

Editoriale:
“Quanta
informazione
sbagliata?”

PAG. 3



CONVENTION
“AMARE IL LAVORO”

PAGG. 4-9



LETTERA SUL “CASO
M&G”

PAGG. 10-11



NOTIZIE DALL'ENPACL

LA SCOSSA N° 40

Rivista trimestrale dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro,
sindacato unitario unione provinciale di Firenze



In copertina: partecipanti alla
Convention "Amare il Lavoro",
21-23 Settembre, Isola d'Elba

Indice

- Editoriale... **pag. 3**
- Cartoline dalla Convention “Amare il Lavoro”... **pag. 4**
- Tre giorni di “Amare il Lavoro”... **pag. 5**
- Due interventi per la Convention... **pagg. 5-9**
- Stranezze dal mondo... **pag. 10**
- Lettera al Consiglio provinciale... **pagg. 10-11**
- Prossimi appuntamenti con la formazione... **pagg. 11-12**
- Notizie dall’Enpacl... **pag. 13**
- Convenzione con Edenred Italia... **pagg. 14-15**

SOMMARIO

La Scossa

Rivista trimestrale
curata dall’Ancl Su-
Up di Firenze

N° 40 Agosto-
Ottobre 2019

Iscrizione al
Tribunale di Firenze
n° 3798

Direttore Responsabile

Brunella Calonaci

Direttore Editoriale

Roberto Beconcini

Comitato di Redazione

Valentina Gradella

Stefano Malavolti

Riccardo Monni

Silvia Morini

Sara Panchetti

Daniela Riva

Enio Zambon

EDITORIALE

di Brunella Calonaci

Quanta informazione sbagliata ruota attorno alla nostra categoria?

Ottobre è stato un mese di necessari chiarimenti verso gli organi di informazione, sindacati e professionisti di altre categorie. Veniamo al punto o, meglio dire, ai punti:

1. E' uscito sulla stampa locale la notizia dell'arresto per concussione di un consulente del lavoro. Da un pronto controllo effettuato dal nostro Consiglio Provinciale, d'intesa con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro al fine di accertare l'effettiva iscrizione all'Albo del soggetto cui la notizia si riferiva, è emerso che l'indagato non è mai stato iscritto presso il nostro Ordine professionale. Da qui la presa di distanza e la richiesta di rettifica della notizia.
2. In una recente intervista, il responsabile CGIL della regione Lombardia, Sergio Fassina, si è abbandonato a indegni commenti sul ruolo che i consulenti del lavoro svolgono nell'assistere le imprese. Con la finalità di rendere lode al servizio svolto dall'Ufficio che lui stesso dirige, Fassina ha specificato che se la CGIL Lombardia non si fosse impegnata nelle vertenze i "crediti dei lavoratori sarebbero rimasti nelle tasche delle aziende, dei consulenti del lavoro o nei fondi di tesoreria o garanzia".
3. A seguito della nuova proposta annunciata dal governo di trasformare le famiglia in sostituti d'imposta per i contratti con badanti e colf, un avvocato di Roma ha rilasciato una dichiarazione dove evidenziava l'aumento del costo per le famiglie a seguito dell'obbligo della compilazione del cedolino paga e versamento delle ritenute, obbligate a questo punto a rivolgersi ai commercialisti per l'espletamento di dette pratiche, quando invece i professionisti abilitati a tali pratiche siamo noi consulenti del lavoro.

I nostri organismi istituzionali hanno prontamente reagito a questi attacchi chiedendo smentite e minacciando azioni legali per i casi più gravi. Questo ci fa comprendere che sul piano della informazione dobbiamo rimanere sempre vigili e migliorare le informazioni verso l'esterno per dare una immagine della nostra professione più dignitosa e corretta possibile. La strada è ancora lunga ma noi come Associazione Sindacale saremo sempre in prima linea.

Cartoline dalla Convention "Amare il Lavoro"



Foto a destra: i fiorentini Roberto Beconcini, Valentina Gianassi, Luciano Malavolti e Giuseppe Scervino presenti alla convention.

Tre giorni di “Amare il Lavoro”

Di Roberto Beconcini

Dal 21 al 23 settembre a Procchio sull'isola d'Elba si è tenuta la convention che il Consiglio Regionale Ancl Toscana, con il patrocinio del Consiglio Regionale Ancl Lombardia, su proposta dell'UP di Livorno e con il patrocinio della Consulta degli Ordini della Toscana, ha organizzato dal suggestivo titolo Amare il lavoro.

