronto, sintesi e visione strategica.

Il valore dell'appartenenza sindacale di categoria

Mai come oggi, far parte dell'Associazione sindacale di categoria significa dotarsi di uno strumento essenziale per affrontare la complessità.

L'ANCL non è soltanto un contenitore associativo, ma una comunità professionale, capace di dare voce ai bisogni reali degli Studi, di interpretare le evoluzioni del lavoro e di dialogare con le istituzioni.

Il primo obiettivo del nuovo Consiglio è stato quello di rafforzare il senso di appartenenza, riaffermando il valore dello stare insieme come risposta concreta all'isolamento professionale e alla frammentazione delle competenze.

La chat WhatsApp: dalla comunicazione

al confronto professionale

In quest'ottica si inserisce l'esperienza, ormai strutturata, della chat WhatsApp associativa, che nel corso dell'anno si è affermata come uno strumento di confronto quotidiano tra colleghi.

Non un semplice canale informativo, ma un vero spazio di:

- scambio operativo;
- condivisione di prassi;
- supporto reciproco nei casi complessi.

La partecipazione attiva dimostra come il confronto tra pari rappresenti un valore aggiunto concreto, capace di rafforzare il senso di comunità e la qualità del lavoro professionale.

Formazione e Intelligenza Artificiale: governare il cambiamento

La formazione è stata uno dei pilastri dell'attività del Consiglio, con una particolare attenzione rivolta all'Intelligenza Artificiale applicata alla professione del Consulente del Lavoro.

Abbiamo scelto di affrontare l'AI con un approccio pragmatico, orientato a:

- comprendere gli impatti organizzativi sugli studi;
- valorizzare le opportunità di automazione;
- mantenere centrale il ruolo del professionista come garante di competenza, etica e responsabilità.

Gli eventi formativi dedicati a queste tematiche hanno registrato un'elevata partecipazione, segno di una categoria che non intende subire l'innovazione, ma go-

vernarla consapevolmente.

La petizione per il certificato C2 storico: una battaglia di categoria

Tra le iniziative più rilevanti di questo primo anno di mandato si colloca la petizione per l'ottenimento del certificato C2 storico, nata dall'ascolto delle difficoltà operative riscontrate quotidianamente dagli Studi professionali.

Si tratta di una questione concreta, che incide direttamente sull'efficienza delle procedure, sulla certezza dei dati e sulla qualità del servizio reso a imprese e lavoratori.

In questo percorso, un ruolo di particolare rilievo è stato svolto da Marco Bertucci, che, nella sua veste di Presidente della Commissione Bilancio della Regione Lazio, ha sostenuto e appoggiato l'iniziativa, facendosi portavoce istituzionale di una battaglia di civiltà amministrativa.

Il suo intervento ha contribuito a dare forza e visibilità a una richiesta che nasce dal basso, ma che assume un valore strategico per l'intero sistema dei servizi al lavoro.

Questa esperienza conferma come il dialogo tra Associazioni professionali e istituzioni rappresenti una leva fondamentale per trasformare le istanze della categoria in proposte concrete e strutturate.

Lo sguardo al 2026: nuove sfide e nuove progettualità

Il lavoro svolto nel corso di questo primo anno costituisce una base solida su cui costruire le iniziative future.

Per il 2026, il Consiglio intende sviluppare nuovi progetti orientati a:

- percorsi formativi avanzati su AI, automazione e compliance;
- approfondimenti su costo del lavoro, agevolazioni e politiche attive;
- momenti strutturati di networking professionale;
- iniziative di coinvolgimento intergenerazionale per valorizzare competenze ed esperienze.

L'obiettivo è quello di rafforzare ulterio-



mente il ruolo dell'ANCL UP di Roma come laboratorio di idee, presidio tecnico e comunità professionale attiva.

Concludiamo questo primo bilancio con un sincero ringraziamento a tutti gli associati che, con la loro partecipazione, il loro confronto e il loro contributo quotidiano, rendono l'Associazione un organismo vivo e in continua evoluzione.

A nome del Presidente e di tutto il Consiglio, rinnoviamo l'impegno a proseguire questo percorso con spirito di servizio, ascolto e visione, nella convinzione che solo attraverso la partecipazione attiva sia possibile rafforzare la professione e affrontarne le sfide future.

Cogliamo infine l'occasione per augurare a tutti i colleghi e alle loro famiglie un Sereno Natale e un Nuovo Anno ricco di salute, crescita professionale e soddisfazioni condivise.

LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI DOPO ALCUNE SENTENZE DI MERITO

A CURA DI **EUFRANIO MASSI**
ESPERTO IN DIRITTO DEL LAVORO

La disciplina introdotta con l'art. 19 della legge n. 203/2024, con la quale l'Esecutivo ha pensato di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco (ben conosciuto dagli operatori del settore) è, ora, sotto gli occhi dei giudici di merito che, con le loro prime decisioni, stanno fornendo (in parte) una lettura ben diversa da quella che, in via amministrativa, ha fornito il Ministero del Lavoro.

Prima di entrare nel merito delle riflessioni sulle sentenze della Magistratura (penso alle recenti decisioni dei Tribunali di Trento, Milano e Bergamo, quest'ultimo con un orientamento opposto ai primi due ma anche a quella di Ravenna), credo che

sia opportuno rileggere, con attenzione, quanto affermato dall'art. 19 che ha inserito nel "corpus" dell'art. 26 del D.L.vo n. 151/2015, il comma 7-bis: "In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal rapporto di lavoro o, in mancanza di una previsione contrattuale, superiore a quindici giorni di calendario, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la



disciplina prevista dal presente articolo (ossia le dimissioni telematiche). Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il datore di lavoro dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza".

I giudici di Trento (sentenza n. 87/2025) e, da ultimo, quello di Milano (sentenza n. 4953/2025), si sono discostati dalla interpretazione amministrativa del Dicastero del Lavoro intervenuta sia con la circolare n. 6/2025 che con note e FAQ successive, affermando, nella sostanza, che il Legislatore ha affidato alla contrattazione collettiva l'onere di fissare una disciplina per le assenze ingiustificate e che, solo in mancanza di previsione contrattuale, scatta la procedura legale di assenza per un periodo superiore a quindici giorni che prevede la comunicazione all'Ispettorato territoriale del Lavoro con l'instaurazione della procedura ben delineata dalla norma e dai chiarimenti ministeriali.

Il Tribunale di Milano ha sottolineato come il Ministero del Lavoro abbia fornito una interpretazione "frutto di una lettura parziale e decontestualizzata della norma" ri-

cordando che il rinvio operato dal Legislatore all'autonomia collettiva, ha il significato di una valorizzazione dell'accordo collettivo sulla gravità dell'assenza operando una mutazione della "qualificazione giuridica degli effetti della condotta", del lavoratore da un presupposto per un licenziamento disciplinare per il quale occorre seguire le procedure garantiste dell'art. 7 della legge n. 300/1970 (contestazione, diritto a difesa, eventuale audizione e adozione del provvedimento di recesso) ad una manifestazione della volontà del dipendente di abbandonare il posto di lavoro.

Il giudice di Bergamo, con la sentenza n. 837/2025, dichiarando inefficace un licenziamento, ha affermato, in un passaggio della decisione, che il termine stabilito dal contratto collettivo ha lo scopo di "individuare la misura della gravità dell'inadempimento che le parti collettive ritengono sufficiente a rendere intollerabile la prosecuzione del rapporto lavorativo con conseguente possibilità per il datore di lavoro di procedere alla sanzione disciplinare con le garanzie previste ex lege n. 300/1970". Su un piano diverso, si pone la procedura ed i termini previsti per le dimissioni per



fatti concludenti, “peraltro non assistite dalle penetranti garanzie ex lege n. 300/1970”. Le dimissioni per fatti concludenti, proprio perché si pongono su un piano diverso e non presentano alcuna caratteristica di tutela legale, necessitano di “un termine più lungo di quello generalmente previsto dai CCNL ai fini del licenziamento disciplinare che sia idoneo a rendere inequivocabile il disinteresse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto”.

C'è, poi una recentissima decisione del Tribunale di Ravenna, resa nota lo scorso 12 dicembre (sentenza n. 441/2025) ove, accettando un ricorso di un lavoratore, si afferma che:

- a) La norma colma un errore di disciplina” ma si rivela “altamente carente dal punto di vista degli elementi strutturalmente necessari per integrarne la fattispecie;
- b) Non è stato chiarito se il termine di assenza ingiustificata “sia quello previsto dai singoli CCNL per attivare la fattispecie disciplinare del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o se, piuttosto, si tratti di un termine diverso e necessariamente più lungo”;
- c) In mancanza di una previsione ad hoc prevista dai CCNL in quanto quelli “eccessivamente brevi non consentono di indurre, con una presunzione legale assoluta una volontà dimissionaria” valgono sempre i quindici giorni.

