

The world of il Consulente

HOUSE ORGAN DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI ROMA



DALLA STORIA... VERSO IL FUTURO
STATI GENERALI
dei Consulenti del Lavoro

1979

1989

1999

2009

2019



Consiglio Provinciale di Roma dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



LA RIVISTA HOUSE ORGAN
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 **FACEBOOK**



The world of
il Consulente

N°94 – gennaio 2019
Periodico mensile

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

House Organ del Consiglio Provinciale
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Roma

Direttore Responsabile
Lorenzo Lelli

Redazione
Marco Bertucci
Daniele Donati
Gianluca Donati
Massimo Flaccomio
Giuseppe Marini
Eleonora Marzani
Massimiliano Pastore
Paolo Stern
Sergio Venanzi

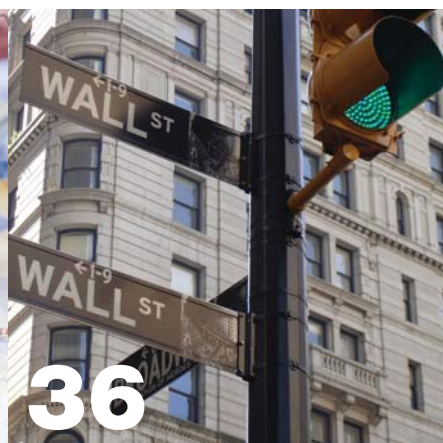
Editore
Adalberto Bertucci
Presidente del Consiglio Provinciale
di Roma dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro
IT 00145 Roma RM
Via Cristoforo Colombo, 456
Tel. 06 89670177 r.a.
Fax 06 86763924
www.consulentidellavoro-roma.it

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

Redazione
redazione@cdlrm.it

Questo numero è stato chiuso
in redazione il 21 gennaio 2019

QUESTO NUMERO



6

8

36

EDITORIALE

Quarantesimo compleanno della L. 12/1979
DI **ADALBERTO BERTUCCI**

3

LAVORO

La laurea con lode agevola l’inserimento lavorativo
DI **GIUSEPPE MACCARONE**

26

CATEGORIA

I 40 anni della Legge n. 12/1979: a Roma gli Stati Generali dei CdL

6

LAVORO

Reddito di Cittadinanza
DI **GIANLUCA DONATI**

28

ENPAOL

I Consulenti del Lavoro e il cumulo dei periodi assicurativi non coincidenti
DI **WANDA MAZZI**

8

FISCALE

Le società tra professionisti: che flop!
DI **MASSIMILIANO BELLINI**

30

CONSULTE

Il Consiglio Provinciale riattiva le consulte territoriali
DI **MARCO BERTUCCI**

10

FISCALE

Reati tributari. La moglie dell’indagato può ottenere il dissequestro dell’abitazione
DI **ANTONIO GIGLIOTTI**

32

CENTRO STUDI

Si ricomincia con la Rottamazione Ter
A CURA DEL CENTRO STUDI CPO ROMA

11

FINANZA E LAVORO

A Wall Street si evitano le colleghe a tutti i costi?
DI **ANGELO PALETTA**

34

LAVORO

Le nuove agevolazioni per le assunzioni dal 1° Gennaio 2019
DI **EUFRANIO MASSI**