E' stata una bellissima occasione sia dal punto di vista associativo come ANCL che dal punto di vista professionale. Il sabato pomeriggio abbiamo avuto la presenza con i saluti del nostro presidente nazionale Dario Montanaro che ha parlato delle prospettive, opportunità e nuove attività del CdL. A seguire c'è stata una tavola rotonda sul salario minimo e sono intervenuti oltre al presidente Montanaro anche Temistocle Bussino e Vincenzo De Nicola moderati dalla collega Laura Della Rosa. La domenicale c'è stata una tavola rotonda sulla rappresentanza e la rappresentatività, i CCNL e le agevolazioni, la contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, comprese le intese di prossimità. Nel dibattito ha trovato spazio il decreto dignità, le causali e la stagionalità dei contratti a termine. A questo dibattito hanno partecipato il collega Bruno Bravi, consigliere nazionale ANCL, l'avvocato giuslavorista Vincenzo De Nicola, e il sottoscritto. Lunedì mattina abbiamo affrontato il welfare come strumento per la gestione delle politiche retributive con il collega Bruno Bravi e il collega Roberto Corno di Varese. Al di là dei temi trattati di grande interesse è stata un bel momento di incontri per la nostra associazione regionale e non solo, una bella occasione di condivisione e conoscenza.

Due interventi per la Convention “Amare il Lavoro”

di Roberto Beconcini

Libertà di scelta del CCNL da applicare

Nel mio primo intervento per la Convention “Amare il Lavoro” sono partito, e non potevo fare altrimenti, dall'articolo 39 della Costituzione per poi proseguire con l'altro capo saldo, ovvero l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori ripercorrendo quelli che sono stati i passaggi storici essenziali che hanno



Roberto Beconcini, vicepresidente dell'ANCL SU UP di Firenze

modificato l'impianto della rappresentanza sindacale, dal testo originale per poi passare al referendum del 1995 e infine giungere al testo integrato dal dispositivo additivo della pronuncia della corte Costituzionale n. 231 del 2013. L'intento del legislatore andava ben oltre una generale tutela dell'attività sindacale, bensì evidenziava una disciplina differenziata di sostegno all'attività sindacale nell'ambito dei sindacati ritenuti dal legislatore maggiormente meritevoli rispetto ad altri. La rappresentatività del sindacato inizialmente veniva individuata con un duplice criterio:

1. Con riferimento alle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale
2. Con riferimento a quelle NON affiliate alle predette confederazioni, che fossero firmatarie di CCNL o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva

Con il referendum del 1995 "manipolativo" piuttosto che abrogativo è venuto meno del tutto il riferimento alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, mentre il riferimento alla stipulazione della contrattazione collettiva applicabile al rapporto è stata ampliata dal livello nazionale o provinciale a quello aziendale. Viene premiata, per così dire, la stipula come conseguimento efficace dell'azione sindacale. Con la sentenza del 2013 si riconosce la stipulazione del contratto come indice di meritevolezza del sindacato che abbia concluso positivamente la trattativa sindacale, ma non costituisce un canone di esclusione di un sindacato che NON abbia concluso ma che ha in sé la rappresentanza dei lavoratori. Quindi ad oggi con la disapplicazione dell'art 39 della Costituzione per la mancata registrazione dei

sindacati si relega l'efficacia della contrattazione a mero diritto comune anziché pubblico rinunciando così all'efficacia *erga omnes* della stessa contrattazione.

Esiste una libertà, per così dire "vigilata", nello scegliere il contratto collettivo, condizionata in parte dall'adesione da parte di un'azienda ad un'organizzazione sindacale datoriale in parte dalla giurisprudenza costante che demanda in ultimo al giudice l'individuazione del CCNL corretto stando attento a coordinarsi con l'articolo 36 della costituzione comma 1. Venendo ai giorni nostri non possiamo fare a meno di prendere in considerazione la nutrita produzione di circolari da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in materia di agevolazioni contributive e contrattazione collettiva, prima fra tutte la n. 3 del gennaio 2018 con la quale l'Istituto prendeva posizione affermando che l'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **è indispensabile** per il godimento di **"benefici normativi e contributivi"** così come stabilito dall'art.1, comma 1175, legge. n. 296/2006. La circolare continua affermando che ogniqualvolta si rimette alla contrattazione collettiva gli interventi di contratti privi del requisito della maggior rappresentatività in termini comparativi NON HANNO ALCUNA EFFICACIA.