Come ben si vede, si tratta di due indirizzi opposti che si confrontano nella Magistratura di merito e, probabilmente, occorrerà attendere ulteriori decisioni (anche di grado superiore) per stabilire l'indirizzo prevalente. Se dovesse prevalere il primo si assisterebbe, nella sostanza, ad un progressivo esautoramento della procedura delle dimissioni di fatto che nelle intenzioni del Legislatore ha come obiettivo principale la fine di una utilizzazione “distorta” della NASPI (art. 1, comma 171, della legge n. 207/2024, corrisposta a chi, volontariamente, si è allontanato dal posto

di lavoro senza effettuare la procedura telematica prevista, cosa gradita, peraltro al datore di lavoro che non è tenuto sia al pagamento del ticket di ingresso alla indennità di disoccupazione (circa 1900 euro quale tetto massimo per tre anni di anzianità) che alla corresponsione, se dovuta, dell'indennità di preavviso.

La stragrande maggioranza dei contratti collettivi prevede che l'assenza ingiustificata scatti, trascorso un periodo che va dai tre ai cinque giorni con applicazione delle garanzie previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970: questa verrebbe ad essere la procedura predominante (nel caso in cui si dovesse seguire l'indirizzo del Tribunale di Milano) che si conclude con il licenziamento disciplinare e con tutti gli adempimenti conseguenti per il datore di lavoro. A questo punto si pone, per gli operatori e per i datori di lavoro una domanda: che fare?

La linea che mi sento di consigliare è quella prudenziale che segue le indicazioni del Ministero del Lavoro con l'applicazione precisa del termine dei quindici giorni, fatte salve le situazioni chiare e documentabili dalle quali non si riscontri una volontà finalizzata all'abbandono “di fatto” del posto di lavoro, alla comunicazione puntuale all'ITL competente per territorio ed alla raccolta di tutta la documentazione probante relativa all'assenza prolungata non giustificata.

LA NUOVA DELEGA UNICA DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE IN VIGORE DALL'OTTO DICEMBRE: ISTRUZIONI PER L'USO PER I CONSULENTI DEL LAVORO

AL VIA LA DELEGA "ONE-STOP" CHE ACCORPA LE VECCHIE AUTORIZZAZIONI AI SERVIZI FISCALI. VANTAGGI, PASSAGGI OPERATIVI, DURATA, GESTIONE DELLE DELEGHE PREGRESSE E PUNTI DI ATTENZIONE TRA SICUREZZA, RESPONSABILITÀ E SCADENZE

A CURA DI **ANTONIO GIGLIOTTI**
DOTTORE COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

L'8 dicembre scorso è entrata ufficialmente in vigore la nuova delega unica per l'accesso ai servizi online dell'Agenzia delle Entrate e dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione: una novità che, pur essendo tecnica, segna una vera rivoluzione nelle abitudini di chi ogni giorno si confronta con il fisco per conto dei propri clienti. Dopo anni di moduli diversi, scadenze sfasate e complicazioni operative, finalmente il sistema sale di livello e fa un deciso passo verso la semplificazione e la digitalizzazione dei rapporti tra contribuenti, intermediari e Amministrazione finanziaria. Ma cos'è questa delega unica, come funziona, cosa cambia rispetto al passato e quali sono le criticità da non sottovalutare?

CHE COS'È LA DELEGA UNICA E PERCHÉ È IMPORTANTE

Fino a poco tempo fa, quando un contribuente voleva autorizzare il proprio professionista a operare sui servizi online dell'Agenzia delle Entrate e dell'Agenzia

delle Entrate-Riscossione doveva rilasciare diverse deleghe, una per ciascun portale o funzione: una per il Cassetto fiscale, una per Fatture e Corrispettivi, e così via, spesso con scadenze diverse e procedure non omogenee.

La delega unica cambia tutto questo. Dall'8 dicembre 2025, data in cui i servizi sono diventati operativi, il contribuente può conferire una sola delega, con una sola comunicazione telematica, per autorizzare uno o più intermediari ad accedere e operare su tutte le piattaforme online di Agenzia delle Entrate e Agenzia delle Entrate-Riscossione.

Di fatto, siamo di fronte a un'unica firma, un unico mandato, un'unica scadenza. Per i professionisti questo significa meno burocrazia da gestire, meno errori, meno carta, e soprattutto un maggior controllo sulla situazione deleghe dei propri clienti.

