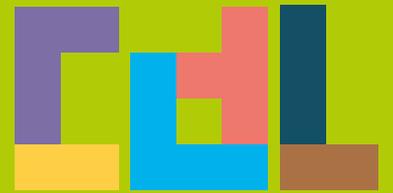


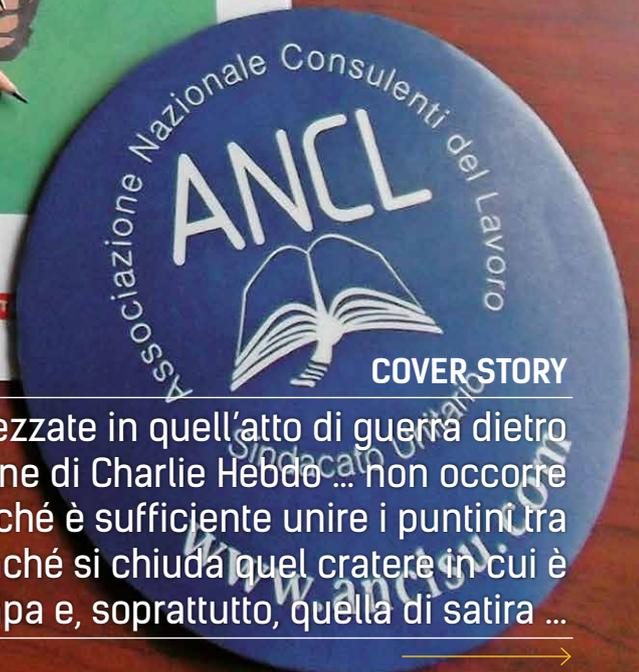
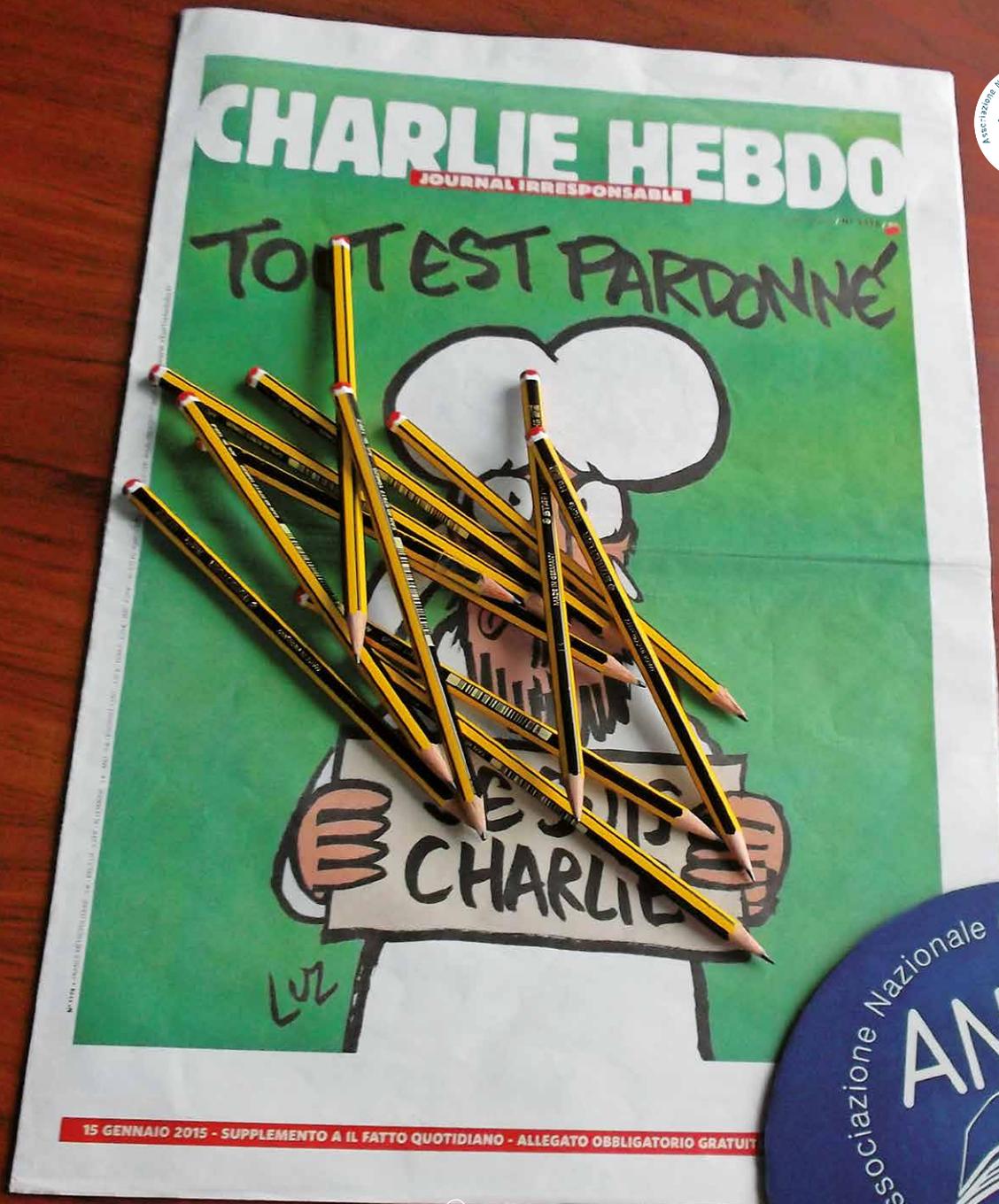
# Obiettivo



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro  
PERIODICO DELL'UNIONE PROVINCIALE DI TORINO



febbraio  
115  
numero



COVER STORY

dodici matite, come le vite spezzate in quell'atto di guerra dietro le linee compiuto nella redazione di Charlie Hebdo ... non occorre aggiungere altro all'immagine poiché è sufficiente unire i puntini tra gli spazi della nostra anima affinché si chiuda quel cratere in cui è sprofondata la libertà di stampa e, soprattutto, quella di satira ...



Jeep con



# LA LIBERTÀ, LA MIA BANDIERA NUOVA JEEP® RENEGADE



**OGGI ANCHE CON CAMBIO AUTOMATICO A NOVE RAPPORTI.  
VIENI A PROVARLA NELLE NOSTRE NUOVE SEDI.**

Jeep® è un brand Chrysler Group LLC. Gamma Renegade: consumi ciclo combinato da 4,6 a 6,0 (l/100km). Emissioni CO<sub>2</sub>: da 120 a 151 (g/km).

# Jeep®



**CONCESSIONARIA UFFICIALE JEEP VENDITA  
E ASSISTENZA PER TORINO E PROVINCIA**

- > Torino - Via Ala di Stura, 84 - Tel. 011 22 51 711
- > Torino - Corso Valdocco, 19 - Tel. 011 52 11 453
- > Moncalieri - C.so Savona, 10 - Tel. 011 64 04 840

Seguici su:

[www.spaziogroup.com](http://www.spaziogroup.com)



3 # L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE *di Marco Operti*

### **convergenze parallele 1**

4 # IL CONSIGLIO BREVE *a cura di Luigino Zanella*

### **convergenze parallele 2**

8 # E LA STAMPA, BRUTTEZZA! *a cura di Walter Peirone*

### **scomposizioni composte**

10 # MI MANDA RUTGER HAUER *a cura di Gianluca Bongiovanni*

### **cerchi concentrici**

13 # ANATOMIA DI UN CONTRATTO A SALVE *a cura di Salvatore Verga*

18 # COSÌ È (SE PARE AL LEGISLATORE) *a cura di Simona Carbone*

21 # BONUS DI COMPLESSITÀ *a cura di Erica Maurino*

24 # L'OASI NEL DESERTO *a cura di Sonia Alemanni*

27 # PAGA LO STATO! *a cura di Guido Musso*

### **uso & consumo**

31 # ELIMINATO L'OBBLIGO DI BOLLATURA DEL REGISTRO INFORTUNI  
*a cura di Filippo Carrozzo e Dina Silvana Tartaglia*

### **sindacal ... mente 1**

32 # AVEVAMO DETTO SCIOPERO? *a cura di Oriana Lavecchia*

### **sindacal ... mente 2**

34 # IN PRINCIPIO FU IL VERBO... *a cura di Roberto Pizziconi*

### **aggiungi un posto al ... tavolo**

36 # DOLCI COLLINE DI FORMAZIONE *a cura di Paola Diana Onder*

### **etica... mente**

38 # GLI IMPERVI SENTIERI DELLA 231  
*a cura di Carlo Domenico del Massa*

### **asternersi perditempo**

43 # CONSULENTI IN TRINCEA  
*a cura di Laura Della Rosa e Pierpaolo Meini*

### **scusa per le mancate letture**

46 # SOTTOMISSIONE *a cura di Simonetta Sartore*

### **epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...**

48 # ... CAPOVOLGIMENTI DI SUBCULTURA P'ANCL  
SU APPLICATIVI DI DISORDINE INFORMATO

**Obiettivo CdL**  
n. 1-2015

**Pubblicazione bimestrale**  
edita dall'ANCL U.P. Torino

**Redazione**  
Corso Sommeiller 21,  
10128 Torino  
www.ancl.to.it

**Direttore Responsabile**  
Marco Operti

**Registrazione**  
tribunale di Torino  
n. 3 del 18-02-2014

**Fotografie**  
Archivio ANCL U.P. Torino,  
iStockphoto (6, 7, 8, 10, 45);  
Photoxpress (45)

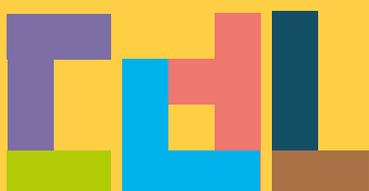
**Chiusa in redazione**  
13-03-2015

Egregio Destinatario, ai sensi dell'art. 12 del decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003, La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra Associazione, nonché da enti e società esterne ad essa collegati, solo per l'invio di materiale amministrativo, professionale, commerciale derivante dall'attività di Consulenti del lavoro. La informiamo inoltre che ai sensi del titolo II del citato decreto, lei ha il diritto di conoscere, cancellare, rettificare i suoi dati od opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione di legge.



**Il 31 gennaio 2015**

Intorno alle 13.00, Sergio Mattarella è eletto Presidente della Repubblica e, appena qualche ora dopo, a bordo di una Fiat Panda privata, si reca alle Fosse Ardeatine, luogo simbolo d'unità fra le nazioni ... dopo il ventennio di chi avrebbe festeggiato tra attricette senza dignità prestate alla politica, si sentiva la mancanza di una figura che finalmente incarnasse le Istituzioni



### **CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO**

Marco OPERTI, Presidente;  
Massimo LAIOLO, Vice Presidente;  
Sara MURARO, Segretario;  
Michele GIANNONE, Tesoriere;  
Filippo CARROZZO, Consigliere;  
Cristiano DRUETTA, Consigliere;  
Giuseppe GIUSIO, Consigliere;  
Oriana LAVECCHIA, Consigliere;  
Luigino ZANELLA, Consigliere

### **COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI**

Graziella PAGELLA, Presidente;  
Sonia ALEMANNI, Componente;  
Vincenzo DIMATTEO, Componente

### **REDAZIONE**

Walter PEIRONE, coordinatore;  
Sonia ALEMANNI, collaboratore;  
Gianluca BONGIOVANNI, collaboratore;  
Simona CARBONE, collaboratore;  
Paola CHIADÒ PULI, collaboratore;  
Oriana LAVECCHIA, collaboratore;  
Erica MAURINO, collaboratore;  
Paola NATOLI, collaboratore;  
Roberto PIZZICONI, collaboratore;  
Simonetta SARTORE, collaboratore;  
Dina Silvana TARTAGLIA, collaboratore;  
Savino TOTARO, collaboratore;  
Salvatore VERGA, collaboratore;  
Luigino ZANELLA, collaboratore

# #EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL, la consuetudine vuole che la prima parte dell'editoriale sia dedicata ad aggiornarvi sulle attività della nostra Unione Provinciale.

L'anno è iniziato con l'appuntamento elettorale del 12 febbraio 2015 in coincidenza con il rinnovo delle cariche riguardanti i Delegati provinciali dell'ENPACL. Come certamente saprete le modifiche del regolamento dell'Ente hanno drasticamente ridotto il numero dei Delegati Nazionali a scapito delle Provincie con un consistente numero di iscritti limitando significativamente la rappresentanza delle maggiori realtà; la nostra Provincia è passata così da 4 a 2 Delegati. Alla luce della variazione ed al fine di voler appianare concretamente posizioni infruttuosamente divergenti, abbiamo tentato di proporre ai colleghi torinesi una lista unica, e quindi condivisa, non trascurando il ricambio generazionale nonché la presenza d'una componente femminile purché preparata e motivata. Purtroppo, dimostrando una conoscenza superficiale della 'pancia' della categoria, la proposta è stata di fatto disdegnata contrapponendo una lista autonoma, evidentemente 'consigliata' da soggetti – in periodi più truculenti da definire alla stregua di 'cattivi maestri' – che hanno pensato bene di cavalcare l'onda per trasformare la consultazione in un referendum contro l'U.P. ANCL di Torino, non facendosi il minimo scrupolo di mandare allo sbaraglio dei giovani colleghi utilizzati come carne da cannone. L'esito delle urne ha sancito invece l'affermazione della nostra lista che ha ottenuto quasi il doppio dei voti di quella contrapposta e due candidati, già Delegati uscenti, sono stati riconfermati all'Ente di previdenza mentre la terza candidata, sempre appartenente all'ANCL, ha comunque riportato un numero ragguardevole di preferenze. Detto in termini più chiari ed inequivocabili per chi non ha voluto, o potuto, sentir ragioni: non aver valutato positivamente la proposta dell'U.P. al fine della presentazione di una lista condivisa, ha annullato di fatto la risultanza d'un esito elettorale che avrebbe senz'altro contato anche su una componente quale espressione dei colleghi più giovani e, perché no, femminile. Quindi coloro che intendano individuare 'colpe' da attribuire, perché di quelle si tratta, le stesse sono da ricercare altrove e non certo nel sindacato che si è mosso responsabil-

mente nel pieno interesse di tutta la categoria affinché la stessa potesse essere – in termini generazionali e di competenze – equamente rappresentata.

Voltando pagina, con soddisfazione posso affermare che sempre l'U.P. che presiedo, ha realizzato un altro obiettivo da tempo perseguito ovvero l'eliminazione della bollatura del registro infortuni per l'intera Regione Piemonte grazie alle relazioni intercorse con l'attuale Assessore al Lavoro, dott.sa Gianna Pentenero che ha saputo ascoltare le nostre osservazioni; a tal proposito vi rimando al puntuale riscontro che troverete a pagina 31 della rivista, a cura dei colleghi Filippo Carrozzo e Dina Silvana Tartaglia. Nel contempo, quanto accennato mi invoglia ad una riflessione che coinvolge coloro che spesso si domandano cosa serva iscriversi al sindacato: vorremmo anche portare questo risultato tangibile quale esempio dell'attività sindacale dell'U.P. ANCL di Torino che s'impegna costantemente in un'attività volta sicuramente alla tutela dei diritti degli associati, ma in molti casi, e questo ne è un esempio eclatante, è orientata anche beneficio di tutti i colleghi non iscritti.