Circolare n 7 INL del 6 maggio 2019

Con questa circolare L'Istituto torna sulla sua posizione precedente (circolare 3 del 2018) rivedendo in parte quella posizione precisando che anche i CCNL sottoscritti da sigle sindacali diverse dalla triplice (CGIL, CISL, UIL) sono legittimi validi e pertanto pienamente applicabili, purché ci sia il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale riguardo a trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti dai contratti.

Circolare n 10 INL del 10 settembre 2019

Con questa circolare L'Istituto ritorna sul tema a seguito di numerosi quesiti pervenuti al fine di fornire alcuni chiarimenti per garantire una puntuale lettura e un'uniforme applicazione. Da un parte conferma quanto espresso nella circolare precedente, ovvero la piena legittimità e validità di quegli accordi che, seppur sottoscritti da organizzazioni non comparativamente più rappresentative sul piano

nazionale, applicano trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti dai contratti stipulati dalla triplice.

Cassazione n. 21537 del 20 agosto 2019

Con questa sentenza si statuisce che il datore di lavoro non ha facoltà di recedere unilateralmente prima della scadenza del contratto collettivo applicato anche nel caso di uscita da Confindustria, in quanto tale possibilità è riconosciuta unicamente alle associazioni datoriali e sindacali stipulanti l'accordo, ovvero non è consentito nemmeno nei casi di eccessiva onerosità del contratto collettivo. I giudici precisano inoltre che il datore di lavoro non è tenuto a stipulare contratti collettivi trattando con tutte le organizzazioni rappresentative dei lavoratori.

Nuova frontiera: salario minimo

Negli ultimi tempi è tornato alla ribalta il dibattito sul salario minimo grazie a due proposte di legge entrambe oggetto di vivaci discussioni ed accese polemiche.

Da qui l'idea di istituire un salario minimo legale, oltre il quale non è possibile scendere nell'individuazione di un'equa retribuzione. A me pare, ma magari questa nuova stagione politica mi smentirà, che entrambe le parti, ovvero sia le organizzazioni dei lavoratori sia quelle dei datori di lavoro sono concordi nel sostenere l'inutilità del salario minimo, dal momento che ci sono i contratti collettivi che garantiscono la quasi totalità dei lavoratori e semmai rafforzare quelli esistenti attraverso l'estensione *erga omnes* per legge di quelli più rappresentativi. Le parti sociali temono che il salario minimo porti ad uno scavalco della contrattazione collettiva che potrebbe indurre molte imprese a liberarsi dagli obblighi e dai vincoli insiti nel sistema negoziale a favore di una regolamentazione unilaterale del rapporto di lavoro che troverebbe nel rispetto del salario minimo la sua tutela fondamentale. Se sarà perseguita la strada che prevede l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative per forza di cose, a parere di chi scrive, tale scelta richiederà come primo passo l'approvazione di una legge sulla rappresentanza sindacale sulla base di indici rigorosi. Così facendo potremmo anche attuare finalmente l'art. 39 della Costituzione.

Contrattazione collettiva e causali nel contratto a termine

Per approfondire questo argomento, non potevo che partire dall'art. 19 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 capo III Comma 2. dove si dice che "fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi", e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, questo comma in realtà riguarda la durata dei rapporti ma non espressamente le causali. Lo stesso comma rimanda all'articolo 21 delle proroghe e rinnovi dove al primo comma si dichiara che i contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art.19 comma 1, ovvero sia per quanto concerne la durata che le causali. Al primo comma si dichiara che i contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art.19 comma 1, ovvero sia la durata che le causali. Al secondo si dice che le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle nelle attività stagionali individuate con decreto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Questo aspetto diventa interessante perché attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di ampliare o definire nel proprio settore quelle che sono le attività stagionali e sottrarle in questo modo dalla "trappola" delle causali.