COME FUNZIONA LA NUOVA PROCEDURA

La procedura è completamente digitale.

Dopo aver raggiunto un accordo con il client, in forma cartacea o digitale, l'attivazione della delega avviene via web. Il contribuente può entrare nella propria area riservata sul sito dell'Agenzia delle Entrate con SPID, CIE o CNS e comunicare la delega. Oppure chiedere all'intermediario di trasmettere per suo conto i dati della delega tramite gli strumenti telematici previsti.

È importante sottolineare che non è più possibile consegnare deleghe in formato analogico allo sportello o via PEC: l'attivazione deve essere digitale e tracciabile.

DURATA E SCADENZA DELLA DELEGA

Una volta attivata, la delega unica resta valida fino al 31 dicembre del quarto anno successivo a quello del conferimento. Per esempio, se conferita nel 2025, la delega scade il 31 dicembre 2029.

Le deleghe già attive alla data del 5 dicembre 2025 manterranno la loro validità fino alla scadenza naturale prevista, ma comunque non oltre il 28 febbraio 2027: dopo questa data dovranno essere convertite in deleghe uniche.

COSA SI PUÒ DELEGARE

La delega unica consente di autorizzare l'intermediario a operare su un'ampia gamma di servizi online, tra cui Cassetto fiscale delegato per la consultazione di dichiarazioni, versamenti, rimborsi, ecc.; Fatture e Corrispettivi per la consultazione e l'acquisizione delle fatture elettroniche, gestione IVA e dispositivi telematici; Dati ISA e Concordato Preventivo Biennale; Servizi di Agenzia delle Entrate-Riscossione per vedere la propria situazione debitoria, lo stato dei pagamenti, eventuali rateizzazioni in corso, per chiedere chiarimenti e altre funzionalità. In sostanza, tutto ciò che prima richiedeva deleghe separate può ora essere gestito attraverso un'unica autorizzazione: senz'altro un grande passo avanti per la coerenza e la chiarezza delle attività quotidiane, che però non nasconde alcune criticità.

ESEMPI PRATICI

Immaginiamo uno studio di consulenti del lavoro con centinaia di clienti: prima del 2025, per ogni cliente doveva verificare se la delega per il Cassetto fiscale fosse attiva, se quella per Fatture e Corrispettivi fosse ancora valida, se quella per AdeR fosse stata rinnovata e così via. Un'operazione evidentemente laboriosa e soggetta a errori, con scadenze diverse da monitorare. Oggi, con il sistema di delega unica, tutto questo si riduce a una sola scadenza e a un solo oggetto da gestire: molto più semplice e meno costoso in termini di tempo.

Facciamo un altro esempio: un cliente apre una nuova partita IVA e ci chiede di seguirlo. Con la delega unica possiamo subito attivare per lui l'accesso a tutti i servizi necessari con un unico atto, senza dover tornare più volte sulla piattaforma per abilitare singoli strumenti. Questo significa risparmiare ore di lavoro e ridurre gli errori operativi.

CRITICITÀ E PUNTI DI ATTENZIONE

Come tutte le novità, anche la delega unica porta con sé alcune sfide non certo semplici, come dicevamo.

- 1. Adeguamento dei sistemi e formazione:** gli studi devono aggiornare i propri software e i propri processi per gestire correttamente il nuovo metodo di trasmissione delle deleghe. Questo richiede tempo e risorse interne, soprattutto per i piccoli studi.
- 2. Gestione delle deleghe esistenti:** le deleghe vecchie restano valide solo fino al 28 febbraio 2027. Bisogna quindi pianificare un piano di conversione delle deleghe esistenti per evitare vuoti di autorizzazione o inadempienze.
- 3. Rischio di concentrazione delle autorizzazioni:** con un'unica delega che copre molti servizi, la responsabilità sull'intermediario diventa ancora più centrale. Gli studi devono curare con attenzione la si-

curezza degli accessi e la governance interna delle autorizzazioni.

4. Problemi tecnici temporanei: durante la transizione, alcuni servizi potrebbero essere temporaneamente sospesi per aggiornamento delle piattaforme, come avvenuto ad esempio per il portale Fatture e Corrispettivi nei giorni immediatamente precedenti l'8 dicembre, il che ha causato brevi rallentamenti.