Focalizzando l'attenzione invece sull'attività prevalentemente di natura operativa rileviamo come, a testa bassa, siamo appena usciti dagli adempimenti del modello CU che ha visto la nostra categoria protesa a realizzare l'ennesimo desiderio mediatico (e gratuito) della PA, quindi sottoscriviamo in pieno le ragioni che hanno indotto il nostro Consiglio Nazionale alla promozione della protesta ma non possiamo astenerci dal rilevare che le cose quando nascono male solitamente finiscono ben peggio! Dalla latitanza dell'ANCL S.U. in occasione della firma del codice di autoregolamentazione alla gestione complessiva dell'astensione programmata dal 7 al 14 marzo è stato un susseguirsi di scenari sovrapposti che poco si configurano con la professionalità che vogliamo ci venga riconosciuta: anche in questa circostanza, per un più opportuno approfondimento, rimando al riscontro di pagina 32 della rivista, a cura della collega Oriana Lavecchia.

Auguro a tutti i colleghi una buona e libera lettura!

**Marco Operti**

CdL in Settimo T.se (TO)  
e Presidente U.P. ANCL Torino

## #IL CONSIGLIO BREVE

### DIMISSIONI, CAMBIO AL VERTICE, RIMPASTO: ACCADDE IL 18 FEBBRAIO 2015

#### DIMISSIONI

Tutto inizia con il "Re" delle televisioni italiane che, il 13 novembre dell'ormai lontano 2011, si dimette dall'incarico di Capo del Governo della Repubblica Italiana.

Questo non sarà che il primo di una lunga serie di atti dimissori che hanno toccato tutti i vertici delle massime cariche politiche e religiose della penisola.

Quel giorno, tra le preoccupazioni di molti e i brindisi di altrettanti, si leggeva: "13 novembre 2011 **Silvio Berlusconi** si è dimesso" il Presidente del Consiglio, dopo l'approvazione della legge di stabilità, è salito al Colle tra le contestazioni della folla che urlava "buffone", "in galera" e lanciava monetine, per rimettere il mandato nelle mani del presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, aprendo così formalmente la crisi di governo. Napolitano: "Subito le consultazioni"

È la fine del quarto governo Berlusconi, di un'era e di una stagione politica durata quasi 20 anni.

**Non trascorre neppure un anno ed ecco che, sui giornali leggiamo che "La Polverini finalmente si dimette. Ora si vada subito al voto".**

Era il 27 settembre 2012 e qualcuno scriveva: "Lo ha fatto per davvero. Finalmente **Renata Polverini**, dopo aver illuso i cittadini per tre giorni, ha firmato ufficialmente le sue dimissioni".

In effetti non è poi così facile avere il coraggio di porre fine al mandato che l'elettorato, nell'urna, ha deciso. Perché è un po' come tradire le aspettative, deludere i sostenitori, mostrare d'aver in qualche modo fallito e non tutti riescono a farlo quando le condizioni davvero lo richiederebbero.

Passano pochi giorni, era il 12 dicembre 2012, ed ecco che un Capo di Governo della Repubblica torna a firmare la sua bella lettera di dimissioni. Più di qualche Consulente del Lavoro, vista la Riforma Fornero, in quell'occasione s'è chiesto se anche i politici, in quanto percettori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, fossero tenuti alla "conferma" delle dimissioni presso la DTL. Pare che il quesito giaccia ancora tra quelli inevasi. In effetti solo qualche giorno dopo il suo primo anniversario da premier, **Monti si dimette**. "Finalmente..." qualche giornalista scrive e rincara "In un anno di governo tecnico il Pil è peggiorato, il debito pubblico cresciuto, la disoccupazione aumentata a li-

velli record, la produzione industriale crollata e la pressione fiscale è a livello di strozzinaggio. Monti si dimette? Finalmente ..."

Anche **Mario Monti**, concluso l'iter parlamentare di esame e di approvazione della legge di stabilità e del bilancio di previsione dello Stato, ha rassegnato le dimissioni del governo da lui presieduto. Anch'egli le aveva già preannunciate, come irrevocabili, qualche giorno prima. Il Presidente della Repubblica, in quell'occasione, preso atto delle dimissioni, ha invitato il governo a rimanere in carica per il disbrigo degli affari correnti. C'è sempre qualcosa in sospeso che deve essere fatto, forse qualche delibera urgente.

Alcuni giornalisti di settore stanno ancora commentando gli effetti sconvolgenti che la riforma del lavoro e della previdenza hanno prodotto quando, il 13 febbraio 2013, le redazioni di tutto il mondo ricevono la notizia che "Il Papa si è dimesso". Il giornale satirico francese, poi assurto agli onori dell'attuale e triste cronaca, Charlie Hebdo, pubblica in prima pagina:

*"Il Papa si dimette. Finalmente un'ottima notizia".*

Altri, più caustici, scrivevano: "Di fronte ai misfatti vaticani (ricordando tra questi anche lo scandalo dello IOR), **Benedetto XVI** ha fatto quello che un uomo mite e debole sa fare: togliersi di mezzo per disarmare

*i suoi nemici. Ora spetta al nuovo Papa rinnovare radicalmente la Chiesa e dimostrare che Dio è tornato a vivere in Vaticano”.*

Un Consulente del Lavoro molto vicino alla Santa Sede sostiene che Benedetto XVI sia riuscito ad evitare la Riforma Fornero in quanto dipendente di “Impresa” priva di stabile organizzazione in Italia.

Il Papa non è stato in grado di gestire al meglio i suoi intriganti consiglieri e non avendo raggiunto gli obiettivi prefissati, nel concistoro in corso, comunicava ai cardinali le sue dimissioni.

Questa la motivazione apparsa su *L'Osservatore Romano*, CLIII n. 35 [2013] del 11/12-02, p.1:

*“Nel mondo di oggi, soggetto a rapidi mutamenti e agitato da questioni di grande rilevanza per la vita della fede, per governare la barca di San Pietro e annunciare il Vangelo, è necessario anche il vigore sia del corpo, sia dell'animo, vigore che, negli ultimi mesi, in me è diminuito in modo tale da dover riconoscere la mia incapacità di amministrare bene il ministero a me affidato.”*

Si narra che: *“Finito il concistoro pubblico, il Papa proseguì con un concistoro segreto, riservato ai soli cardinali presenti, circa una cinquantina, ai quali, in latino, comunicò la sua ferma e libera decisione di dimettersi da Papa perché, – disse – «sono pervenuto alla certezza che le mie forze, per l'età avanzata (ingravescente aetate), non sono più adatte per esercitare in modo adeguato il ministero petrino»”.*

Anche queste dimissioni non sono state “confermate” alla DTL in quanto, secondo le regole del Codice di Diritto Canonico, *“nel caso che il Romano Pontefice rinunci al suo ufficio, si richiede per la validità che la rinuncia sia fatta liberamente e che venga debitamente manifestata, non si richiede invece che qualcuno la accetti (can. 332 § 2)”*.

Fallito il proposito di mettere d'accordo il suo entourage, osservato come ciascuno perseguisse esclusivamente il proprio interesse, al Papa non restava che un gesto conclusivo che parlasse più delle parole dette. Le dimissioni.

A tutti i Grandi e Piccoli Capi papa Benedetto XVI ha lasciato un esempio da seguire. Lui si è dimesso perché non ce la faceva più a svolgere il suo ruolo e nonostante l'unicità dell'incarico, con il gesto forte delle dimissioni ha dimostrato, a differenza di altri, di non essere legato alla poltrona.

Ma una rondine non fa primavera e quest'altri non riusciranno mai a prendere decisioni senza esserne costretti dalla storia o dalle convenienze.

Non è facile dire: *“Non sono più adatto”*.

In duemila anni pochi sono stati gli esempi:

- Celestino V che il 13 dicembre 1294 rinunciò al papato dopo sei mesi, senza essere mai riuscito a insediarsi a Roma.
- Gregorio XII, papa dal 19 dicembre 1406 al 4 luglio 1415, dimessosi

per aver fallito l'obiettivo di porre fine alle liti fra i pontefici di Roma e quelli di Avignone.

Quindi, dopo moltissimi anni, con l'elezione di papa Francesco I s'è ripetuta una condizione molto rara. La coesistenza di due uomini, entrambi in vita, eletti da un conclave. Un “**nuovo Papa**” e un “**Papa emerito**”.

Questi i più noti precedenti storici:

- papa Clemente I, che nel 97, arrestato ed esiliato, rinunciò alla carica in favore di Evaristo;
- papa Ponziano, il 28 settembre del 235, rinunciò alla carica perché mandato ai lavori forzati in Sardegna con papa Antero che gli succedette il 21 novembre dello stesso anno;
- papa Silverio, depresso da Belisario, l'11 marzo 537 rinunciava in favore di Virgilio che da anni era considerato il suo usurpatore;
- papa Benedetto IX che tra il 1032 e il 1044, espulso e tornato in carica a più riprese, convisse con Silvestro III, Gregorio VI e Clemente II;
- all'inizio del sec. XV, al tempo dei papi Gregorio XII e Benedetto XIII, dimessi dal concilio di Pisa nel 1409 perché scismatici;
- l'antipapa Giovanni XXIII (nome ripreso, senza paura, da papa Angelo Giuseppe Roncalli nel 1958) che coesistette con Urbano VI e Martino V, quest'ultimo eletto dal concilio di Costanza;
- papa Eugenio IV, scomunicato e depresso con Felice V che abdicò in favore di Nicolò V nel 1447.

Ma torniamo alla serie infinita delle dimissioni più recenti. Il **14 febbraio 2014 anche Enrico Letta** si è dimesso consegnando il suo mandato nelle mani del Presidente della Repubblica. **Giorgio Napolitano**, dal canto suo, gli aveva dato una netta spallata accelerando una crisi che da tempo si stava trascinando. Letta è stata una meteora. Se chiediamo per strada il nome degli ultimi presidenti del consiglio pochi lo nomineranno. I Consulenti del Lavoro sicuramente sì perché, come gli altri premier che l'hanno recentemente preceduto o seguito, nell'ambito della sfera del lavoro, proroghe a parte non è riuscito a far nulla di buono.

Ed ecco, dopo quelle del Papa, le dimissioni dell'inquilino del Quirinale. Qui c'è anche il fattore "palazzo" in quanto questa era la residenza storica dei Papi, poi usurpata dai Savoia e quindi dai presidenti della Repubblica Italiana.

Questo scrivevano i giornali il 14 gennaio 2015: "*Re Giorgio si è dimesso*".

E quindi: "**Giorgio Napolitano non è più Presidente della Repubblica. Dopo quasi 9 anni il capo dello Stato ha lasciato l'incarico al Quirinale. Incarico che aveva assunto per la prima volta nel 2006 e che aveva di nuovo accettato allo scadere del 7° anno, dopo aver nominato tre premier mai eletti**".

Nei corridoi di palazzo si dice che siano state la crisi e le difficili situazioni politiche di questa nostra Italicchia le condizioni che hanno

spinto il Parlamento a eleggere di nuovo Napolitano. Un'eccezione? Forse, ma non l'unica riguardante il Presidente, che molti accusano d'essere andato ben oltre il ruolo previsto dalla Costituzione. Non gli si perdona d'aver bloccato, nel febbraio 2007, la prima crisi del Governo Prodi e l'anno successivo, quando ormai Prodi non aveva più la maggioranza in Parlamento, d'aver tentato di insediare un governo del presidente con a capo l'on. Marini. Fallito però miseramente poco dopo.

Nel 2011 Napolitano piazza alla Presidenza del Consiglio il "tecnico" Mario Monti, infine, dopo le elezioni politiche del 2013, vinte da Bersani e dal suo "Partito Democratico", Re Giorgio nomina, viste le difficoltà incontrate da Bersani nel formare un Governo, Enrico Letta come Presidente del Consiglio dei Ministri spodestato poi in favore di Renzi e realizzando così un filotto di tre, consecutivi, Presidenti del Consiglio dei Ministri nominati (ma non votati).

Su di lui qualcuno ha scritto: "Da più di 3 anni l'Italia non è più una democrazia".

Ed eccoci alle ultime. Quelle che più da vicino riguardano la nostra categoria.

Con una decisione che non ha sorpreso nessuno, il 18 febbraio 2015, dopo innumerevoli annunci, anche il **Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino** rassegna le sue dimissioni. Nulla a che vedere con quelle citate, le sue si disco-

stano un po' da ciascuna, in quanto parziali poiché riguardanti esclusivamente l'incarico di Presidente. Infatti il collega **Cristoforo Re**, che dopo la cancellazione di Riccardo Travers, di cui rimandiamo a parte, è l'iscritto di Torino che più di ogni altro è vissuto in Consiglio, continuerà, per ora privo di qualsiasi specifico altro incarico, non si sa bene sino a quando, l'attività di Consigliere, precludendo l'accesso al primo dei non eletti della lista ANCL.

#### **CAMBIO AL VERTICE**

Nel corso dello stesso Consiglio, dopo ampia discussione (dirà il verbale), incassando il sostegno di tutti i presenti, la collega **Luisella Fassino** è stata eletta Presidente dell'Ordine Provinciale. In effetti le manovre di avvicinamento alla Presidenza da parte della collega erano iniziate molti anni or sono, purtroppo sfumate per le solite complicate relazioni interne alla categoria e anche in quest'occasione, per come s'erano messe le cose, altri due candidature rivolte alla sostituzione del collega Re, cioè quelle dei colleghi Walter Peirone e Massimiliano Fico poi rientrate, hanno reso la pratica non del tutto lineare. Siamo tutti orgogliosi di avere finalmente una donna alla Presidenza del CPO di Torino. Questo, unitamente agli auguri e alle felicitazioni, è stato il primo approccio dei presenti, certi che potranno contare sulla sua professionalità e competenza maturata "sul campo" con l'assiduo impegno quotidiano sia in studio che all'interno della società civile.

Anche l'U.P. ANCL di Torino, per voce del suo Presidente Marco Operti, ha

## #GRAZIE RICCARDO... 'ANCHE' DI TUTTO, EH!

prontamente espresso alla collega, che ne conosce molto bene peculiarità ed esigenze, i migliori auguri di buon lavoro nel nuovo ruolo. Infatti auspichiamo che l'estrazione Anclista della collega abbia il sopravvento, inducendola a riprendere a frequentare la sede di corso Sommeiller nella consapevolezza che il pluralismo è una risorsa e non una piaga della democrazia e la radicalizzazione di eterni conflitti si realizza quando una delle parti pretende d'issare solo la propria bandiera.

### **RIMPASTO (\*)**

Conseguenza della nomina al vertice della categoria sono state le sue dimissioni dall'incarico di Tesoriere per l'incompatibilità tra le due cariche. Ultima decisione a maggioranza del Consiglio del 18 febbraio 2015 è stata l'assegnazione dell'incarico alla Tesoreria dell'Ordine allo scrivente, **Luigino Zanella**, che sostituirà quindi la dimissionaria Luisella Fassino.

**Luigino Zanella**  
CdL in Torino

(\*) **Rimpasto**: nuovo impasto; rimpastaggio, rifacimento, sostituzione senza ricorso alla crisi di governo.

**Rimpasto** è il termine, d'origine gergale ma ormai comunemente accettato anche dai manuali di diritto costituzionale, che indica i mutamenti all'interno della compagine di un governo, i quali abbiano luogo senza le dimissioni dell'intero gabinetto. Alternativa al rimpasto è il ritorno alle urne con elezioni anticipate.