Ho poi analizzato due CCNL. Quello del **Cemento industria** che in aggiunta alle causali dell'art. 19 comma 1 dispone altre due ipotesi:

1. per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;
2. per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo. A parere mio in questo caso la contrattazione si è spinta oltre il mandato della legge.

E quello delle **Cooperative sociali** dove si va disciplinare la durata dei contratti, elevandola, e individuando casistiche esenti da limitazioni quantitative. Interessante è invece l'individuazione di attività stagionali.

COMUNICAZIONE PER VARIAZIONE INDIRIZZO

Si ricorda a tutti gli iscritti di comunicare prontamente l'eventuale variazione d'indirizzo del proprio studio professionale anche all'ANCL Nazionale e non solo all'Ordine, consentendo così l'aggiornamento degli elenchi per il corretto invio dei MAV.

STRANEZZE DAL MONDO

di Roberto Beconcini

Colf riceve stipendio errato da 225.000,00 euro:

Una giovane colf è fuggita dopo che le avevano accreditato per sbaglio uno stipendio da 225 mila euro.

La 27enne, donna delle pulizie, è scappata in Bulgaria pur di non restituire il denaro, ma doveva approdare in un'aula di tribunale in Germania. Era attesa a Osnabrueck per partecipare all'udienza relativa al caso, ma di lei nessuna traccia.

Il caso va avanti da oltre un anno. A giugno 2018, la donna ha ricevuto per errore uno stipendio da 225.285 euro al posto del consueto mensile da 340 euro. Il datore di lavoro, ovviamente, si è reso conto del disguido e ha chiesto alla dipendente di restituire il

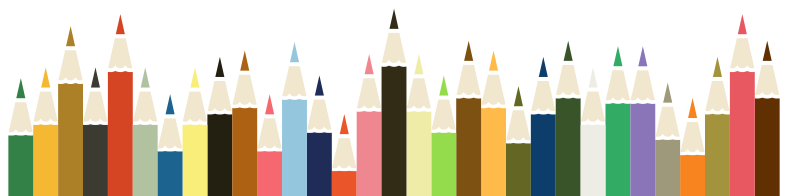
Lettera al Consiglio provinciale dei Consulenti del Lavoro di Firenze

di Stefano Mineccia

Egr. colleghi,
mi è obbligo significarvi quanto sta accadendo anche nella ns. provincia, in merito a diverse società riconducibili alla M&G con sede in Roma, come M&G Executive, M&G company, M&G enterprise, M&G group, M&G Co service e M&G holding, che sottoscrivono contratti di appalto con le aziende del ns. territorio, certificandoli presso la Commissione Nazionale di Certificazione, gestita da un Ente Bilaterale con sede in Vibo Valentia ma che in realtà mascherano somministrazione illecita di manodopera.

In realtà ero già stato informato alcuni mesi fa, da alcuni funzionari dell'INL di Firenze di queste operazioni svolte dalle società M&G, per le quali le ispezioni svolte sul territorio e in ambito nazionale hanno determinato per le aziende committenti verbali di disconoscimento del contratto d'appalto e riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato diretto alle stesse aziende committenti.

Credo fermamente che tutti gli iscritti debbano essere messi a conoscenza del rischio che le ns. aziende affrontano nel ricorrere a questi contratti di appalto, tanto più che spesso è stato dimostrato in sede ispettiva il mancato pagamento degli stipendi ai lavoratori in appalto e il mancato versamento dei contributi INPS e INAIL. Inutile dire che l'azienda committente si è vista comminare la sanzione di € 50,00 il giorno e per dipendente, per i periodi di utilizzo dei lavoratori. Ma i problemi per i committenti non si fermano all'irrogazione della sanzione amministrativa, oltre al danno, la beffa di essere costretti a pagare pure i contributi e in molti casi tutti gli stipendi non percepiti dai lavoratori da



dipendente di restituire il denaro. La ragazza, però, non ha risposto e, successivamente, ha tentato anche di ricattare il datore di lavoro, che si è rivolto alle autorità.

La donna, quindi, è già stata sanzionata con una multa da 1.200 euro. In attesa di fissare una nuova udienza, però, dal conto corrente della ragazza sono spariti circa 100.000 euro.