QUALCHE CONSIGLIO PER I CONSULENTI DEL LAVORO

Per i consulenti del lavoro, il primo passo è verificare la situazione delle deleghe già attive. È fondamentale mappare tutti i clienti e controllare quali deleghe risultano ancora valide e fino a quando, tenendo presente che le vecchie deleghe non potranno comunque andare oltre il 28 febbraio 2027. Questa fase serve a evitare interruzioni improvvise nell'accesso ai servizi.

Occorre poi decidere la strategia di transizione. Per i nuovi clienti la delega unica va utilizzata subito, mentre per i clienti storici è consigliabile pianificare il rilascio della nuova delega in modo graduale, magari in occasione di un adempimento ricorrente o di un contatto già previsto.

Un aspetto centrale è la raccolta del consenso del cliente. Anche se la procedura è digitale, resta essenziale conservare un accordo scritto, cartaceo o elettronico, che dimostri la volontà del contribuente di conferire la delega. Questo documento va archiviato secondo le regole dello studio.

Dal punto di vista operativo, è necessario assicurarsi che chi gestisce le deleghe abbia accesso corretto ai canali telematici dell'Agenzia delle Entrate e che i software utilizzati dallo studio siano aggiornati e compatibili con la nuova procedura.

Infine, è consigliabile informare chiaramente i clienti su cosa comporta la delega unica: quali servizi copre, per quanto tempo è valida e come può essere revocata. Una comunicazione semplice riduce dubbi e resistenze e rende il processo più fluido per tutti.



FonARCom PUBBLICA L'AVVISO DIGINNOVA AGILE 04/2025: 5 MILIONI DI EURO PER LA FORMAZIONE DELLE IMPRESE

Sostenere le aziende nelle transizioni digitali ed energetiche, nella riorganizzazione dell'impresa, nell'introduzione di nuovi processi e tecnologie e nell'acquisizione di competenze relative alle nuove figure professionali richieste dal mercato. È questo l'obiettivo del nuovo Avviso 04/2025 – Diginnova Agile, pubblicato da FonARCom, che prevede una dotazione finanziaria di 5 milioni di euro.

Il Fondo presieduto da Andrea Cafà, già scelto da 260mila aziende e 1.700.000 lavoratori, con il suo ampio programma di Avvisi tematici mira a intercettare le esigenze delle imprese e a realizzare percorsi formativi all'avanguardia e mirati, al fine di rafforzare le competenze dei lavoratori, favorire l'innovazione organizzativa e tecnologica e promuovere pratiche aziendali moderne e competitive.

L'Avviso si rivolge alle imprese aderenti a FonARCom, che vogliono investire nella formazione delle proprie risorse umane per affrontare le sfide di un mercato del lavoro in costante evoluzione e prevede contributi a fondo perduto, con finanziamenti fino a 100.000 euro per singolo piano formativo, e massimali complessivi che possono arrivare fino a 200.000 euro per singolo soggetto proponente, in base alla tipologia di piano prevista. Uno strumento che rende accessibili percorsi formativi che altrimenti risulterebbero eccessivamente onerosi, soprattutto per le micro e piccole imprese.

In questo contesto in costante trasformazione la formazione continua diviene

sempre più una scelta strategica per imprese e lavoratori: le prime possono investire in aggiornamento e innovazione senza aggravio di costi, migliorando efficienza, qualità del lavoro, competitività e capacità di cogliere nuove opportunità; i secondi possono acquisire nuove competenze, crescere professionalmente, aumentare la propria occupabilità e affrontare con maggiore sicurezza i cambiamenti del mercato del lavoro.

Di seguito le scadenze di presentazione dei piani formativi:

- 15 giugno 2026, ore 16:00 per l'invio della proposta alle Parti Sociali;
- 5 luglio 2026, ore 16:00 per l'invio Piani Formativi al Fondo.

Per maggiori informazioni è possibile consultare l'area dedicata all'Avviso Diginnova Agile sul sito ufficiale www.fonarcom.it. Per contattare la segreteria, invece, è possibile scrivere una mail all'indirizzo avviso@fonarcom.it oppure chiamare il numero 0655301819.

L'adesione a FonARCom permette di accedere a molteplici strumenti di finanziamento e garantisce un supporto completo ad aziende, professionisti ed enti di formazione.