Credo sia doveroso riservare un breve corsivo ad un ex collega che, comunque lo si consideri, ha lasciato un segno indelebile nelle vicende torinesi. Pur consapevole, nonostante si creda il contrario, che il mio cuore di panna avrebbe avuto il sopravvento e avrei finito per scrivere un coccodrillo salvifico, ho tentato d'incattivirmi rileggendo un suo scritto del marzo 2014, artificialmente ostile e non intellettualmente corretto nei confronti della nostra U.P. ANCL.

Ma siccome non sono di quelli che per anni l'hanno attorniato per ottenere prebende, ritengo sia giusto esternare, insieme a chiunque crede ancora nel valore della professione e nelle iniziative per affermarla, pubblici e sentiti ringraziamenti. E voglio farlo adesso, quando so per certo che sta attraversando la fase magmatica dello stacco ossia quando il telefono non suona più perché i questuanti che mutuavano benevolenze sussurrando lamentele o confessioni si sono dileguati d'incanto e la vena d'emarginazione ti pervade.

È vero: non sempre ho condiviso le sue posizioni ma tra un popolo di colleghi che assumono incarichi, di natura volontaria, restando muti o analfabeti, buoni per presenziare e alzare la manina a comando senza mai intervenire né a voce, né per iscritto, riconosco che ha sempre avuto il coraggio di metterci la faccia, spesso in solitudine e, sovente, pagando di persona, precludendosi l'accesso a cariche di cui, son convinto, ne avrebbe beneficiato l'intera categoria.

Vorrei ricordare il suo ultimo intervento pubblicato su 'L'Ordine informa' in materia di Ente di Previdenza, colmo di quella faziosità obiettiva, detto senza alcun significato ossimorico, che reclama certezze perché orientata al sano dibattito in quanto motivatamente puntuale e razionalmente espressa.

Anche durante gli anni della Presidenza locale, ha usato indubbiamente più il bastone che la carota ma le recenti vicissitudini del CPO, insegnano come l'assenza di una guida ferma e coerente che tuttavia sostenga l'operato di ogni suo consigliere, in contestualità di fermenti, determini vuoti a perdere poi non rigovernabili.

Mi rammarica, infine, che non sia stato un sostenitore di 'Obiettivo CdL'. Eppure vanta stigmati editoriali, concretizzate nell'intuizione proprio de 'L'Ordine informa', antesignano delle riviste dei CPO: fu una 'meritevole ossessione' che in tempi non tecnologici favoriva la colleganza e solo qualche ingeneroso poté pensare di coniare il neologismo 'Il Travers informa'. Ma, almeno per un volta, non fu l'Innominato...

**W.P.**

## #È LA STAMPA, BRUTTEZZA!

Mi trovo a sfogliare, si proprio 'a sfogliare', perché per abitudine il vostro scrivano ama stamparsi sempre in anteprima il pdf, l'ultimo numero de 'L'Ordine informa', tra l'altro ammirandolo in bianconero pur conscio che ogni prospettiva ricondotta a tale abbinamento cromatico generi tristezza e malinconia.

Nel caso si aggiungono mestizia e delusione perché a 15 mesi dal ribaltone in redazione, si è verificato un costante decadimento di qualità e contenuti che appare solare anche ad un occhio distratto.

Da allora, son usciti 5 numeri d'una pubblicazione diventata praticamente trimestrale e, nella religione grafica dell'impaginazione osservante i multipli del numero 8, assottigliatasi recentemente a 24 pagine: eppure sarebbe stato sufficiente continuare a riempire il contenitore del format offerto 'chiavi in mano' all'atto del passaggio di consegne, per proseguire senza intoppi.

In compenso sono raddoppiati i coordinatori di redazione tuttavia, si veda bandella editoriale, non si comprende di cosa esattamente si occupino, dal momento che a tutt'oggi non esiste un gruppo settorialmente adibito in rubriche riconoscibili e, riguardo la loro essenziale funzione di trattamento testi, è emblematico che a 5 mesi dalla sua elezione all'interno del CNO, appaia ancora in composizione di CPO, il nominativo del collega Giovanni Marcantonio a scapito del collega Danilo Lisdero. In verità dovrebbe esserci anche l'avallo d'un (ex) diret-

tore responsabile finalizzato al preventivo 'visto si stampi' tuttavia pare che il suo unico assillo operativo si limiti ad una coazione esercitata sugli elaborati affinché non emergano avvisaglie di superbia, da reprimere senza esitazioni: lo so che non è chiaro ai più ma ci ritorneremo.

Intendiamoci: soprattutto quando lo si fa nei ritagli di tempo è comprensibile incappare in refusi e chi scrive lo sa bene perché è il primo a caderci. Ma quando sono reiterati, quando già dal sommario emergono distonie con l'intercalare degli interventi, quando si arriva a nomi di battesimo storpiati in firma, interviste non identificate, occhielli slabbrati, quegli stessi refusi si definiscono in altro modo: approssimazione e quindi scarsa dedizione ai lettori, nel caso, principalmente, dei colleghi.

Ritengo quindi che il CPO si trovi di fronte ad un bivio cioè se sia opportuno insistere, ovviamente con altra determinazione e fervore, nella pubblicazione de 'L'Ordine informa' e, in caso positivo, se perseverare nella proposizione cartacea.

Logicamente ignoro quali saranno le proposte in merito del neo Presidente, la collega Luisella Fassino, ma per evitare inutili perdite di tempo in sede collegiale, approfitto del presente spazio per informare che, relativamente ad una rivisitazione degli incarichi di redazione, andranno effettuate scelte diverse da quelle che chiamino in causa direttamente chi scrive.

E non è certo una prosecuzione di quel presunto atto di superbia ad-

dossatomi dal Presidente uscente nel corso dell'ultima riunione di Consiglio, riferito ancora alle dimissioni rassegnate a novembre 2013, in spregio alla categoria poiché, come rammentatomi, "la rivista è l'organo di tutti i Consulenti del lavoro di Torino". Accezione che condivido pienamente ed è proprio perché "la rivista è l'organo di tutti i Consulenti del Lavoro di Torino" lo è anche di quelli che la pensano diversamente e lo scrivono. Infatti, da coordinatore di redazione non ho mai censurato alcunché, dando voce alle minoranze ma comprendo come sia più semplice additare sistematicamente ad insulti invise prese di posizione piuttosto d'intavolare un contraddittorio letterale.

Dopo tutto chi mi conosce, sa benissimo che la superbia è un peccato che non mi appartiene e quale dimostrazione più efficace dell'aver formato dal nulla una redazione di 15 colleghi, la cui gran parte mi ha seguito in un'altra esperienza editoriale, se fossi imbottito di spocchia e presunzione? L'indisponibilità si rifà invece alle condizioni che mi avevano già indotto a lasciare la carica, non oggetto di alcun attuale mutamento, come non potrebbe essere altrimenti, tenendo conto che la stessa collega Fassino è stata tra i firmatari del comunicato congiunto di sfiducia.

Ciò premesso, se qualche brillante pensatore, mi riferisco in particolare alle cassandre che hanno passivamente in tasca una tessera del Sindacato solo per poi utilizzarla

come mezzo necessario per planare altrove, vagheggia come 'Obiettivo CdL' debba confluire nella rivista del C.P.O. di Torino, stia pure sereno: il notiziario continuerà a far sentire la sua voce indipendente e priva di condizionamenti.

Purtroppo, e occorre essere onesti con gli iscritti, già abbiamo dovuto subire, causa costi eccessivi, una pesante battuta d'arresto rinunciando (confidavamo solo temporaneamente) alla pubblicazione in versione tradizionale ma nonostante la dolorosa abdicazione si cerca di agire con cura e passione come se nulla fosse accaduto e ci fosse ancora uno sbocco in tipografia.

È un particolare cruciale perché le nuove potenzialità offerte dalla tecnologia divulgativa costituiscono insidie, anche inconse, che rischiano di assecondare la trascuratezza dei particolari e noi non vorremmo assomigliare a quei maestri della comunicazione che sopprimendo il cartaceo, con l'ausilio di un lancio farcito di strilli improntati su formati digitali e multimediali, smartphone e tablet, propongono un prodotto con testi privi di formattazione, sterlineature insoddisfacenti, spazi vacanti, sommari incompleti, mancanza di civette di richiamo, per tacere di una copertina più adatta ad una fanzine da volantinare nella curva Nord dell'Olimpico (sul prossimo numero dobbiamo attenderci immortalato un dribbling di Felipe Anderson o il Presidente Lotito in visita pastorale al CNO?) che ad un portale di categoria.

In conclusione 'Obiettivo CdL', non solo continuerà a far sentire la sua voce indipendente e priva di condizionamenti, come già accennato, ma promettiamo che faremo quanto nelle nostre possibilità per meritarcì un dignitoso accostamento all'appellativo di 'rivista' perché di angoscianti bollettini, un iscritto all'ANCL non ne sente alcun bisogno.

**Walter Peirone**  
CdL in Torino



# #MI MANDA RUTGER HAUER

**“IO NE HO VISTE COSE CHE VOI FUNZIONARI NON POTRESTE IMMAGINARVI, TICKET LICENZIAMENTO IN FIAMME AL LARGO DEI BASTIONI DI ORIONE, E HO VISTO I FILE UNIEMENS BALENARE NEL BUIO VICINO ALLE PORTE DI TANNHÄUSER... E TUTTI QUEGLI ADEMPIMENTI... ANDRANNO PERDUTI NEL TEMPO... COME VOUCHER NELLA PIOGGIA... È TEMPO DI PRESENTARE L' F24 ”**

**Roy Batty**, Consulente del Lavoro, Torino, novembre 2019  
(per la versione originale si veda la nota 1)

## PREMESSA

Era dai tempi della prima visione di Blade Runner che non subivo simili passioni futuriste: replicanti, automobili volanti, nuovi dialetti nati dalla stretta convivenza di popoli diversi, clima impietoso e irrimediabilmente compromesso, hanno costituito una visione affascinante per molti spettatori di quell'autentico cult-movie.

Oggi che la data ipotetica di quegli eventi è incredibilmente vicina, viviamo una realtà quotidiana molto diversa da quegli scenari.

È vero però che nel frattempo abbiamo assistito ad una rivoluzione telematica persino inaspettata che interessa tutti i cittadini, in particolare modo i Consulenti del Lavoro che sono alle prese con il “miraggio” di semplificazioni amministrative vere, derivanti da esigenze operative quotidiane, caratterizzate da un corretto uso di procedure informatiche e telematiche, non finalizzate all'esclusivo aggiornamento delle banche dati e (magari!) non condizionate da interpretazioni restrittive dettate da una circolare amministrativa.

Qualche giorno fa ero intento nei consueti adempimenti quotidiani

quando ecco improvvisa una folgorazione degna di Sebastian (2): abbiamo bisogno della gestione “on line” degli assegni familiari ! Chi meglio di un Consulente del Lavoro che li gestisce quotidianamente può disegnare una nuova modalità di gestione ?

Presa carta e mouse, in pochi minuti ne è scaturita un'ipotesi forse provocatoria ma certamente non “campata in aria” e soprattutto non lontana dall'essere concretamente realizzabile.

Quello che stiamo per descrivere o commentare, una volta tanto, non riguarda quindi una novità normativa che ci è stata presentata con “indigeste” modalità “top-down” o realizzata senza tenere conto delle esigenze operative degli utenti, ma si tratta di un suggerimento che, con una innovativa spinta “bottom-up”, propone la realizzazione di una procedura informatica capace di abbattere il tempo di lavorazione dei documenti presenti negli studi professionali e utile alle onnipresenti esigenze di controllo della Pubblica Amministrazione: automatizziamo, quindi, il processo di gestione degli assegni familiari!

*(1) “Io ne ho viste cose che voi umani non potreste immaginarvi, navi da combattimento in fiamme al largo dei bastioni di Orione, e ho visto i i raggi B balenare nel buio vicino alle porte di Tannhäuser, ... e tutti quei momenti ... andranno perduti nel tempo ... come lacrime nella pioggia, ... è tempo di morire”*

*(Roy Batty, replicante, Los Angeles, novembre 2019).*

*(2) Sebastian è il progettista genetico dei “Nexus6”, generazione di androidi cui appartengono i 4 replicanti ribelli.*

## L'ATTUALE FLUSSO DI LAVORO

Il nuovo flusso di lavoro prende spunto dalla esperienza già maturata a proposito dei certificati medici di malattia e dalla constatazione che l'attuale flusso documentale è complesso, lento e scarsamente presidiato.

L'attuale sistema di gestione, in estrema sintesi, può essere così descritto:

1. compilazione del modulo ANF/DIP da parte del dipendente;
2. esame, ad opera del consulente/azienda, del contenuto del modulo;
3. validazione (o rigetto della richiesta) e determinazione dell'importo mensile;
4. liquidazione in busta paga;
5. compilazione della denuncia

# GLI ASSEGNI FAMILIARI NELL'INPS CHE VERRÀ

mensile UniEmens per la comunicazione all'INPS degli importi erogati;

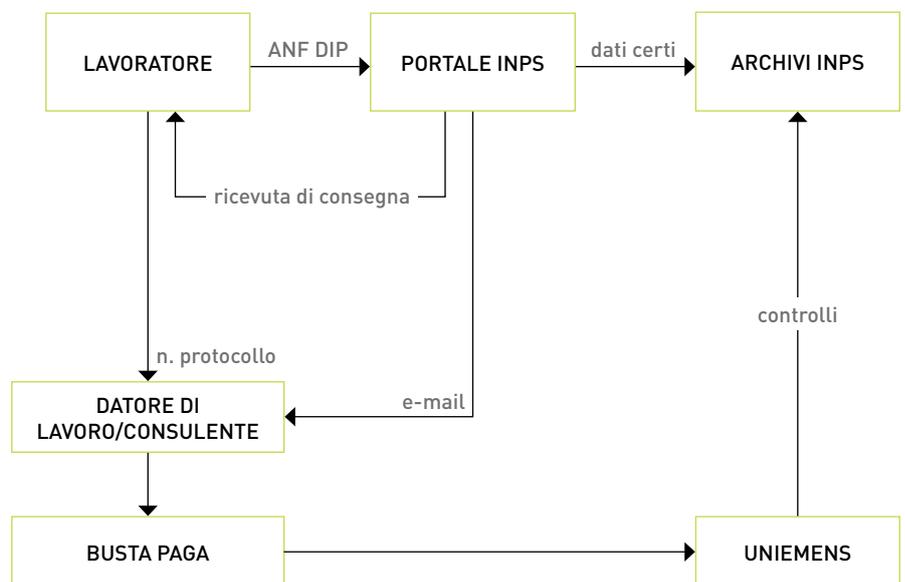
## 6. archiviazione della documentazione.

Tale flusso di lavoro presenta diversi aspetti critici:

- la compilazione del modulo cartaceo è piuttosto complessa per chi non è particolarmente esperto di questioni previdenziali/assistenziali ed accade dunque che si debba impiegare parecchio tempo per spiegare, ad esempio ad un lavoratore straniero, come deve essere compilata la modulistica, cosa firmare e ad opera di chi;
- la normativa degli assegni familiari è assai articolata ed è tutt'altro che agevole il controllo sulla spettanza del trattamento (ad esempio: la composizione del nucleo familiare e i dati reddituali) e sulla determinazione dello stesso (scelta della tabella di riferimento fra una decina abbondante di opzioni, individuazione dell'importo in mezzo a centinaia di righe e ad una decina di colonne);
- fino al momento della presentazione dell'UniEmens, l'INPS non può monitorare la spesa in quanto è completamente all'oscuro delle prestazioni che saranno erogate in busta paga;
- non esiste controllo sulla veridicità dei dati, che è affidata alla dichiarazione di responsabilità dei firmatari.