12

PASQUINO

Er Reddito de Cittadinanza

36

QUESITI DEL MESE

A CURA DEL CENTRO STUDI

38

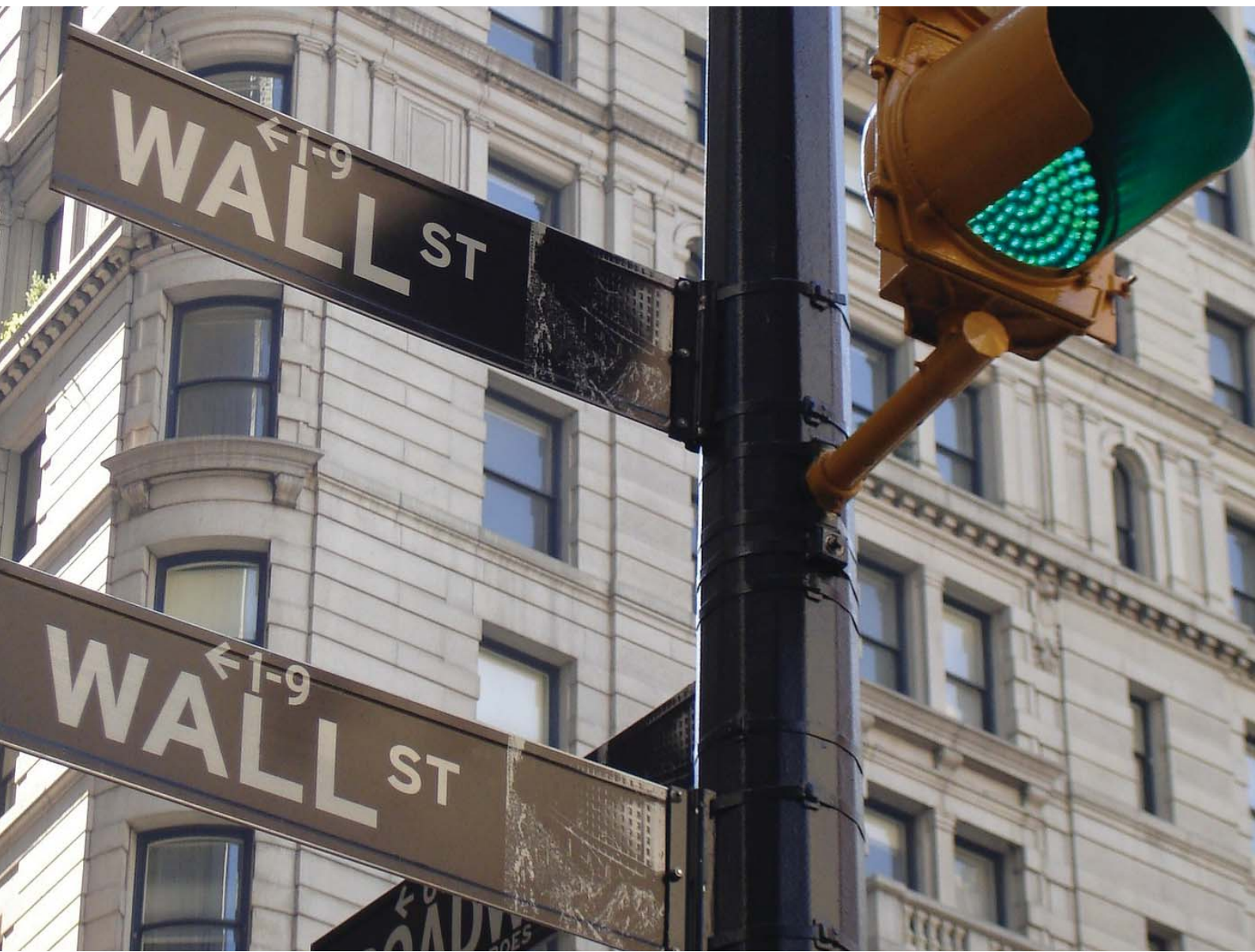
A Wall Street si evitano le colleghe a tutti i costi?