AVVISO 04/2025

Diginnova Agile

PUBBLICATO IL
TESTO INTEGRALE

Dotazione
economica:

5.000.000,00€

Scopri di più
www.fonarcom.it

Contatti
06 55301819
avviso@fonarcom.it

delegano*a*noi

redigo.info

Redazione Digitale Orientata

liberi di crescere”

Compiere, comprendere e competere

 deleganoi.it - redigo.info

 06 84387455 - info@deleganoi.it - redazione@redigo.info



IL DIRITTO FONDAMENTALE ALLE FERIE IN UNA PUBBLICAZIONE DEI CONSULENTI

A CURA DI REDAZIONE REDIGO.INFO



Le ferie annuali retribuite **sono un diritto costituzionalmente garantito** dall'articolo 36 della nostra Carta fondamentale, che stabilisce che «il lavoratore ha diritto [...] a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi».

È un diritto che si applica a tutti i lavoratori subordinati, indipendentemente da mansione, qualifica, contratto (anche in prova).

Le norme che ne disciplinano, nello specifico, la durata e le modalità sono il Decreto

Legislativo n. 66/2003 e l'articolo 2109 del Codice civile.

È anche un diritto irrinunciabile. Con il documento di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro dal titolo: "Il diritto alle ferie tra finalità, dissuasione dal godimento e retribuzione dovuta", gli esperti della categoria ripercorrono il quadro normativo dell'istituto, dal dettato costituzionale al Codice civile, fino al D.Lgs. n. 66/2003, evidenziando come esse rappresentino, per l'appunto, un diritto irrinun-



ciabile finalizzato al recupero psico-fisico del lavoratore e non comprimibile, neppure con il consenso del dipendente.

La giurisprudenza europea sulla dissuasione dal godimento

Ampio spazio, nella pubblicazione di fine novembre, è stato dedicato al trattamento economico spettante durante l'assenza per ferie, questione che negli ultimi anni ha generato numerosi contenziosi e copiosa giurisprudenza. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) e la Corte di Cassazione hanno, infatti, osservato che un trattamento ridotto della retribuzione potrebbe disincentivare la fruizione delle ferie, tradendo la loro funzione costituzionale.

Secondo la Corte di Giustizia, in particolare, devono essere mantenuti quegli elementi della retribuzione correlati allo status personale e professionale del lavoratore, mentre non devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo, da versare durante le ferie annuali, gli ele-

menti della retribuzione complessiva del lavoratore, diretti esclusivamente a coprire spese occasionali o accessorie che sopravvengano in occasione.

Il principio di approdo della giurisprudenza in merito deve essere rintracciato nella necessità che al lavoratore vada riconosciuto, in costanza di godimento del periodo feriale, il medesimo trattamento retributivo che avrebbe percepito se avesse regolarmente prestato attività lavorativa.

Nell'approfondimento, i Consulenti del Lavoro chiudono l'exkursus giurisprudenziale con una sentenza del 2023 il cui principio di diritto, in buona sostanza, riprende i tratti salienti già esaminati da precedenti pronunce, ribadendo che la retribuzione che spetta in concomitanza con il godimento delle ferie annuali retribuite deve essere sostanzialmente coincidente con quella percepita in via ordinaria dal lavoratore. Viene, pure, ribadito che l'eliminazione di qualsiasi, anche solo poten-



ziale, disincentivo alla fruizione delle ferie che possa derivare dal riconoscimento di un trattamento retributivo deteriore, è funzionale e necessario a scongiurare qualsiasi rischio in tema di salute e sicurezza dei lavoratori. Questa pronuncia entra nella disamina specifica e fornisce gli strumenti che, di volta in volta, possono essere utilizzati per individuare quali elementi indennitari debbano essere tenuti in considerazione ai fini della corretta determinazione del trattamento retributivo in costanza di fruizione di ferie. Viene, in tal senso, ribadito che va accertato il nesso intrinseco tra ciascun elemento retributivo indennitario e l'espletamento delle mansioni affidate.

Ciò che necessariamente deve accadere nella pratica è perciò mappare i trattamenti indennitari previsti dalla contrattazione collettiva applicata e valutare se la loro spettanza sia espressione stessa delle mansioni svolte. In caso di sussistenza del nesso di cui sopra, è necessario che anche

in costanza di godimento delle ferie (in ipotesi, quindi, di assenza di prestazione lavorativa) il trattamento retributivo garantito tenga conto dell'incidenza complessiva delle suddette somme indennitarie.

In conclusione, sul punto è estremamente interessante analizzare il passaggio che, nel richiamare consolidati orientamenti della CGUE, cristallizza tra gli altri il principio secondo cui l'indennità per ferie retribuite dovuta nei confronti dei lavoratori non deve essere inferiore alla media della retribuzione ordinaria percepita dagli stessi lavoratori durante i periodi di lavoro effettivo.