## LA NUOVA PROCEDURA

Il nuovo flusso di lavoro potrebbe essere raffigurato come segue:



Come accade già oggi, il processo si mette in moto in seguito all'iniziativa del lavoratore il quale, accedendo all'area riservata del portale INPS, deve compilare un format on-line nel quale le informazioni inserite sono oggetto di controllo e validazione per mezzo delle molteplici banche dati di cui dispone la Pubblica Amministrazione.

In particolare, si possono evitando errori di compilazione riguardanti:

- i dati anagrafici ed i codici fiscali dei soggetti;
- i dati reddituali degli stessi;
- la composizione del nucleo familiare;

- il controllo della necessità di autorizzazione da parte dello stesso Istituto;
- la determinazione del corretto importo mensile dell'assegno.

Altrettanto evidenti sono i vantaggi derivanti dall'uso dello strumento informatico:

- le dichiarazioni di responsabilità attualmente richieste non sarebbero più necessarie grazie alla validazione dei dati on-line ed il controllo degli stessi interfacciando le banche dati disponibili (ad esempio: l'anagrafe);
- la possibilità di compilare durante la sessione di collegamento anche

la eventuale richiesta di autorizzazione;

- l'autenticazione dell'accesso al portale mediante apposite credenziali (il PIN) sostituirebbe la firma autografa del modulo.

La validazione dell'operazione ad opera dell'INPS darebbe origine a:

- l'invio di apposita ricevuta al lavoratore tramite PEC;
- l'invio al datore di lavoro della comunicazione di concessione degli ANF, e del relativo importo mensile, depositata nel "Cassetto Previdenziale";

- l'invio di una mail ordinaria al Consulente del Lavoro delegato dal datore come avviso del documento depositato nell'area riservata.

Al Consulente del Lavoro non resterebbe che prelevare l'informazione e liquidare in busta paga gli ANF ottenendo:

- un notevole risparmio in termini di tempo;
- la diminuzione delle proprie responsabilità e del rischio di sanzioni in caso di errore.

L'INPS invece otterrebbe i seguenti vantaggi:

- monitoraggio in tempo reale della spesa per prestazioni;
- certezza delle informazioni archiviate;
- riduzione delle frodi;
- controllo degli importi segnalati in UniEmens.

Sarà pronto l'INPS per questo salto nell' "extra-mondo" o dovrà chiedere il sostegno a Rutger Hauer?

**Gianluca Bongiovanni**  
CdL in Rivalta (TO)

Senza tante acrobazie

## Semplice & Veloce

è **semplice e veloce** utilizzare i nostri software, così come è **semplice e veloce** ricevere assistenza grazie alle persone del nostro team specializzato.

**Ranocchi**  
Torino

[www.ranocchitorino.com](http://www.ranocchitorino.com)

Sistemi di gestione integrati per i **consulenti del lavoro e commerciali**

**GIS** Paghe  
**GIS** Com

Soluzioni **personalizzate** assistenza e formazione

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

## #ANATOMIA DI UN CONTRATTO A SALVE

La grande crisi economica e di lavoro che, da troppi anni, lacera il tessuto produttivo del Bel Paese ha colpito anche categorie di lavoratori inaspettate.

“Non scenderemo in piazza, non è cosa da dirigenti”, avevano assicurato i dirigenti iscritti al principale sindacato di categoria.

Ma le acute tensioni tra Confindustria e Federmanager si sono esteriormente percepite, per ben due anni.

La lunga trattativa per rinnovare il contratto che interessa circa 73mila dirigenti su 116mila totali, si è infine conclusa con la firma dell'accordo di rinnovo del 30 dicembre 2014, dopo che l'Associazione degli industriali aveva comunicato la formale disdetta del precedente contratto del 25 novembre 2009 scaduto a dicembre 2013.

Il via libera al rinnovo contrattuale, probabilmente, è stato condizionato anche dall'entrata in vigore – avvenuta il giorno 25 novembre 2014

– della Legge n. 161 del 30 ottobre 2014, c.d. Legge Europea 2013-bis.

La Legge n. 161/2014 ha, infatti, recepito i principi contenuti nella Sentenza del 13 febbraio 2014 n. C-596/12 della Corte di Giustizia Europea, la quale ha stabilito che anche i dirigenti devono essere ricompresi nell'ambito di applicazione delle procedure di licenziamento collettivo e sulla base degli stessi criteri previsti per gli altri lavoratori: anzianità aziendale, carichi di famiglia ed esigenze tecnico organizzative.

Il nuovo accordo riveste validità dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2018.

La regolamentazione in esso contenuta tende a favorire l'inserimento di nuove figure dirigenziali nella struttura organizzativa delle imprese, a premiare i dirigenti maggiormente produttivi e presenta alcune significative novità riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro, il trattamento economico ed il sistema di welfare contrattuale.

### **TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA (TMCG)**

Il nuovo contratto innova la disciplina economica con l'obiettivo di ridurre i costi aziendali.

Viene, quindi, fissato un solo livello retributivo ed eliminato il secondo livello retributivo (fissato dal precedente contratto in 80.000 euro annui) del trattamento minimo complessivo di garanzia annuo.

Il livello di TMCG – da assumere

quale termine economico di raffronto, a decorrere dall'anno 2015, nei confronti dei dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015 – è determinato in 66.000 euro (il precedente CCNL prevedeva 63.000 euro).

Lo stesso livello retributivo di TMCG è riconosciuto anche ai dirigenti che, al 1° gennaio 2015, abbiano maturato una anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda pari o inferiore a dodici mesi.

Il secondo livello del TMCG – che nel precedente contratto era stato fissato in 80.000 euro e scattava dopo sei anni di anzianità – viene invece definitivamente soppresso.

A fronte di tale cancellazione – che certamente penalizza le aspettative di crescita economica dei dirigenti con una anzianità di servizio, nella qualifica e nell'azienda, alla data del 1° gennaio 2015, compresa tra uno e sei anni – viene introdotta una particolare regolamentazione economica di carattere compensativo.

Infatti, le parti firmatarie, nei confronti dei dirigenti che si trovano in tale situazione, hanno stabilito di “cristallizzare” l'anzianità maturata e con essa l'aspettativa di crescita economica, riconoscendo loro un livello individuale del TMCG – determinato, pro-quota, sulla base dei mesi di servizio maturati al 1° gennaio 2015 (computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni) – calcolato sulla differenza rilevata tra i due livelli di 80.000 euro e 63.000 euro previsti nel precedente contratto.



## LE NOVITÀ DELL'ACCORDO DI RINNOVO PER I DIRIGENTI DELL'INDUSTRIA

### **LA LOGICA CHE SOTTENDE A TALE RAGIONAMENTO È QUELLA DI SEGUITO ILLUSTRATA.**

Considerato che la differenza tra il primo e il secondo livello di TMCG stabiliti dal precedente CCNL è di 17.000 euro (80.000 – 63.000) e che tale somma sarebbe stata maturata per intero solamente dopo 6 anni (72 mesi) di servizio, al dirigente con anzianità superiore ai dodici mesi viene riconosciuto, ai fini della determinazione del suo nuovo livello di TMCG, un settantaduesimo di 17.000 euro per ciascun mese di anzianità maturata nella qualifica e nell'azienda, al 1° gennaio del 2015. L'importo del settantaduesimo di 17.000 euro è stato convenzionalmente arrotondato a 236 euro. È opportuno rilevare che per i dirigenti con anzianità fino a 12 mesi il riconoscimento del nuovo livello minimo del TMCG, (66.000 euro) comprende l'importo che spetterebbe loro se si applicasse il meccanismo dei "settantaduesimi" maturati.

L'importo mensile di 236 euro deve essere quindi aggiunto al primo livello di TMCG previsto dal precedente CCNL – cioè 63.000 euro – per ogni mese di anzianità nella qualifica e nell'azienda.

Applicando quanto sopra detto, un dirigente con 32 mesi di anzianità, nella qualifica e nell'azienda, percepirà il suo TMCG nella misura pari a 70.552 euro (cioè: 236 euro per 32 mesi).

Per effetto di tale disposizione, il TMCG determinato con i criteri sopra descritti, da valere dal 2015 per i dirigenti con almeno 6 anni di anzianità alla data del 1° gennaio del 2015, non potrà superare l'importo di 80.000 euro.

Nel testo dell'accordo sono stati riportati anche alcuni esempi esplicativi del suddetto conteggio.

### **SCATTI DI ANZIANITÀ**

La precedente disciplina viene prorogata, in via transitoria, per tutta la vigenza del nuovo CCNL e quindi fino al 2018.

Al dirigente in attività alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di 10 scatti di anzianità, si continuerà a riconoscere l'importo mensile lordo in cifra fissa di euro 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso. Il limite massimo degli scatti di anzianità è di dieci, considerando anche quelli maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

L'accordo introduce il nuovo concetto in base al quale gli importi riconosciuti a titolo di scatti di anzianità possono essere assorbiti da eventuali aumenti economici c.d. strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2009.

### **COMPENSI D'IMPORTO VARIABILE COLLEGATI AD INDICI E/O RISULTATI (MANAGEMENT BY OBJECTIVE)**

Per compensare l'eliminazione del secondo livello retributivo del TMCG, le parti firmatarie hanno deciso di assegnare al rapporto contrattuale individuale tra impresa e dirigente la definizione di un sistema retributivo incentivante, collegato alle performance o agli obiettivi aziendali.

Infatti, la nuova disciplina dell'MBO prevede che, laddove il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al vigente livello di TMCG, le aziende dovranno adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati.



I criteri e le modalità di attuazione degli eventuali sistemi di retribuzione per obiettivi, dovranno essere comunicati, almeno annualmente, alla RSA dei dirigenti, ove presente.

Dalla lettura del testo contrattuale, si evince che la disposizione in questione non si applicherà in presenza di un trattamento economico annuo lordo del dirigente superiore al TMCG di riferimento.

#### **TRASFERTE E MISSIONI**

La nuova regolamentazione - fatta salva l'applicazione di eventuali accordi aziendali e/o individuali in materia di trasferte e missioni - stabilisce che al dirigente in trasferta dovrà essere riconosciuto - oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio - per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore in un arco temporale di 24 ore decorrenti dalla partenza, un ulteriore importo in cifra fissa di 85 euro, a titolo di rimborso spese non documentabili.

Tale voce, per specifica disposizione contrattuale, non è parte della retribuzione ad alcun effetto, compreso il trattamento di fine rapporto.

#### **COLLEGIO ARBITRALE DISCIPLINA DELLA**

##### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

In caso di licenziamento individuale ingiustificato del dirigente, le mensilità, di natura omnicomprensiva, a disposizione del Collegio Arbitrale da erogare a titolo di indennità supplementare, sono state così ridefinite:

- fino a 2 anni di anzianità azienda-



le dovranno essere corrisposte 2 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

- oltre a 2 e fino a 6 anni di anzianità aziendale, da 4 a 8 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre i 6 e sino a 10 anni di anzianità aziendale, da 8 a 12 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre i 10 e sino a 15 anni di anzianità aziendale, da 12 a 18 mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- oltre 15 anni di anzianità aziendale, da 18 a 24 mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Va precisato che gli importi in questione non possono essere applicati ai licenziamenti collettivi in quanto essi rimangono disciplinati dalla specifica normativa prevista dalla già citata Legge n. 161/2014.

##### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Coerentemente con la legge di riforma previdenziale c.d. Fornero, viene modificato l'art. 22 del precedente CCNL contratto, e viene portata a 67 anni (sia per gli uomini che per le donne) l'età al maturare della quale il dirigente non è più assistito nella

risoluzione del rapporto di lavoro da specifiche tutele contrattuali

#### **PREAVVISO**

Sono stati ridefinite e ridotte le durate del periodo di preavviso di licenziamento nel modo seguente:

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a 6 anni di anzianità aziendale;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a 10 anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a 15 anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre 15 anni di anzianità aziendale.

Nella versione previgente, i termini di preavviso erano invece così stabiliti:

- a) mesi 8 di preavviso per il dirigente con un'anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

## SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI GESTIONE SEPARATA FASI (GSR-FASI)

A far data dal 1° gennaio del 2015 viene definitivamente meno la pre-  
vigente disciplina del GSR/FASI per  
quanto attiene al sostegno al reddito  
dei dirigenti licenziati.

Nel contempo, è previsto il manteni-  
mento del versamento, a carico del-  
le imprese, di Euro 100 per ciascun  
dirigente in servizio, anche al fine  
di finanziare le prestazioni dovute  
ai dirigenti che, licenziati entro il  
31 dicembre 2014, presenteranno  
la domanda di sostegno al reddito  
entro il 31 gennaio 2015, ancorché  
in decorrenza del preavviso.

Dal 2016 il contributo aziendale è ele-  
vato a Euro 200. Se le parti riterranno  
necessario reperire ulteriori risorse  
potrà essere chiesto un contributo al  
dirigente in servizio di ammontare  
non superiore al 50% del contributo  
dovuto dal datore di lavoro.

Le nuove prestazioni erogate dal  
GSR/FASI, per un periodo non supe-  
riore a 12 mesi, a favore di dirigenti  
licenziati che non abbiano maturato  
il diritto ad una prestazione pensio-  
nistica, saranno le seguenti:

- creazione di una copertura sanita-  
ria Fasi e integrativa Fasi;
- copertura assicurativa per mor-  
te o invalidità permanente (tale  
da ridurre in misura superiore ai  
2/3 la capacità lavorativa specifica  
del dirigente), per una somma non  
superiore, in prima applicazione,  
a 100.000 euro (da gestire tramite  
il FASI);

- iniziative di politiche attive, non-  
ché di orientamento, formazione  
e placement anche in coerenza  
con le modifiche legislative che  
dovessero intervenire in materia,  
da sostenere in una logica di pre-  
mialità "a risultato".

### ACCORDO FASI

Gli andamenti non positivi degli  
ultimi bilanci del FASI, il trend ne-  
gativo del rapporto tra lavoratori  
attivi e pensionati ed i costi sanita-  
ri crescenti, hanno indotto le parti  
contraenti a riformare il sistema del  
welfare contrattuale attraverso:

- il conferimento al Consiglio di  
Amministrazione del Fondo di una  
maggiore responsabilità gestio-  
nale (con l'obiettivo di perseguire  
l'equilibrio finanziario del Fondo)
- la revisione della governance, in-  
troducendo l'organo assembleare,  
costituito pariteticamente dai rap-  
presentanti delle parti.

Sono quindi stabiliti direttamente  
dal contratto collettivo, solamente  
per l'anno 2015, gli aumenti di quote  
contributive a far data dal 1° gen-  
naio 2015, come da tabella a piè di  
pagina.

Inoltre, sempre a far data dal 1°  
gennaio 2015, il Fondo non rimbor-  
serà l'IVA sulle prestazioni sanitarie  
cui si applica.

- Vengono poi introdotte una serie  
di modifiche della disciplina pre-  
vigente, volte a demandare diret-  
tamente agli organi amministrativi  
del Fondo (sempre con l'obiettivo  
di garantirne l'equilibrio econo-  
mico – finanziario) le decisioni in  
ordine alla determinazione delle  
aliquote contributive dal 2016.