Prossimi appuntamenti con la formazione continua

- 19/11/2019 Terzo settore: riflessi nel mondo del lavoro
- 21/11/2019 Tecniche per la gestione delle relazioni
- 21/01/2020 Public speaking, gestire riunioni e discorsi in pubblico
- 20/03/2020 Studio professionale e web, comunicare con il sito di studio e social
- 21/04/2020 Sviluppare business nello studio professionale nell'epoca del web 2.0
- 19/05/2020 Tecniche per la gestione dello stress nell'attività professionale
- 21/07/2020 Come gestire i collaboratori ed esercitare la leadership in studio

parte delle soc. M&G con le quali hanno sottoscritto il contratto d'appalto. Non è finita e le fatture pagate alle soc. M&G? Sarà molto dura riaverli perché i loro legali sono pronti a fare causa alle società committenti in caso di sospensione dei pagamenti e a richiedere ai malcapitati datori di lavoro (ammaliati dal risparmio sul costo del lavoro) le fatture emesse e non ancora pagate e magari il risarcimento per il mancato guadagno fino alla scadenza naturale del contratto d'appalto sottoscritto.

L'INL di Firenze e alcuni Ispettori INAIL da me interpellati, mi hanno confermato che il Ministero del Lavoro ha attenzionato a livello nazionale le soc. M&G, dando indicazioni alle proprie sedi territoriali d'intervenire e ispezionare le aziende che abbiano sottoscritto questi contratti di appalto. Nell'ambito fiorentino sono già decine le aziende ispezionate e sanzionate e altre sono in verifica su segnalazione dei dipendenti stessi delle soc. M&G che non riscuotono gli stipendi.

Vi allego un articolo del quotidiano Repubblica di qualche giorno fa, apparso sulla cronaca di Bologna, nel quale il funzionario dell'INL della stessa provincia, interviene sul problema M&G denunciato qualche giorno prima dalla UIL territoriale:

<http://www.uilemiliaromagna.net/wp-content/uploads/2019/09/20190907-repbo-precari-ispettorato.pdf>

Io stesso sono riuscito a bloccare due settimane fa un contratto già sottoscritto da parte di un'azienda mia cliente che mi aveva mandato il contratto d'appalto solo per conoscenza. Fortunatamente entrava in vigore il giorno successivo. Ho contattato il titolare e l'ho informato del pericolo che correva per poche centinaia di euro di risparmio. Col suo avvocato abbiamo costruito il recesso per giusta causa (inaffidabilità dell'appaltatore) sulla base delle notizie ricevute a mezzo stampa e presso l'INL di Firenze. Non è detto, comunque che la M&G Executive Srl non faccia causa impugnando il recesso per richiedere il mancato guadagno.





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2019
GRATUITO ISCRITTI ANCL



CAFCDL
CAF Nazionale Consulenti del Lavoro

TeleConsul Editore

SEDE
AC Hotel
Via Luciano Bausi, 5
Firenze

DATA E ORARIO
27 novembre 2019
ore 9.00 - 13.00

MATERIALE DIDATTICO

Sarà fornita una dispensa tecnico operativa.

PROGRAMMA

RELATORE **Giovanni Cruciani**

Consulente del lavoro in Perugia

TIROCINI

1. PRINCIPI GENERALI PER LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE
2. TIROCINI NON CURRICULARI, TIROCINI CURRICULARI E PRATICANTATO: NORMATIVA NAZIONALE E REGOLAMENTAZIONE REGIONALE
3. REQUISITI AZIENDALI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI PARTICOLARI(TEMPO DETERMINATO)
4. GARANZIA GIOVANI E LE VARIE OPPORTUNITÀ
5. INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET
6. INCENTIVO STRUTTURALE PREVISTO DA LEGGE DI BILANCIO 2018
7. ESONERO PREVISTO DA DECRETO DIGNITÀ
8. BONUS GIOVANI ECCELLENZE

CONVEGNO VALIDO PER I CONSULENTI DEL LAVORO AI FINI DELLA FORMAZIONE CONTINUA OBBLIGATORIA (4 CREDITI)

PRENOTAZIONI ED INFORMAZIONI

Iscrizioni da effettuarsi nella nuova piattaforma per la formazione continua: <http://formazione.consulentidellavoro.it>

NOTIZIE DALL'ENPACL

A cura dei Delegati Enpacl Monica Briccoli e Walter Agostini

Approssimandosi l'assemblea generale dei Delegati dell'Ente, durante la riunione periodica dei Delegati toscani, svoltasi a Firenze lo scorso 16 ottobre, sono state elaborate alcune ipotesi agevolative volte al sostegno degli iscritti per il recupero dei crediti contributivi per i colleghi in difficoltà economica, oltre ad un'azione preventiva per i giovani colleghi nei primi anni di esercizio della professione, in cui statisticamente si concentrano le maggiori difficoltà.