IL DECORO NELLO SVOLGIMENTO DELLA LIBERA PROFESSIONE DI CONSULENTE DEL LAVORO

A CURA DEL PRESIDENTE DEL CDT ROMA NICOLA GIANGRECO

Nel vasto scenario delle libere professioni, quella del Consulente del Lavoro riveste un ruolo importante nella gestione del mercato del lavoro e delle relazioni tra datore di lavoro, lavoratore e pubbliche amministrazioni ed investe una sfera professionale che spazia dagli aspetti previdenziali, a quelli fiscali, contrattualistici, sindacali, ecc. ecc. Questo comporta in capo al professionista la conoscenza di specifiche competenze tecniche, alle quali aggiungere un elemento imprescindibile per l'esercizio della professione ovvero il decoro, principio deontologico fondamentale che incide sull'immagine del professionista, sul rispetto della categoria e sulla fiducia degli utenti.

Il decoro nella libera professione può essere definito come l'insieme dei comportamenti, degli atteggiamenti e delle modalità operative che un professionista deve adottare per mantenere alto il prestigio della propria attività e della categoria di appartenenza. Si tratta di una nozione che va oltre la semplice correttezza formale: implica sobrietà, dignità, rispetto delle regole e dei codici deontologici, attenzione all'immagine pubblica e responsabilità nei confronti della collettività.

Per il Consulente del Lavoro, il decoro si traduce in:

- Rispetto del Codice Deontologico, approvato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine con delibera n 101 del 14 luglio 2021 e modificato con delibera n 49 del 21 marzo 2024.
- Condotta etica nei rapporti con clienti, colleghi, enti e lavoratori.
- Gestione trasparente dell'attività professionale, evitando comportamenti scorretti

come pubblicità ingannevole o concorrenza sleale.

- Aggiornamento professionale costante, a tutela della qualità delle prestazioni.
- Evitare comportamenti lesivi della dignità personale o della reputazione dell'Ordine.

Il decoro è espressamente richiamato nel Codice Deontologico dei Consulenti del Lavoro, che impone l'obbligo di tenere un comportamento irreprensibile sia nell'ambito professionale sia nella vita privata, se da essa possono derivare ripercussioni sull'immagine della professione. Vista l'importanza di tale principio, l'obbligo di mantenere una condotta decorosa viene richiamato più volte nel codice deontologico agli articoli 2-4-13-41, affinché esso non venga mai trascurato in tutti gli ambiti in cui la professione ci coinvolge, ad esempio nei rapporti con gli altri colleghi o piuttosto con gli uffici pubblici o con i clienti.

La violazione del principio di decoro può costituire illecito disciplinare, con conseguenze che vanno dalla censura, alla sospensione fino alla radiazione nei casi più gravi, in tutto ciò si inserisce il Consiglio di Disciplina Territoriale che è chiamato a giudicare le casistiche delle quali viene a conoscenza. È importante sottolineare che anche comportamenti extraprofessionali, se incompatibili con l'immagine del Consulente del Lavoro (come reati contro la pubblica amministrazione, la morale o la fiducia pubblica), possono essere oggetto di provvedimenti disciplinari.

È importante per tutti ricordare che un Con-

sulente del Lavoro se opera con decoro:

- Inspira fiducia nei clienti e nei datori di lavoro.
- Tutela l'interesse pubblico, contribuendo al corretto funzionamento del sistema lavoro.
- Eleva la percezione sociale della categoria, rafforzandone il ruolo di intermediario qualificato tra cittadino e istituzioni.

In tempi in cui le professioni sono sempre più esposte al giudizio pubblico, anche attraverso i social media, il mantenimento del decoro assume una valenza strategica: comportamenti pubblici inappropriati, dichiarazioni offensive o atteggiamenti superficiali possono ledere la reputazione professionale, anche a prescindere dalla competenza tecnica.

E' anche importante capire, o meglio percepire che il decoro non deve essere visto come uno strumento a mezzo del quale il Consulente del Lavoro tiene "le distanze" ma ben si come quel comportamento idoneo ad accorciarle con ogni soggetto che ruota intorno alla nostra sfera professionale, ovvero lavoratori dipendenti, clienti, uffici pubblici, colleghi ecc. ecc. ecc.