E così le parti firmatarie hanno de-  
mandato agli organi amministrativi  
del Fondo, il compito di adottare le  
necessarie delibere appresso indi-  
cate, con efficacia dal 1° gennaio  
2016:

- a) la determinazione delle quote  
annuali di contribuzione a carico  
delle imprese ex lett. F) e G) del  
regolamento, in misura tale che  
l'ammontare dei contributi deri-  
vante da queste due voci si man-  
tenga in una misura compresa  
fra il 55% e il 57% del totale delle  
entrate contributive dell'anno di  
riferimento ai fine del budget;
- b) la determinazione annuale del

CONTRIBUTO	IMPORTI ANNUALI
<b>Art. G</b> forza aziendale	1.272,00
<b>Art. H</b> pensionati	1.152,00
<b>Art. F</b> aziende per dirigenti in servizio iscritti	1.872,00
<b>Art. H</b> contributo individuale dirigenti in servizio	960,00
<b>Art. F + Art. H</b> per iscritti i n via convenzionale	2.832,00
<b>Art. H</b> p ante 88	1.044,00

contributo previsto dall'art. H del regolamento;

- c) ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo di cui all'art. H del regolamento (per i soli dirigenti pensionati), saranno considerati i soli periodi di iscrizione al FASI;
- d) l'adozione di interventi sull'art. L del regolamento, per rimodulare le penalizzazioni di ritardata iscrizione, al fine di incentivare l'iscrizione al Fondo;
- e) la modifica del parametro di calcolo del contributo una tantum in relazione alle confluenze collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigore dell'accordo di rinnovo, con l'obiettivo di prevedere un equilibrio fra entrate e uscite calcolato su un arco temporale fra 8 e 10 anni. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo potrà applicare tale criterio alle eventuali domande di confluenza che perverranno nell'anno 2015;
- f) l'applicazione dal 2016 d'una maggiorazione non inferiore al 10% al contributo previsto dall'art. G del regolamento per quelle imprese che contribuiscono al versamento dello stesso art. G del regolamento medesimo senza oggi corrispondere alcuna maggiorazione. Il Consiglio di amministrazione del Fondo valuterà la modulazione della maggiorazione di cui sopra e di quella già applicata per le adesioni post 2005 a garanzia del corretto equilibrio gestiona-

le (entrate/uscite). Il Consiglio di amministrazione valuterà altresì l'eventuale inibizione della facoltà di accogliere nuove richieste di accesso da parte di imprese che ad oggi non si sono ancora avvalse di tale facoltà;

- g) relativamente alla contribuzione per il nucleo familiare:
  - la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;
  - la possibilità di iscrivere, a carico del dirigente, il convivente more uxorio, rispettando una serie di criteri;
- h) la previsione della possibilità di iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, a condizione che abbia maturato un'anzianità di iscrizione al Fondo di almeno 2 anni;
- i) la formulazione alle parti, entro il 30 novembre 2015 - avvalendosi di esperti in campo economico, attuariale/assicurativo, giuridico e di sanità integrativa – di proposte:
  - di revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo, tali da garantire anche nel medio - lungo periodo gli obiettivi di equilibrio finanziario di solidarietà sostenibile richiamati in premessa;
  - di introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione in relazione alla possibilità

di offrire pacchetti differenziati di prestazioni;

- di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate tenendo conto delle attività attualmente svolte da Assidai e nel rispetto delle finalità statutarie del Fondo.

**Salvatore Verga**

C.d.L. in Torino

## #COSÌ È (SE PARE AL LEGISLATORE)

Come certamente ricorderete, nell'ultimo articolo nel quale abbiamo affrontato il tema del Jobs Act (vedi 'Obiettivo Cdl n° 4/2014), ci siamo lasciati nella speranza che arrivasse Godot, ovvero che arrivassero, quanto prima, gli attesi decreti attuativi previsti dalla legge delega 10 dicembre 2014, n. 183.

Ebbene, finalmente e con vaste polemiche politiche, parlamentari e mediatiche, Godot è arrivato ed abbiamo così l'occasione di esaminare il testo definitivo del decreto attuativo adottato in data 20 febbraio 2015 dal Consiglio dei Ministri, sulla proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali che, in attuazione dell'art. 1 comma 7 lettera C) della legge n. 183/1410 (che, lo rammentiamo, così recitava: "previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento"), disciplina il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti riscrivendo, di fatto, la normativa applicabile in caso di licenziamento illegittimo.

**Tale nuova disciplina, come meglio infra vedremo, si applica ai soli licenziamenti irrogati a decorrere dal 7 marzo 2015 (ovvero dopo la data di entrata in vigore del decreto pubblicato sulla G.U. in data 6 marzo 2015)** ed allarga la sfera di applicazione della tutela risarcitoria

riducendo, sensibilmente, le ipotesi di reintegrazione nel posto di lavoro. L'art. 1 del decreto in esame, rubricato "Campo di Applicazione", dispone che le norme di cui al decreto si applicano:

- agli operai, impiegati o quadri (non si fa, quindi, riferimento alcuno ai dirigenti), che siano stati assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere, come detto, dalla data di entrata in vigore del decreto (cfr. comma I);
- nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (cfr. comma II);
- nei casi di stabilizzazione di contratti di apprendistato avvenuta sempre successivamente all'entrata in vigore del decreto (cfr. comma II);
- ai lavoratori, anche se assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto, nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato avvenute dopo l'entrata in vigore del decreto, raggiunga il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'art. 2 del decreto, rubricato "Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale", disciplina invece le conseguenze derivanti dalla nullità del licenziamento, dell'inefficacia dello stesso per difetto di forma od ancora dall'accertamento da parte del Giudice del difetto di giustificazione del licenziamento per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12

marzo 1999, n. 68), riconoscendo al lavoratore la reintegra nel proprio posto di lavoro ed il risarcimento del danno.

Quanto alla reintegra, occorre evidenziare che:

- la stessa può venir meno qualora il lavoratore, a seguito dell'invito rivoltogli dal datore di riprendere l'attività lavorativa, entro il termine di 30 giorni, non si presenti sul luogo di lavoro;
- la stessa può essere oggetto di opzione da parte del lavoratore il quale, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del deposito della decisione del Giudice oppure entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro se anteriore alla predetta comunicazione, ha la facoltà di richiedere in sostituzione della suddetta reintegra il pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Per quanto concerne, invece, il risarcimento del danno, l'art. 2 dispone che il Giudice, con la pronuncia di nullità del licenziamento, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore nella misura pari ad un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Tale risarcimento, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Quanto alle conseguenze derivanti dall'accertamento dell'illegittimità

## LA RIFORMA DELL'ART. 18

del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa, l'art. 3, comma 1, innovando sensibilmente la materia, stabilisce che il Giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Il comma II dell'art. 3, poi, prevede che il Giudice, nelle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (con conseguente inversione dell'onere della prova incombando ora al lavoratore l'onere di provare in giudizio che il fatto contestatogli non è accaduto), rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, annulli il licenziamento e condanni il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità

risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'aliunde perceptum, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lett. c, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3 e, quindi, lo ricordiamo, il diritto di optare per l'indennità sostitutiva alla reintegra.

Infine, il comma III dell'art. 3, dispone che al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 del decreto (quindi gli operai, impiegati e quadri assunti dopo la data di pubblicazione del decreto) non si applica

l'articolo 7 della legge n. 604 del 1966 (che, com'è noto, prevedeva lo svolgimento di una procedura di conciliazione stragiudiziale per le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

Per quanto concerne, invece, le ipotesi di licenziamenti affetti da vizi formali e procedurali (nello specifico attuati con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970), l'art. 4 del decreto prevede che il Giudice dichiari estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanni il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità, a meno che il Giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del decreto.

Viene introdotta, inoltre, all'art. 6 del decreto, una nuova forma di conciliazione stragiudiziale prevedendosi che il datore di lavoro possa formulare al lavoratore, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un'offerta risarcitoria, da effettuarsi entro il termine di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, di un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e che non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a 1 mensilità della retribuzione di riferimento per



il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Viene previsto, infine, che le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro siano soggette al regime fiscale ordinario.

Il decreto, ancora, all'art. 9, disciplina le conseguenze del licenziamento illegittimo attuato nell'ambito di piccole imprese e organizzazioni di tendenza e, quindi, rientrando nella c.d. tutela obbligatoria.

Ebbene, in tale ipotesi, non troverà applicazione l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, saranno dimezzati e non potranno in ogni caso superare il limite di 6 mensilità.

Il comma II dell'art. 9, infine, precisa che la disciplina di cui al decreto si applicherà anche ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Da evidenziare, ancora, quanto al rito procedurale applicabile ai licenziamenti di cui al decreto in esame, l'avvenuto superamento del c.d. "rito Fornero" (ovvero la disciplina prevista ai commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012) e ciò nel senso che l'art. 12 del decreto dispone, sul punto, che tale disciplina non si applica.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si può certo affermare che l'Esecutivo abbia rispettato le linee guida dettategli dalla legge delega anche se, certamente criticabile, è stato il modus operandi con il quale il Governo Italiano è giunto all'adozione di tale decreto attuativo, ovvero senza tener conto del parere negativo espresso dalle competenti commissioni parlamentari, tanto da portare la terza carica dello Stato, ovvero il Presidente della Camera dei Deputati Laura Boldrini, a stigmatizzare tale tipo di comportamento.

Ad ogni modo e tralasciando ogni commento sulla vicenda politica che poco può interessare in questa sede, certamente da accogliere con plauso è l'intervenuta abolizione del rito Fornero e l'introduzione della nuova offerta conciliativa che potranno condurre, in tempi brevi, a ridurre le fasi del contenzioso o addirittura ad evitarlo del tutto.

Occorre evidenziare, peraltro, che con l'introduzione di tali nuovi contratti di lavoro, per l'appunto a tutele crescenti, si verrà certamente a creare una disparità di trattamento tra i lavoratori ed una vera e propria creazione di categorie di lavoratori ovvero di coloro ai quali si applica la nuova disciplina e gli altri, certamente più fortunati, i quali continueranno ad essere assoggettati alla vecchia disciplina dell'art. 18.

Orbene, a fronte di tale disparità di trattamento ed a fronte di tale differenziazione tra i lavoratori, verranno sollevate questioni di illegittimità costituzionale per violazione dell'art. 3 della Costituzione?

C'è veramente da augurarsi il contrario e che la complessiva riduzione di tutele dei lavoratori possa effettivamente portare al raggiungimento dell'incremento del tasso occupazionale anche perché, se così

non fosse, ci troveremmo di nuovo di fronte ad un intervento legislativo che, come spesso accade, da un lato, si risolve in un nulla di fatto e, dall'altro lato, non fa che complicare ulteriormente le cose.

Ma, come si suol dire, dopo Godot, "la speranza è l'ultima a morire...".

**Simona Carbone,**  
CdL in Torino

## #BONUS DI COMPLESSITÀ

L'Italia si è guadagnata il triste primato della complessità delle buste paga e, ovviamente, noi addetti qualche sospetto lo nutrivamo da tempo.

L'Nga, multinazionale britannica specializzata nella consulenza e nei servizi per le risorse umane, ha assegnato il triste primato al nostro Paese per l'indice di complessità dei listini paga. Che la gestione delle risorse umane sia una materia complicata ed in continua evoluzione è un argomento di dibattito che non lascia spazio a disaccordi.

La reportistica nei confronti le Pubbliche Amministrazioni viene trasmessa più volte per il medesimo periodo, e sono procedure che inaspriscono i costi per le aziende e aumentano la pesantezza degli oneri anche sui nostri stessi studi.

Non si è sottratto alle medesime ed infelici peculiarità il cosiddetto 'bonus Renzi', che ha comportato un aggravio dei costi del sostituto d'imposta per la sua gestione, o meglio, le strutture si sono dovute adattare alla opportuna gestione con adeguamento dei software di elaborazione, spesso e volentieri in modalità del tutto gratuita nei confronti delle aziende clienti alle quali non è semplice far comprendere un aumento dei nostri compensi.

Fortunatamente il lavoro dello scorso anno non è stato reso vano poiché la legge di stabilità 2015, n° 190 del 23 dicembre 2014, ai commi 12-19, ha definito quale strutturale il "bonus Renzi", originariamente introdotto solo per l'anno 2014 dal D.L. 66/2014, commisurandone l'importo su base annua e dal 2015 è diventato definitivo il credito d'imposta a favore dei lavoratori dipendenti ed assimilati (ad esempio i compensi dei soci delle cooperative, somme corrisposte come borsa di studio, redditi da collaborazione coordinata e continuativa) previsto inizialmente dal mese di maggio al mese di dicembre 2014.

Il bonus spetta anche ai lavoratori che percepiscono indennità di sostegno al reddito ed a tale fine sarà l'Inps ad erogare automaticamente il credito successiva-

mente effettuate le verifiche di spettanza.

Nell'anno 2015, si è passati dagli originari 640,00 euro previsti per l'anno 2014 agli attuali 960,00, la fonte normativa del bonus rimane il comma 1-bis dell'art. 13 del TUIR. Sebbene il bonus continui a non assumere la natura di detrazione di imposta e, come per l'anno 2014 continui ad essere gestito come un credito da riconoscere in busta paga, l'unica sostanziale differenza è l'ammontare del "bonus 80,00 euro mensili", che essendo riconosciuto per dodici mesi, anziché per gli otto previsti nel 2014, passa appunto ai complessivi 960,00 euro distribuiti su dodici mesi.

La platea dei destinatari, la maturazione e la modalità di erogazione e recupero delle somme anticipate, ricalcano completamente quanto contenuto nell'art. 1 del D.L. 66/2014, convertito in legge 89/2014.

Il credito è da riconoscere in relazione alla durata del rapporto di lavoro e subordinatamente alla presenza contestuale di:

- un reddito complessivo non superiore a 26.000,00 euro
- IRPEF sul reddito di lavoro positiva una volta scomputate le sole detrazioni da lavoro dipendente.



## LE NORME PER L'ELARGIZIONE DEGLI 80 EURO

La legge di Stabilità 2015 puntualizza che, al fine della determinazione del reddito complessivo da prendere a riferimento al fine del calcolo della spettanza del bonus, si debba:

- considerare l'intero reddito percepito dalle categorie di soggetti (cittadini europei, docenti e ricercatori universitari) che vengono in Italia a svolgere la loro attività e si avvalgono delle disposizioni contenute nell'art. 3, co. 1, legge n. 238/2010 e che si traducono in una imponibilità parziale ai fini fiscali del predetto reddito a seconda delle casistiche;
- non considerare l'assegno di natalità, di importo annuo pari a 960,00 euro per ogni figlio nato o adottato dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 (commi 125-129 L. 190/2014). Il predetto bonus è raddoppiato nei casi di reddito ai fini ISEE del nucleo familiare di appartenenza del genitore del richiedente non sia superiore a 7.000,00 euro annui. Tale assegno, corrisposto dall'Inps, non concorre a formare il reddito complessivo ai fini IRPEF;
- parimenti non deve essere considerata la quota di TFR liquidata mensilmente al lavoratore su richiesta di quest'ultimo, sebbene la quota debba essere assoggettata a tassazione ordinaria.