IL MOVIMENTO #METOO NEGLI STATI UNITI D'AMERICA HA MESSO IN GINOCCHIO HOLLYWOOD E SILICON VALLEY. A WALL STREET EVITARE LE DONNE È L'IMPERATIVO CHE SI STA DIFFONDENDO NELLE BANCHE, NEGLI STUDI LEGALI, NEI FONDI DI INVESTIMENTO E DI PRIVATE EQUITY

DI ANGELO PALETTA
DOCENTE DI MANAGEMENT

Se ne parla da tempo ma nessuno prima del quotidiano Bloomberg aveva avuto il coraggio di palesare quello che sta realmente ac-

cadendo a Wall Street: si evitano le colleghe a tutti i costi per scongiurare che un altro #MeeToo possa colpire anche il cuore degli



affari a Manhattan. Da quanto scrive la testata giornalista statunitense negli uffici finanziari più importanti al mondo sembra passata la linea dettata dal Vicepresidente degli USA, Mike Pence, che ha pubblicamente affermato di evitare di cenare da solo con un'altra donna che non sia sua moglie. Sembra esserci molta reticenza nella maggior parte dei lavoratori di sesso maschile nel rilasciare dichiarazioni in tal senso a viso aperto, ma pare che nelle interviste anonime tutti abbiano ammesso la preoccupazione di non poter controllare tutti i rischi derivanti da un normale incontro voluto o casuale con una collega. Non solo già da mesi sono stati aboliti tutti i consueti meeting extra orario di lavoro, ma si evitano pure tutte le occasioni di incontro da soli in ascensore, in ufficio, fuori dall'ufficio: l'imperativo adottato è non restare più da soli con una donna e se mai ciò dovesse capitare è necessario raggiungere la maggiore distanza possibile. Anche nei colloqui con le junior, quando le stanze non hanno tutte le pareti a vetri, è divenuta una consuetudine quella di lasciare sempre la porta aperta e di chiedere la

Anche nei colloqui con le junior, quando le stanze non hanno tutte le pareti a vetri, è divenuta una consuetudine lasciare sempre la porta aperta.

presenza di una terza persona, per evitare che si possano verificare situazioni controverse senza testimoni. Ma in alcune aziende si è già andati molto oltre: nelle trasferte di lavoro i posti nei voli aerei e nei treni non sono più prenotati vicini e negli hotel si scelgono camere in piani diversi per scongiurare dal principio ogni forma di contatto indesiderato che non sia strettamente di tipo professionale. Questa situazione ha portato alcune donne con ruoli manageriali nell'industria della finanza a cercare di capire come superare l'isolamento. Il giornalista statunitense ha raccolto l'intervista di Karen Elinski, famosa donna manager avente il ruolo di vicepresidente senior di

Wells Fargo & Co., multinazionale statunitense di servizi finanziari operante in tutto il mondo, nonché è una delle quattro più grandi banche degli USA insieme a Bank of America, Citigroup e JP Morgan Chase. Elinski, che è anche presidente della Financial Women's Association, sostiene che l'impatto del #MeToo nel settore della finanza "è una vera perdita" per le donne e che queste stanno studiando come superare il problema perché i timori maschili generanti l'isolamento "stanno influenzando le nostre carriere". Inoltre, sempre Elinski spiega che "se gli uomini evitano di lavorare o di viaggiare con donne da sole, o smettono di seguire professionalmente le donne per paura di essere accusati di molestie sessuali, que-

gli stessi uomini stanno per uscire da una denuncia per molestie sessuali ed entrare nelle fattispecie previste per una denuncia per discriminazione sessuale". Un'altra donna manager intervistata è Lisa Kaufman, chief executive officer della multinazionale LaSalle Securities, la quale ha dichiarato che "non ci sono abbastanza posizioni senior di sesso femminile che possano traghettare

da sole un'altra generazione di donne". Sempre la Kaufman ha precisato che "la progressione di carriera richiede che qualcuno con una posizione senior dia del tempo, supervisioni e supporti il lavoro di un profilo junior e gli offra delle opportunità nonché ne difenda l'operato dentro l'azienda. Tutto ciò è molto difficile che avvenga senza che un senior non passi del tempo con un junior". Di fatto la situazione è complessa e non sembra di facile soluzione in un contesto dove il rispetto dei diritti individuali ha ingenerato paure di eventuali ritorsioni legali fuori controllo in un modo dove il rapporto tra rischio e del rendimento è il pane di tutti i giorni.