Il regolamento ENPACL dal gennaio 2020 già prevede alcuni miglioramenti, rispetto al passato, per rateazioni e sistema sanzionatorio, ovvero:

numero di rate mensili massimo concedibile: 84; debito minimo rateizzabile: 1.000 euro; rata minima: 100 euro. È inoltre consentita una ulteriore rateazione per i debiti riguardanti gli anni per i quali si è stati dichiarati decaduti da precedente rateazione, a fronte del pagamento di un quarto della morosità contributiva residua, ricompresa nel piano di ammortamento non rispettato;

sanzione per versamenti effettuati ENTRO i 90 giorni dalla scadenza: 5 euro; sanzione per versamenti effettuati OLTRE i 90 giorni dalla scadenza: 20 euro; limite massimo alla sanzione applicata: 100%. Introduzione del RAVVEDIMENTO OPEROSO (riduzione delle sanzioni del 70%); Introduzione dell'ACCERTAMENTO CON ADESIONE (riduzione delle sanzioni del 50%).

La nostra Regione proporrà alla apposita Commissione ENPACL l'introduzione di una misura agevolativa o sanatoria dei contributi pregressi omessi differenziandola sulla base della avvenuta presentazione della dichiarazione annuale all'Ente per agevolare così, chi pur in difficoltà con i pagamenti abbia tenuto negli anni un comportamento *trasparente*. La distinzione ai fini del carico sanzionatorio tra crediti ancora in fase amministrativa (in cui si potrebbe prevedere un azzeramento delle sanzioni) e crediti per i quali l'Ente ha già avviato un'azione monitoria o esecutiva.

In questo ultimo caso sarebbe ravvisabile attuare la sola riduzione delle sanzioni rispetto a quelle irrogate ma non l'azzeramento integrale delle stesse, in modo tale da poter recuperare parte dei costi delle procedure esecutive.

In materia di classificazione di "illecito sanzionabile" che venga previsto non solo per l'omissione della dichiarazione del reddito e del volume d'affari ma anche l'omissione e l'evasione contributiva. Per agevolazioni ai nuovi iscritti di età pari o superiore a 35 anni, il prolungamento da tre a cinque anni della riduzione al 50% e la possibilità di optare per la riduzione al 50% dei contributi, oppure, per il pagamento dei contributi sulla base del reddito effettivo (6 o 12% del reddito senza minimale). Infine, necessario a nostro avviso il potenziamento delle informazioni agli iscritti per l'accesso alle agevolazioni in materia di pagamento dei contributi.

CONVENZIONE TRA ANCL SU UP DI FIRENZE E EDENRED ITALIA SRL

DAL 11/2017

ACCORDO DI CONVENZIONE

TRA

EDENRED ITALIA S.R.L. con sede legale in Milano, Via Giovanni Battista Pirelli n. 18, iscritta presso la Camera di Commercio di Milano al n. 1254788, n. Registro delle Imprese di Milano e C.F. n. 01014660417, Partita Iva n. 09429840151, soggetta a direzione e coordinamento, ex art.2497 bis c.c., di **EDENRED S.A.** (166-180, Boulevard Gabriel Peri, 92240 Malakoff, Francia) rappresentata ai fini del presente atto da Giulio Siniscalco, in qualità di Direttore Commerciale munito di procura speciale, domiciliato per la carica presso la sede legale ("Edenred").

da una parte

E

A.N.C.L. – Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Unione Provinciale di Firenze con sede legale in Firenze, Viale Belfiore n. 15, Codice Fiscale n. 04559140480, rappresentata ai fini del presente atto da Brunella Calonaci, nella sua qualità di Presidente (P "Associazione"),

dall'altra parte.

Edenred e l'Associazione sono congiuntamente indicate nel seguito come "Parti" e, singolarmente, come "Parte".