Il diritto al riconoscimento del credito sorge in relazione ai redditi di lavoro dipendente ed assimilato che verranno erogati nel corso di tutti i periodi di imposta (gennaio 2015 - dicembre 2015). Ai sensi dell'art. 51 del testo unico si ritengono percepiti nel periodo di imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il 12 del mese di gennaio del periodo di imposta successivo a quelli ai quali si riferiscono.

Rimane confermata l'esclusione per i titolari di redditi da pensione ( art. 49, comma 2 lettera a ).

Il criterio di calcolo, che ripropone quello

del 2014, prevede che, sui redditi da lavoro dipendente ed assimilato, occorra procedere al calcolo dell'imposta lorda, e verificare se l'imposta lorda risulti superiore alle detrazioni di lavoro dipendete spettanti ai sensi dell'art. 13, comma 1 del TUIR. Le detrazioni per carichi familiari non debbono essere considerate. Se il risultato di tale operazione produce l'esito di un debito di imposta, il credito spetta per intero.

Il calcolo deve essere effettuato nei singoli periodi di paga dal momento che deve tenere conto del reddito del medesimo periodo di paga nel quale matura il credito.

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 9/E ha specificato che il conteggio va effettuato anche prima del conguaglio fiscale e quindi si può procedere con il recupero delle somme erogate. Per operazioni di recupero si intende sia la riduzione o la perdita del diritto al credito a favore dell'Erario, sia il riconoscimento del credito spettante non erogato a favore del lavoratore. In tale circolare l'Agenzia delle Entrate precisa che il sostituto d'imposta deve riconoscere in via automatica il credito a partire dal primo periodo di paga utile o, in mancanza, in sede di conguaglio di fine rapporto o di fine anno.

Si ricorda inoltre che è necessario tenere in debito conto eventuali redditi comunicati dal lavoratore dipendente o assimilato, pertanto è necessario effettuare un nuovo calcolo che ne tenga in considerazione.

Il bonus Renzi spetta per intero, per 960,00 euro annui, se il reddito non supera 24.000,00 euro lordi. Se il reddito dovesse superare tale importo ma non essere superiore ai 26.000,00 euro lordi, il bonus spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000,00 euro diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000,00 euro (vedi schema nella pagina seguente).

Il credito spetta in relazione al periodo di

lavoro nell'anno inteso utilizzando i medesimi criteri considerati ai fini della maturazione delle detrazioni di lavoro dipendente. Occorrerà quindi, come per il bonus 2014, dividere l'importo annuo di 960,00 euro per i 365 giorni dell'anno e moltiplicare il risultato per i giorni nel quale sono maturate le detrazioni del periodo di paga oggetto del calcolo. Come per lo scorso anno si potrà procedere con la corresponsione del bonus in misura fissa mensile (960,00 euro di bonus/12 mesi).

Anche quest'anno, il sostituto d'imposta dovrà procedere riconoscendo in automatico il credito senza alcuna richiesta del lavoratore. Spetterà a quest'ultimo la comunicazione di non spettanza del bonus.

Lo scorso anno eravamo stati pervasi da forti dubbi sulla possibilità di procedere con la compensazione nel caso di debiti del sostituto d'imposta per somme iscritte a ruolo aventi imposte erariali ed accessorie superiori ai 1.500,00 euro.

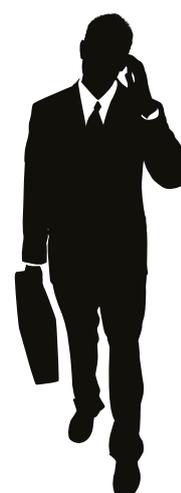
L'articolo 31 del D.L. 78/2010 prevede che per i soggetti di cui sopra non si possa procedere con la compensazione, infatti il dubbio risiedeva anche sull'applicabilità del bonus D.L.66/2014.

L'importo potrà essere erogato a prescindere dai debiti erariali da parte del sostituto in quanto il recupero avverrà senza alcun limite mediante compensazione su modello F24. L'Agenzia delle Entrate, ha chiarito che non si applicano limiti di compensazione (circ. n. 9/E/2014) né inibizione in caso di debiti erariali iscritti a ruolo superiori ai 1.500,00 euro (circ. 22/E/2014).

Ai fini della compensazione, il modello F24, come lo scorso anno, andrà compilato indicando il codice tributo 1655 denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'art. 1 del D.L. 24/04/14, n. 66".

**Erica Maurino**, CdL in Torino

REDDITO ANNUO COMPLESSIVO	BONUS SPETTANTE
REDDITO COMPLESSIVO < 24.000,00*	EURO 960,00*
24.000,00* < REDDIT.COMPL. < 26.000,00	$\frac{\text{EURO } 960 \times (26.000,00 - \text{REDDIT. COMPL.})}{2.000,00^*}$



## #L'OASI NEL DESERTO

La legge di stabilità 2015 prevede importanti novità in materia fiscale; infatti introduce, dopo anni di controversie politiche e molteplici richieste da parte degli imprenditori, la possibilità di dedurre interamente il costo complessivo sostenuto per il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La finalità normativa è duplice: da un lato, agevolare le imprese andando ad alleggerire il peso che l'Irap ha sulla gestione economico-finanziaria; dall'altro, incentivare la stipulazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato.

L'intervento normativo stabilisce che gli effetti di tali disposizioni entreranno in vigore dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014 e riguarderanno non solo i contratti di lavoro stipulati dal primo gennaio 2015, ma tutti i contratti già in essere a prescindere, quindi, dalla data di assunzione.

La misura incentivante si colloca nell'ambito delle deduzioni dalla base imponibile ai fini IRAP previste dall'articolo 11 del D.Lgs. n. 446/1997, introducendo il nuovo comma 4-octies che consente la deduzione integrale del costo complessivo sostenuto per lavoro dipendente a tempo indeterminato eccedente l'ammontare delle deduzioni - analitiche o forfetarie - riferibili al costo medesimo e ammesse in deduzione in ragione delle disposizioni di cui ai commi 1, lettera a), 1-bis,

4-bis, 1 e 4-quater del medesimo art. 11.

In sostanza, se la sommatoria delle deduzioni sopra richiamate, già vigenti e previste dall'art. 11 D.Lgs. n. 446/1997, è inferiore al costo del lavoro, spetta un'ulteriore deduzione fino a concorrenza dell'intero importo dell'onere sostenuto dal datore di lavoro.

Pertanto, se la somma delle deduzioni forfetarie è inferiore al costo del lavoro, la deduzione è del 100%.

Restano, quindi, esclusi dal beneficio i contratti di lavoro a tempo determinato, le collaborazioni a progetto, gli apprendisti, i contratti formazione lavoro e gli addetti alla ricerca e sviluppo; per questi ultimi continueranno ad applicarsi le vecchie deduzioni forfetarie previste dall'art. 11 del D.Lgs. 446/1997.

Per calcolare la nuova deduzione occorrerà, pertanto, decurtare dal costo totale del lavoro le seguenti somme:

- contributi per le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni sul lavoro;
- deduzione forfetaria (cuneo fiscale) di 7500 euro per ogni lavoratore impiegato nel periodo di imposta, aumentato a 13500 euro per le donne e i giovani sotto i 35 anni (valori incrementati rispetto al 2013 e già in vigore dal 2014);

- ulteriore incremento fino a 15mila euro per i lavoratori in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, che sale a 21mila euro per donne e under 35 (valori incrementati rispetto al 2013 e già in vigore dal 2014);
- contributi assistenziali e previdenziali a carico del datore di lavoro relativi ai dipendenti a tempo indeterminato;
- spese relative ad apprendisti, disabili, contratti di formazione e lavoro, personale addetto alla ricerca e sviluppo;
- deduzione forfetaria pari a euro 1850 euro per ogni dipendente con contratto a tempo indeterminato o determinato, impiegato nel periodo d'imposta fino a un massimo di cinque;
- 15mila euro in caso di incremento del numero di lavoratori a tempo indeterminato rispetto agli occupati nel periodo d'imposta precedente.

Bisognerà, nel conteggio delle deduzioni, tenere sempre conto dell'alternativa tra le stesse previste sempre dall'art. 11: se si fruisce della deduzione del cuneo fiscale e dei contributi previdenziali e assistenziali non si potrà godere della deduzione dei 1850 € a dipendente e di quella per apprendisti, disabili, CFL, personale addetto alla ricerca e viceversa; spetterà, invece, sempre la deduzione dei contributi assicurativi contro gli infortuni sul lavoro.

Non bisogna dimenticare che l'im-

## LE NUOVE DEDUZIONI IRAP SUL COSTO DEL LAVORO

porto delle deduzioni (vecchie e nuove) così calcolate non può mai eccedere il limite rappresentato dalla retribuzione e dagli altri oneri e spese a carico del datore di lavoro. La nuova deduzione sul costo del lavoro interessa i soggetti che determinano il valore della produzione netta ai sensi degli articoli da 5 a 9, del D.Lgs. n. 446/1997, quali:

- società di capitali ed enti commerciali (art. 5);
- imprese individuali e società di persone (art. 5-bis);
- banche e altri enti e società finanziari (art. 6);
- imprese di assicurazione (art. 7);
- esercenti arti e professioni, anche in forma associata (art. 8);
- produttori agricoli titolari di reddito agrario ed assimilati (art. 9).

Non beneficiano, pertanto, della nuova riduzione del cuneo fiscale:

- gli enti che svolgono esclusivamente attività non commerciali (art. 10);
- le Amministrazioni pubbliche e gli organi costituzionali, che determinano la base imponibile IRAP applicando il metodo "retributivo" in relazione all'attività istituzionale svolta, cioè sommando le retribuzioni spettanti al personale titolare di redditi di lavoro dipendente ed assimilati e i compensi erogati per collaborazioni coordinate e continuative e per attività di lavoro autonomo occasionale.

Tra i contratti che consentono di godere dell'agevolazione, rientrano anche quelli a tempo determinato

stipulati dai produttori agricoli, costituiti anche in forma societaria ai sensi del D.Lgs. n. 99/2004, la cui durata sia almeno triennale e prevedano un numero di giornate di prestazione di lavoro di 150 giorni per ogni periodo di imposta.

L'art 1, comma 22, del decreto stabilità prevede l'abrogazione dei commi 1 e 4 dell'art. 2 del D.L. n. 66/2014, che avevano abbattuto di circa il 10% le aliquote IRAP vigenti.

L'abrogazione ha effetto a decorrere dal 2014, cioè dallo stesso periodo dal quale avrebbe dovuto avere effetto la riduzione delle aliquote.

In base alla nuova previsione normativa, quindi, le aliquote da applicare dal 2015 saranno quelle che già si utilizzavano negli scorsi periodi di imposta.

Si passa, quindi,:

- dal 3,5% al 3,9% dell'aliquota prevista ai fini della determinazione del tributo da parte della generalità delle imprese e degli esercenti arti e professioni soggetti all'IRAP;
- dal 3,8% al 4,2% dell'aliquota applicata da parte di società di capitali ed enti commerciali titolari di concessioni per la gestione di servizi e opere pubbliche, diverse da quelle aventi ad oggetto la costruzione e la gestione di autostrade e trafori;
- dal 4,2% al 4,65% dell'aliquota applicata dalle banche e dagli altri soggetti finanziari;
- dal 5,3% al 5,9% dell'aliquota applicata dalle imprese di assicurazione;

- dall'1,7% all'1,9% dell'aliquota prevista ai fini della determinazione del tributo da parte dei soggetti che operano nel settore agricolo e delle cooperative di piccola pesca e loro consorzi.

Si ricorda, infine, che le Regioni possono variare l'aliquota ordinaria fino ad un massimo dell'1%, con modalità differenziate per settori di attività e per categorie di soggetti passivi.

A causa dell'abrogazione della norma che prevedeva la riduzione delle aliquote Irap già per l'anno 2014, il comma 23 della legge 190 prevede che non saranno irrogabili sanzioni, né saranno dovuti interessi dai contribuenti che, in sede di calcolo e versamento dell'acconto IRAP per il 2014, abbiano applicato le aliquote nella misura ridotta prevista dal D.L. n. 66/2014; tale regola trova applicazione anche in relazione alla seconda rata di acconto da versare, di regola, nel mese di novembre.

Così come è stata congegnata, la nuova deduzione sul costo del lavoro rischiava di risultare particolarmente svantaggiosa per le piccole imprese senza dipendenti sia per la mancata possibilità di dedurre le spese del lavoro dipendente sia per il rincaro delle aliquote.

Per ovviare a questo svantaggio la legge 190/2014, al comma 21, prevede l'introduzione di un credito d'imposta nella misura del 10% a favore dei soggetti che determinano il valore della produzione netta ai sensi degli artt. da 5 a 9 del D.Lgs. n. 446/97 (soggetti beneficiari della nuova deduzione) e che non si avval-

gono di lavoratori dipendenti.

Tale credito d'imposta potrà essere utilizzato in compensazione orizzontale, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 241/97, a decorrere dall'anno di presentazione della corrispondente dichiarazione IRAP, quindi dal 1° gennaio 2016.

L'istituzione del credito d'imposta sembrerebbe andare a compensare la mancata riduzione dell'aliquota IRAP del 10% nei confronti di quei soggetti che non si avvarranno della deduzione dalla base imponibile IRAP del costo del lavoro del personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

In realtà, proprio per effetto di tale agevolazione, questi soggetti potrebbero trovare appetibile non assumere lavoratori per poter usufruire del credito d'imposta.

Infatti, una piccola impresa, qualora dovesse valutare se assumere o meno un lavoratore dipendente a tempo indeterminato, dovrebbe calcolare a quanto ammonterebbe la nuova deduzione Irap (per i contratti a tempo indeterminato) rispetto al valore del credito d'imposta.

Il conteggio è presto fatto: nei casi in cui il costo del lavoro è inferiore al 10% del valore della produzione netta, non è conveniente assumere il lavoratore a tempo indeterminato

ed è più conveniente, con riguardo al beneficio IRAP, fruire del credito di imposta.

La misura, dunque, potrebbe disincentivare l'assunzione di personale a basso costo, poiché l'impresa ha più convenienza a maturare il credito di imposta, piuttosto che beneficiare dello sconto IRAP derivante dalla deducibilità del costo del lavoro.

Inoltre, la deducibilità integrale, ai fini IRAP, dei costi dei dipendenti a tempo indeterminato influenzerà la quantificazione dell'importo deducibile, ai fini IRPEF/IRES, dell'IRAP relativa al costo del lavoro.

Attualmente, infatti, è riconosciuta la possibilità di dedurre dalle imposte dirette la parte di IRAP relativa alla quota imponibile delle spese per il personale dipendente e assimilato, al netto delle deduzioni di legge (art. 2, comma 1, D.L. n. 201/2011).

Pertanto, dal 2015, posta l'integrale deducibilità dei costi dei dipendenti a tempo indeterminato, l'importo di IRAP deducibile ai fini IRPEF/IRES si ridurrà ulteriormente, fino ad azzerarsi nell'ipotesi di utilizzo esclusivo di lavoratori a tempo indeterminato.

Per concludere: la nuova normativa, se da una parte ha finalmente permesso la deduzione integrale

del costo del lavoro dalla base imponibile Irap facendo felici gli imprenditori, sembra invece, dall'altra, analizzando attentamente la norma, poter creare degli effetti distorti.