Avere un atteggiamento consono al decoro professionale prevede:

- Comunicazione istituzionale sobria e trasparente, senza esagerazioni o autopromozioni;
- Tenuta adeguata dell'ufficio professionale, sia in presenza che online;
- Rapporti corretti con colleghi, evitando giudizi denigratori o accaparramento di clientela con mezzi illeciti;
- Rispetto delle tariffe e delle norme sulla concorrenza, senza svilire il valore della consulenza;
- Rispetto del Codice Deontologico, approvato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine;
- Condotta etica nei rapporti con clienti, colleghi, enti e lavoratori;
- Gestione trasparente dell'attività professionale, evitando comportamenti scorretti come pubblicità ingannevole o concorrenza sleale.

- Aggiornamento professionale costante, a tutela della qualità delle prestazioni.
- Evitare comportamenti lesivi della dignità personale o della reputazione dell'Ordine.

Il decoro non è una formalità, ma un valore fondante oltre che una costante della professione del Consulente del Lavoro. È ciò che permette al professionista di distinguersi non solo per competenza, ma anche per integrità, correttezza e senso di responsabilità sociale. Coltivarlo quotidianamente significa contribuire alla credibilità della categoria e al buon funzionamento del sistema lavoro, nell'interesse dei clienti e della collettività, ovvero dimostrando così di essere una categoria professionale vicina alle esigenze di tutti ovvero imprese, lavoratori, enti pubblici, colleghi, ecc.



QUESITI DEL MESE

A CURA DEL **CENTRO STUDI**
DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DI ROMA

Dobbiamo assumere un lavoratore, stessa mansione, che è già stato assunto con contratto a tempo determinato poi trasformato a tempo indeterminato e conclusosi per licenziamento. Volendo procedere con un contratto a tempo determinato dobbiamo considerare il periodo precedente del tempo determinato oppure no. La trasformazione fa valere il contratto a T.I. dall'inizio?

Poiché l'accordo di trasformazione non ha normalmente effetto retroattivo, appare opportuno considerare l'anzianità maturata a tempo determinato in epoca antecedente alla modifica del rapporto. Si rammenta, tuttavia, che, ai sensi dell'art. 24 comma 1-ter del d.l. 48/2023 (conv. L. 85/2023), ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto per i contratti a-causali si tiene conto solo dei contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023.

Vorrei avere conferma che un'azienda che non ha piano welfare, può rimborsare ad uno dei dipendenti l'abbonamento annuale del trasporto pubblico del Comune del treno regionale, avendo residenza fuori Comune Lavoro, come fringe benefit max euro 1.000,00. Il rimborso fringe benefit è solo per questo dipendente e non per altri dipendenti.

Premesso che si invita il Collega a prendere visione della Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, rammentiamo che l'art. 51, comma 2, lett. d-bis) del TUIR stabilisce che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente: "le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro, nonché le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari fiscalmente a carico".

Come chiarito dalla Circolare 5/E/2018, il regime agevolato è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale. Tuttavia, "ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità o a categorie di dipendenti, dal momento che qualora fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti, si configurerebbe un fringe benefit rilevante ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente."

Nel caso in cui l'azienda voglia rimborsare solo uno specifico dipendente, l'erogazione non può essere ricondotta alla lett. d-bis) e costituisce pertanto un fringe benefit in natura, fiscalmente irrilevante, qualora ricorrano le condizioni, solo entro le soglie annue previste (c. 390 Legge di Bilancio 2025).

A tale riguardo, per ottenere l'esenzione, il rimborso dell'abbonamento dovrebbe essere inquadrato come fringe benefit in natura (ad esempio tramite buono mobilità o voucher), nel rispetto dell'art. 51, comma 3, TUIR e della disciplina attuale dei fringe benefit.

Per completezza e prudenza interpretativa, si segnala la Risposta dell'Agenzia delle Entrate n. 293 del 31 agosto 2020, resa in tema di mobilità sostenibile, la quale ha offerto spunti interessanti circa la possibilità di ricondurre talune erogazioni nell'ambito dei benefit non imponibili in ragione della loro finalità ambientale e sociale.



Professionisti al tuo fianco, sempre!

- ✓ Assistenza fiscale completa
- ✓ Servizi di patronato
- ✓ Servizi previdenziali e pensionistici
- ✓ Pratiche per cittadini e famiglie
- ✓ Supporto alle imprese



cafconsulentidellavoro.it
cdlservizipatronato.it



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
Consiglio Provinciale di Roma

00145 Roma - via Cristoforo Colombo, 456

Tel.: 06/89670177 r.a.

Fax: 06/86763924

Web: www.consulentidellavoro-roma.it