Premesso che

A) l'Associazione opera sul territorio nazionale con l'intento di tutelare e rappresentare le ragioni dell'imprenditorialità e gli interessi dei consulenti associati (i "Consulenti Associati");

B) Edenred è una società *leader* nel mercato dei servizi resi tramite titoli di legittimazione (i "Servizi"), che consentono ai relativi possessori di usufruire di una serie di prestazioni sottese ai Servizi presso una rete di esercenti all'uopo convenzionati con Edenred;

tra le Parti si conviene e si stipula quanto segue:

1. In forza del presente accordo di convenzione (l' "Accordo"), Edenred si impegna a riconoscere ai Consulenti iscritti interessati all'acquisto dei Servizi di Edenred a beneficio dei loro specifici clienti, una serie di vantaggi quali, a titolo esemplificativo: servizio di consulenza sui prodotti dedicata, promozioni periodiche personalizzate, la possibilità di aderire al network di promozioni Edenred, condizioni commerciali di favore in base alle esigenze e ai bisogni aziendali; il tutto come specificato e descritto nell'allegato all'Accordo, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

2. L'Associazione renderà noti fra i propri iscritti i contenuti del presente Accordo e del relativo allegato mediante i seguenti canali istituzionali: [.....].

3. Le parti si autorizzano vicendevolmente a trattare e a comunicare i rispettivi dati personali solo e limitatamente nell'ambito degli adempimenti connessi al presente Accordo e dichiarano altresì che il trattamento dei dati acquisiti in virtù della stessa avverrà nel pieno rispetto della normativa privacy vigente (D.Lg.196/03, come modificato dal D.Lgs. 101/2018) e nel rispetto di ogni altra disposizione di legge, regolamentare o amministrativa in materia.

4. La stipula del presente Accordo non comporta alcun costo od onere per le Parti alla luce del reciproco interesse alla sottoscrizione. Ciascuna Parte sopporterà le spese eventualmente sostenute per dare esecuzione all'Accordo.

5. L'Accordo decorre dalla data di sottoscrizione e avrà scadenza al 31 Dicembre 2020; alla scadenza, si rinnoverà tacitamente di anno in anno salvo diversa volontà, che dovrà essere manifestata mediante comunicazione scritta inviata con raccomandata a/r tra le Parti con preavviso di almeno 15 giorni.

6. In caso di cessazione della condizione di Consulente Iscritto, Edenred sarà libera di modificare le condizioni economiche di favore riconosciute in forza del punto 1 che precede. Edenred inoltre avrà la discrezionale e insindacabile facoltà di contrattualizzare o meno un'azienda segnalata dal Consulente Iscritto così come di interrompere e/o recedere in qualsiasi momento dalle trattative eventualmente intraprese con un'azienda segnalata dal Consulente Iscritto, senza che da ciò possa derivare in capo all'Associazione alcun diritto, né di compenso né di risarcimento e/o indennizzo. Resta, infatti, inteso che i rapporti economici e giuridici dovranno essere diretti ed esclusivi tra Edenred e le aziende segnalate dal Consulente Iscritto.

7. L'Associazione, sia in corso di esecuzione dell'Accordo sia dopo la sua cessazione, si impegna a non utilizzare marchi, loghi, denominazioni e altri segni distintivi di Edenred, salvo che venga espressamente autorizzata per iscritto da Edenred.

8. Sottoscrivendo l'Accordo, l'Associazione dichiara di essere a conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa delle società e, in particolare, di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01 e di aver preso visione, sul sito www.edenred.it, delle norme del Codice Etico di Edenred, impegnandosi al puntuale rispetto dei principi, dei valori e delle norme cui esso si ispira.

9. Per qualsiasi controversia relativa alla validità, interpretazione, esecuzione o risoluzione dell'Accordo, viene stabilita la competenza esclusiva del foro di Milano.

10. Anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 1341 e 1342 cod. civ., le Parti si danno reciprocamente atto che l'Accordo è stato predisposto congiuntamente ed è il frutto di approfondita disamina e negoziazione, rappresentando l'intesa definitiva tra le stesse intercorsa, così che le precedenti clausole non possono e non devono essere considerate come condizioni generali predisposte da uno solo dei contraenti.

Milano, il 19/07/2019

Edenred Italia S.r.l.

L'Associazione

EDENRED ITALIA SRL
Direttore Commerciale
Giulio Siniscalco

Stefano Calvo

Giulio Siniscalco