La volontà del legislatore di agevolare le nuove assunzioni a tempo indeterminato permettendone la totale deducibilità, potrebbe diventare vana a causa dell'istituzione del credito d'imposta e degli effetti indiretti della mancata deducibilità dell'Irap ai fini delle imposte dirette, al punto da rendere più appetibile esattamente il contrario, soprattutto per le piccole e medie imprese che nel nostro paese, è risaputo, stanno alla base del nostro sistema economico.

**Sonia Alemanni,**  
CdL in Torino

# #PAGA LO STATO!

**NELL'INTERVENTO CHE SEGUE SONO RIPRESI I PUNTI OGGETTO DELLA VIDEOINTERVISTA RILASCIATA IL 4 MARZO 2015 DAL COLLEGA GUIDO MUSSO AL CANALE TELEMATICO "I TUOI DIRITTI" DE "LA STAMPA", IN COLLABORAZIONE CON GIUFFRÈ EDITORE.**

(per accedere alla videointervista: <http://www.lastampa.it/italia/i-tuoi-diritti>)

L'esonero contributivo in questione è un importante tassello della riforma del mercato del lavoro in corso di attuazione.

Al fine di favorire l'occupazione stabile è stato previsto per i datori di lavoro privati, un esonero contributivo della durata di tre anni.

L'esonero riguarda le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2015. In pratica, per le assunzioni di cui si dirà meglio fra poco, i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro non saranno pagati e di essi se ne farà carico lo Stato.

L'esonero è, in ogni caso, sottoposto ad un tetto massimo di 8.060 euro annui.

## **CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'ESONERO**

La fruizione dell'esonero è subordinata al rispetto di alcune condizioni.

Innanzitutto la nuova assunzione deve essere a tempo indeterminato. Non può quindi beneficiare dell'esonero un'assunzione a tempo determinato. Per espressa previsione di legge, sono inoltre esclusi i contratti di lavoro domestico e di apprendistato, anche se a tempo indeterminato. L'INPS con la propria circolare n° 17 del 2015 ha inoltre escluso dal beneficio in questione le assunzioni effettuate con contratto di lavoro intermittente, sostenendo che le motivazioni che sorreggono le finalità dell'esonero contributivo si individuano nell'espansione di forme di occupazione basate sulla stabilità della prestazione lavorativa, stabilità che l'Inps non vede nei contratti di lavoro intermittente.

Vi sono poi dei requisiti soggettivi che deve pos-

sedere il lavoratore neoassunto. In particolare, il lavoratore non deve avere avuto un contratto a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione. Se nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore ha avuto un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non potrà quindi essere destinatario dell'esonero contributivo. La presenza di un contratto di lavoro di apprendistato, di un contratto di lavoro domestico a tempo indeterminato sono incompatibili con l'esonero. È possibile che i datori di lavoro richiedano al selezionando di sottoscrivere un dichiarazione di responsabilità ex DPR n. 445/2000 che attesti l'assenza delle condizioni ostative all'utilizzo dell'esonero, poiché oggi, abolito il vecchio libretto di lavoro, non vi è un documento che attesti queste condizioni. Per maggiore sicurezza dei datori di lavoro sarebbe opportuno, in ogni caso, acquisire, prima dell'assunzione, un attestato rilasciato dal centro per l'impiego al lavoratore che certifichi l'assenza di rapporti a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti. Su tale aspetto non risultano però al momento indicazioni ufficiali.

L'esonero non spetta inoltre per assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali il datore di lavoro che procede all'assunzione, considerando anche le società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge 190/2014, cioè nei mesi di ottobre novembre e dicembre 2014.

## L'ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Ricordo brevemente che l'articolo 2359 del codice civile considera controllate le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria o sulla quale può avere un'influenza dominante per via dei voti sufficienti a dominare l'assemblea ordinaria, grazie anche a particolari vincoli contrattuali con essa. Sono invece da considerarsi collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole, per esempio, per il fatto di poter esercitare nell'assemblea ordinaria almeno un quinto dei voti, ovvero un decimo dei voti se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

L'esonero inoltre non spetta con riferimento ai lavoratori per i quali sia già stato usufruito in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato. A tale riguardo, l'Inps spiega che il lavoratore non deve aver avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato ai sensi della legge di stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro che lo assume.

Vi sono inoltre delle condizioni che deve rispettare il datore di lavoro che procede all'assunzione per poter beneficiare dell'esonero contributivo. I datori che non rispettano tali condizioni, anche se il lavoratore ha i requisiti soggettivi sopra indicati, non potranno beneficiare dell'esonero.

Innanzitutto vanno rispettate, ricorda l'Inps, le norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria fissate dall'articolo 1 commi 1175 e 1176 della legge 296/2006: quindi sono necessarie la regolarità contributiva ed il rispetto delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Sono le condizioni alle quali è subordinata al rilascio del documento unico di regolarità contributiva (il cosiddetto DURC).

È poi necessario che vengano rispettati alcuni dei presupposti previsti dalla legge 92 del 2012 la cosiddetta riforma Fornero.

In particolare l'assunzione non deve violare di-

ritti di precedenza maturati da altri lavoratori.

Tra questi possiamo ricordare il diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori che abbiano prestato la propria attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi presso la stessa azienda nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato. Tale diritto riguarda, come prevede l'articolo cinque del decreto legislativo 368 / 2001 le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi e con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine.

Il datore di lavoro non deve inoltre essere interessato da sospensioni dal lavoro con intervento di integrazione salariale straordinaria e / o in deroga, ad esclusione dei casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelli in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti. Questa condizione riguarda esclusivamente le assunzioni riferite all'unità produttiva interessata dai citati interventi di integrazione salariale.

L'Inps afferma poi, sempre nella propria circolare 17/2015, che l'esonero contributivo non è da considerarsi un aiuto di Stato. Da questa considerazione l'INPS fa discendere che non è necessario rispettare le condizioni previste dagli aiuti di Stato quali, ad esempio, la necessità dell'incremento occupazionale.

Un aspetto di rilievo è che non venga richiesto dall'Inps il rispetto dell'articolo 4 comma 12 lettera a) della legge 92/2012. Ciò significa che, anche se l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore che ha diritto all'esonero costituisce un'attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro, l'Inps ammette l'applicazione dell'esonero, anche se la legge 92/2012 sembrerebbe disporre diversamente.

L'Inps giunge a queste conclusioni, favorevoli per il datore di lavoro, partendo dalla ratio del-

la norma che è quella di “ promuovere forme di occupazione stabile”. In quest’ottica, l’Inps ammette la possibilità di avvalersi dell’esonero anche nell’ipotesi di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, purché, ovviamente, tale trasformazione avvenga nell’anno 2015 e che risultino rispettati gli altri requisiti.

Allo stesso modo l’Inps riconosce l’esonero anche in occasione di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili ai sensi dell’articolo 3 della legge 68/1999, che regola appunto il collocamento obbligatorio. Chiaramente è necessario che siano soddisfatti gli altri requisiti poc’anzi indicati.

Ricordo inoltre che l’inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie al centro per l’impiego,

oltre che essere direttamente sanzionato, comporta la perdita dell’esonero, fintanto che non viene fatta la comunicazione, ai sensi dell’art. 4 comma 15 della L. 92/2012: è quindi necessario porre particolare attenzione a tali comunicazioni, nel caso di assunzioni agevolabili.

### COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO

L’esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni previsti dalla normativa vigente. Non è cumulabile quindi, ad esempio, con l’incentivo per l’assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi oppure per l’assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, incentivi previsti dall’articolo 4 della legge 92/2012.

L’esonero è invece cumulabile con gli incentivi

\*Prima della sottoscrizione di qualunque contratto verranno consegnati all’Assicurato i documenti pre-contrattuali 7a - 7b - privacy, insieme al testo di polizza, unico testo valido ai fini assicurativi. Il costo totale sarà calcolato solo dopo la compilazione di un questionario per la corretta analisi del rischio. I testi di polizza potranno contenere esclusioni, franchigie e scoperti, clausole che potranno ridurre la copertura assicurativa. Ogni costo indicato nel presente è puramente indicativo e non ha nessuna validità contrattuale.



## Lettera Insurance Broker S.r.l.

[www.letterainsurancebroker.com](http://www.letterainsurancebroker.com)



La copertura assicurativa non può essere uguale per tutti...

- ✓ Copertura RC professionale “all - risks” personalizzabile.
- ✓ Franchigia fissa da 500 €
- ✓ Libera docenza, R.C.T. studio, privacy, perdita documenti.



**Polizza RC professionale a partire da 230,00 €**

*Offriamo una consulenza tecnica sulle coperture assicurative attuali.*

**Numero Verde**  
**800192745**

che hanno forma di natura economica quali ad esempio il 50% dell'indennità Aspi che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto o l'incentivo del programma garanzia giovani oppure il contributo di cui all'articolo 8 comma 4 della legge 223 del 91, cioè il 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore in mobilità qualora non fosse stato assunto. Da più parti si ritiene, anche se non specificatamente detto nella circolare INPS, che l'esonero contributivo sia compatibile anche con la restituzione dell'eventuale addizionale Aspi dell'1,40%.

#### **MISURA DELL'INCENTIVO**

Veniamo ora a parlare della determinazione della misura dell'incentivo.

Innanzitutto non possono essere oggetto di esonero i premi e i contributi dovuti all'Inail, ma soltanto i contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. La quota di contribuzione a carico del lavoratore è invece dovuta per intero.

Anche se non apertamente detto nella legge, l'Inps ritiene che, in caso di lavoro a tempo parziale, l'esonero debba essere proporzionato all'orario effettivamente svolto. Questo significa, ipotizzando che l'orario di lavoro a tempo pieno nel contratto collettivo applicato sia di 40 ore settimanali che, in caso di assunzione, ad esempio, di un lavoratore a tempo parziale a 20 ore settimanali, l'esonero massimo su base annuale non potrà eccedere euro 4030.

Sulla legittimità di tale riproporzionamento per i lavoratori part-time sono sorte perplessità da più parti, ma tale tesi Inps è stata riportata nella circolare ufficiale.

Con questo articolo non entro nel merito delle modalità con le quali l'esonero deve essere calcolato e materialmente posto a conguaglio con i contributi dovuti, in occasione dei versamenti: le modalità studiate dall'Inps sono infatti adeguatamente complicate e presentano molte criticità anche per gli addetti ai lavori. Su tali aspetti

anche se l'Inps ha già pubblicato il messaggio 1144/2015, ci si augura l'uscita di nuovi e più dettagliati chiarimenti.

#### **CONCLUSIONI**

Segnalo inoltre che il comma 121 ha soppresso, con riferimento alle assunzioni effettuate a partire dal 1 gennaio 2015, i benefici contributivi previsti dall'articolo 8 comma 9 della legge 407/1990 che, in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi prevedeva la riduzione del 50% dei contributi per 36 mesi al Nord e del 100% al Sud. I benefici della legge 407/1990 restano in vigore, anche dopo il 1 gennaio 2015, per le assunzioni effettuate prima di tale data.

Per concludere, si può dire che questo esonero contributivo è sicuramente interessante e si inserisce in un panorama ampio e stratificato di agevolazioni rivolte a facilitare le assunzioni. Sicuramente andrà in concorrenza con il contratto di apprendistato professionalizzante. Le agevolazioni in materia di lavoratori iscritti alle liste di mobilità, per il momento ancora in vigore, consentono poi di ottenere agevolazioni contributive anche in presenza di contratti a tempo determinato, mentre prerequisito fondamentale per ottenere l'esonero contributivo è l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore. Il nuovo decreto delle tutele crescenti potrà sicuramente ridurre un po' l'appeal dei contratti a termine a favore di quelli a tempo indeterminato, ma molto dipenderà anche dalle prospettive economiche a medio lungo termine.

Evidenzio che per cogliere l'opportunità di questo esonero è necessario valutare attentamente tutti i vincoli ed i rischi connessi: DURC, rispetto dei contratti di lavoro, diritti di precedenza, rapporti di lavoro preesistenti, ecc. Non valutare correttamente tutti gli elementi espone al rischio di contestazioni e di recupero dell'esonero da parte dell'INPS.

**Guido Musso**, CdL in Torino

# #ELIMINATO L'OBBLIGO DI BOLLATURA DEL REGISTRO INFORTUNI

**IN VERITÀ, PIÙ CHE NELLA RUBRICA DI "USO & CONSUMO", LA PAGINA SOTTO I VOSTRI OCCHI CI PIACE PENSARLA COME UNA GRATIFICANTE CONFERMA DELLA 'POLITICA DEL FARE' GIÀ RECEPITA NEL CORSO DELL'INTERVISTA RILASCIATA NELLO SCORSO DICEMBRE DALL'ASSESSORE AL REGIONALE AL LAVORO, GIANNA PENTENERO. CI LIMITIAMO, PERTANTO, A PUBBLICARE QUANTO RICEVUTO NONCHÉ L'IMMEDIATO RISCONTRO DEL NOSTRO PRESIDENTE, IL COLLEGA MARCO OPERTI. RINGRAZIAMO ALTRESÌ LA REDAZIONE DEL NOTIZIARIO TELEMATICO ANCL, A DIFFUSIONE NAZIONALE, CHE NELL'EDIZIONE N° 248 HA FORNITO ADEGUATO RISALTO ALLA NOTIZIA.**

Mentre andiamo in stampa apprendiamo che il provvedimento è stato reso efficace ed operativo tramite la pubblicazione della Legge Regionale n° 3 dell'11 marzo 2015, pubblicata sul Bollettino Ufficiale del giorno successivo: pertanto, trascorsi i canonici 15 giorni ovvero, dal 27 marzo 2015 si potrà soprassedere all'obbligo della vidimazione del registro stesso presso le competenti ASL.

pagina a cura di

**Filippo Carrozzo**, CdL in Torino  
e **Dina Silvana Tartaglia**, CdL in Torino



Assessorato Istruzione, Lavoro, Formazione Professionale  
L'Assessore

Torino, 26 febbraio 2015

Spettabili membri del Consiglio dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, è con piacere e soddisfazione che intendo comunicarvi come all'interno del disegno di legge n. 77 "Disposizioni regionali in materia di semplificazione", presentato dalla Giunta regionale e approvato oggi pomeriggio dal Consiglio regionale, sia inserito l'articolo 49 "Abolizione dell'obbligo di vidimazione del registro infortuni". L'articolo prevede al comma 1 che "Il registro infortuni, di cui al decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 12 settembre 1958, non è soggetto a vidimazione da parte dell'organo di vigilanza territorialmente competente" e, al comma 2, che "L'abolizione dell'obbligo di vidimazione del registro infortuni non comporta l'eliminazione degli obblighi connessi alla sua tenuta".

Con cordialità  
**Gianna Pentenero**

**Da:** ANCL UP Torino [mailto:torino@anclsu.com]

**Inviato:** venerdì 27 febbraio 2015 10:26

**A:** 'giovanna.pentenero@regione.piemonte.it'; 'segreteria@cdltorino.it'

**Oggetto:** R: Abolizione dell'obbligo di vidimazione del registro infortuni

Gentile dottoressa Pentenero

La ringraziamo vivamente per il proficuo interessamento poi concretizzatosi nell'abolizione dell'obbligo di vidimazione del registro infortuni: non solo la realizzazione di una promessa peraltro confermata ai colleghi Filippo Carrozzo e Dina Silvana Tartaglia nel corso dell'intervista dell'11 dicembre 2014 poi pubblicata su 'Obiettivo CdL' ma, soprattutto, un segnale tangibile che si colloca in quella 'politica del fare' di cui eravamo già stati favorevolmente impressionati nel corso dell'incontro.

A tal proposito, in occasione della prossima uscita della nostra rivista prevista entro la prima quindicina del mese di marzo, daremo ampio risalto al comunicato in esame al fine di favorirne un'ulteriore diffusione tra la categoria.

Confidando che in futuro si possa proseguire una fattiva collaborazione improntata ad iniziative comunque orientate al conseguimento di obiettivi comuni da raggiungere con reciproca soddisfazione, con l'occasione porgiamo i nostri migliori saluti.

Il Presidente ANCL UP Torino  
**Marco Operti**

**Da:** giovanna.pentenero@regione.piemonte.it

**Inviato:** lunedì 2 marzo 2015 11:56

**A:** ANCL UP Torino

**Oggetto:** Re: R: Abolizione dell'obbligo di vidimazione del registro infortuni

Gentile Presidente,

sono io a ringraziare voi per l'impegno ed esprimo le mie felicitazioni per il risultato ottenuto. Ovviamente c'è tutta la mia disponibilità a continuare la collaborazione con la vostra Associazione.

Cordialmente,  
**Gianna Pentenero**

## #AVEVAMO DETTO SCIOPERO?

Nel precedente numero di 'Obiettivo CdL', dopo aver espresso perplessità sui provvedimenti normativi recentemente approvati in relazione al diritto di sciopero di noi Consulenti del Lavoro, concludevo l'intervento ponendomi la domanda di che cosa sarebbe accaduto se – nel frattempo – si fosse manifestata la circostanza di voler esercitare un diritto costituzionalmente garantito ai cittadini "quand'anche questi svolgano la professione di Consulenti del Lavoro ...".

Non è occorsa alcuna elucubrazione suppletiva poiché immediati accadimenti mi hanno fornito la risposta ... sarà stata una premonizione?

Ebbene no, nessuna sensazione paranormale o potere di chiaroveggenza ma si è verificata semplicemente l'istituzione di un nuovo adempimento, tale da metterci brutalmente di fronte allo stato di fatto. In particolare la nuova Certificazione Unica, i cui adempimenti impongono ritmi serrati ai nostri studi con tutte quelle difficoltà operative correlate anche agli aggiornamenti dei programmi gestionali utilizzati nonché alla fatica del personale impiegato che si trova, oltre alle consuete scadenze di febbraio, a doversi adoperare nel disporre l'ulteriore obbligo di invio telematico dei dati, consente oggi alla Pubblica Amministrazione di completare a nostre spese la propaganda dell'operazione "730 precompilato".

Su questo tema il Sindacato, a livello nazionale, si è dimostrato d'una sensibilità sconfinante nell'intenerimento, tant'è che – senza consultare anche solo i consiglieri nazionali o inviare comunicazione circa le intenzioni alle singole Unioni Provinciali, come credo buona prassi avrebbe voluto, considerato che rappresentiamo a livello locale il riscontro diretto con la (quando serve) santificata "base" – abbiamo appreso dagli organi di stampa la proclamazione dello sciopero indetto per il periodo dal 07 al 14 marzo 2015.

Con lettera prot. 260 del 16 febbraio 2015 a firma

del Presidente Longobardi venivano specificate le motivazioni assolutamente condivisibili che sostenevano lo stato di agitazione dichiarato.

Tuttavia, mi sia concessa una riflessione riguardante la proclamazione di sciopero ed il periodo in questione, in virtù della scadenza dell'adempimento fissata a sabato 07 marzo (poi per quest'anno slittata a lunedì 09) ed a quanto poco sarebbe servita se lo scopo fosse appunto quello di far valere la nostra rivendicazione verso la Pubblica Amministrazione rendendo di fatto la protesta fine a se stessa ma con l'incombenza direi ormai assolta.

Ne ho apprezzato comunque l'iniziativa e le motivazioni però avrei preferito che prima ancora ci si interrogasse – al di là della proclamazione, atto di competenza di un soggetto giuridico dotato di rappresentanza – sulla effettività dell'esercizio del diritto di sciopero da parte dei Consulenti del Lavoro.

E qui, è doveroso analizzare la normativa vigente tenendo conto che l'attività svolta dai Consulenti del Lavoro è stata riconosciuta "strettamente strumentale al diritto della persona all'assistenza e previdenza sociale" e, pertanto, risulta assoggettata all'ambito di applicazione della legge 146/90. L'art. 1 definisce quale servizio pubblico essenziale quello volto a garantire il godimento del diritto della persona, costituzionalmente tutelato, all'assistenza e previdenza sociale, mentre l'art. 2 bis ha espressamente incluso anche le astensioni collettive dalle prestazioni poste in essere dai professionisti.

Dunque, anche i Consulenti del Lavoro che vogliono esercitare il diritto allo sciopero collettivo devono soggiacere **all'obbligo del rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili**. A tal proposito, come è noto, è stato adottato il codice di autoregolamentazione dell'astensione dei Consulenti del Lavoro il cui testo approvato è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale n. 168 del 22

## ANCORA SULL'ASTENSIONE COLLETTIVA DEI CONSULENTI DEL LAVORO

luglio 2014, il quale tuttavia risulta sottoscritto esclusivamente dall'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro, il nostro Ente pubblico avente funzioni istituzionali e, seppur dotato di rappresentatività, carente di rappresentanza. Ed inoltre, l'assenza della parte sindacale, è stata ammessa dallo stesso Ufficio di Presidenza A.N.C.L. che aveva annunciato tramite lettera prot. 1425, la decisione di procedere alla formulazione di specifiche proposte di integrazione al codice e, in condivisione con il Consiglio Nazionale dell'Ordine, di favorirne l'implementazione testuale del codice già approvato.

In costanza di una palese mancata comunicazione e collaborazione tra i due soggetti interessati ciascuno per i propri ambiti, istituzionale l'Ordine e sindacale l'A.N.C.L., – a proclamazione di sciopero avvenuta – i Consulenti del Lavoro sarebbero oggi, poi di fatto, legittimati ad esercitare il diritto sia nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione di una prestazione indispensabile sia a manifestare le propria libertà di espressione sindacale, senza dover incorrere in sanzioni diverse che non siano già quelle pesanti previste ex legge 146/90?

La risposta è NO.

All'atto della stesura del presente intervento non ci risulta che sia avvenuta la stesura del codice nella formulazione definitiva con aggiunta delle specifiche peculiarità e prerogative dell'Associazione da sottoporre al fine della prescritta approvazione alla Commissione di Garanzia sull'attuazione della Legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Almeno la condivisione del codice di autoregolamentazione e sottoscrizione congiunta – Consiglio Nazionale dell'Ordine e A.N.C.L. – sarebbe stato un punto fermo a rendere certo l'esercizio del diritto di sciopero quanto meno sotto il profilo normativo, già minato nei fatti dalla Commissione di garanzia che, in data 16 febbraio 2015 con prot. 191/15, ha reso noto "di aver riscon-

trato la violazione della mancata garanzia delle prestazioni indispensabili in relazione alla potenziale astensione dall'invio della Certificazione Unica dal 07 al 14 marzo p.v." invitando l'A.N.C.L. a riformulare l'astensione ovvero a differirla ad una data successiva al giorno 14 marzo 2015.

In data 23 febbraio 2015 il Presidente Longobardi, con comunicazione di prot. 306, ne dispone la revoca ritenendo che, seppure vi siano state da parte di colleghi iscritti, e non, all'A.N.C.L. diverse centinaia di adesioni all'astensione, lo svolgimento dello sciopero in una eventuale data successiva arrecherebbe notevole affievolimento dell'azione di protesta e probabile inefficacia della stessa.

Cosa dire ...

Auguriamoci che, in occasione di proclamazione del prossimo sciopero, si riescano ad apportare le dovute modifiche e implementazioni all'attuale codice di autoregolamentazione, problematica che continua a non essere presa in considerazione con la dovuta urgenza ma che a tutt'oggi vede la parte sindacale in veste non sottoscrittrice e quindi "grande assente".

Intanto, seppur non sia sfociata in un'agitazione collettiva a regola d'arte, si spera che il tanto parlarne possa in futuro far sì che le Istituzioni comprendano il fatto che per ben governare ci si debba necessariamente porre in ascolto anche della categoria dei professionisti.

**Oriana Lavecchia**, CdL in Torino

## #IN PRINCIPIO FU IL VERBO...

### REGOLAMENTO SUL TIROCINIO OBBLIGATORIO PER L'ACCESSO ALLA PROFESSIONE DI CONSULENTE DEL LAVORO

**L'UOMO IN QUANTO TALE, CON I SUOI PROPRI MEZZI UMANI NON PUÒ SUPERARE SE STESSO. MA L'ESSERE CHE IN QUESTO MONDO APPARE COME UN UOMO È, IN REALTÀ, UNA COSA DEL TUTTO DIFFERENTE, IN VIRTÙ DEL PRINCIPIO PERMANENTE ED IMMUTABILE CHE LO COSTITUISCE NELLA SUA ESSENZA PROFONDA.**

La frase in epigrafe, scritta da René Guénon, è stata ragionevolmente pensata ben prima dell'avvento dei vari regolamenti del nostro CNO ma tornerà utile ...

Concentrandoci su vicende meno remote nel tempo, appunto il CNO, con la Delibera n. 327 del 23 ottobre 2014, ha approvato il nuovo Regolamento su tirocinio obbligatorio con l'obiettivo di fugare tutti i dubbi e le perplessità che nel tempo si erano annidate in coloro che si accingevano ad esaminare tale disciplina.

In primis dobbiamo nuovamente ricostruire la terminologia da utilizzare. Oggi, infatti, è tornato in auge il termine di "praticante", che per qualche mese era stato sostituito da quello, a parere di chi scrive, maggiormente accattivante quanto fuorviante di "tirocinante".

Ma la vera rilevante novità è stata quella, e nello specifico un plauso va riconosciuto all'artefice della modifica, di assegnare la definizione del professionista che può procedere all'instaurazione del periodo di tirocinio e "per professionista" si intende esclusivamente il Consulente del Lavoro iscritto all'Ordine dei Consulenti del Lavoro medesimi ai

sensi dell'art. 9 legge 12/1979.

Anche ad un occhio poco attento non potrà sfuggire la notevole portata di tale definizione. Se fino al 31 dicembre 2014 il professionista che aveva facoltà di procedere all'instaurazione di un tirocinio professionale poteva essere, indiscriminatamente, oltre ad un Consulente del Lavoro, un Dottore Commercialista e Esperto Contabile oppure Avvocato, dal 01 gennaio 2015 solo i Consulenti del Lavoro, qualcuno potrebbe dire "finalmente", potranno vantare un praticante obbligatoriamente iscritto al corrispondente Ordine professionale. In effetti, a pensarci bene, è sempre sembrata poco gratificante ed onorevole la circostanza di altri professionisti in condizione di "addestrare" giovani praticanti nelle nostre materie e l'impossibilità invece per noi di fare altrettanto con i praticanti di altri ordini professionali.

La durata del tirocinio è rimasta invariata in 18 mesi; lontani oramai i ricordi legati ai 24 mesi di addestramento professionale, anzi, oggi, con specifiche convenzioni quadro stipulate tra il CNO dei Consulenti del Lavoro, il Ministero dell'Istruzione,

dell'Università e della Ricerca e il Ministero vigilante, in concomitanza con l'ultimo anno del corso di studio per il conseguimento della laurea necessaria per l'accesso alla professione di Consulente del Lavoro, il praticante potrà iniziare il periodo di pratica dopo i primi due anni di Università, riuscendo, così, ad accelerare il suo processo formativo pratico.

Per ciò che concerne la caratteristica qualitativa del Consulente del Lavoro che vorrà procedere con l'attivazione della pratica professionale, il Regolamento conferma quanto aveva già predisposto precedentemente, ossia che l'anzianità di iscrizione all'Albo professionale non potrà essere inferiore ai cinque anni e che il Consulente del Lavoro operi come libero professionista con attività abituale e prevalente, in forma individuale, associata o societaria, e sia in regola con gli obblighi e gli adempimenti in materia di Formazione Continua Obbligatoria previsti dall'Ordinamento, con riferimento all'ultimo periodo scaduto.

In merito alle assenze, durante il periodo di tirocinio il Regolamento esplicita che potrà essere interrotto per un periodo massimo di nove mesi, in presenza di giustificati motivi o di tre mesi senza giustificato motivo.

Rimangono inalterati i provvedimenti in proposito di rimborso spese e d'iscrizione Inail, infatti viene

## PRATICARE BENE E RAZZOLARE MALE

ulteriormente chiarito che al praticante sarà dovuto un rimborso spese a titolo forfetario dopo i primi sei mesi di affiancamento allo studio professionale mentre non vi sarà alcun obbligo di assicurazione infortuni, in quanto il rapporto, sebbene vi sia l'obbligo di corrispondere un'indennità forfetaria, è considerato di natura gratuita.

Uno degli elementi meno considerati, ma di rimarchevole importanza, è il patto formativo, ovvero quella sfera di reciproci obblighi che vengono scambiati tra dominus e praticante.

Il patto formativo potrà essere stipulato sia al momento dell'ammissione alla pratica, sia dopo la delibera con cui i CPO iscrive lo stesso al registro.

I CPO, in seguito alla richiesta di instaurazione del periodo di pratica professionale, dispongono di un tempo pari a sessanta giorni per deliberare in merito. Nell'eventualità che il Consulente del lavoro non dovesse avere i requisiti necessari, il CPO sarebbe dunque costretto a deliberare in maniera sfavorevole. E qui nasce una criticità: una criticità che è stata illustrata durante il famosissimo "saccheggio di Roma", nell'anno del Signore 2015 D.C. In concreto, se è vero che il praticante può varcare la soglia dello studio professionale, non quando il CPO ha deliberato in merito bensì quando il/la giovane virgulto/a ha depositato tutta la documentazione amministrativa presso la sede del CPO e quindi iniziare una vera e propria prestazione lavorativa prima della

decisione del CPO stesso, in caso di diniego della pratica, quel rapporto di lavoro come potrà mai essere qualificato?

La risposta, tristemente, può essere solo una: lavoro nero.

Ritengo allora che valga la pena di soffermarsi per individuare il momento in cui sarebbe più opportuno per il praticante accedere fisicamente nei locali dello studio professionale e se farlo successivamente alla delibera del CPO. Non credo sia una via percorribile per due motivi.

Il primo consiste nel fatto che il CPO delibera dalla data di presentazione della domanda e non dalla data della riunione di Consiglio; il secondo si configura quando il collega, per prudenza, attende la delibera del CPO, e perciò vorrebbe significare il non aver adempiuto al patto formativo tra dante pratica e praticante, privandolo di almeno un mese di pratica professionale, essendo a sua volta lui stesso passibile di procedimento disciplinare.

Tutto ciò premesso, quale valida soluzione può essere proposta come via d'uscita?

Quando lo scrivente ha posto tale quesito ai legittimi referenti in ambito nazionale, ha ottenuto in replica una contro domanda corrispondente a quanto ammonta il numero di vizi, abitualmente associati ad atti fisici di matrice impura ma nel caso in esame orientati ai risvolti mentali, che ci 'facciamo' a Torino.

Lungi dallo scandalizzarmi, ho inter-

pretato l'accostamento non proprio da educanda come un complimento, in quanto credo che 'spaccare il cappello' su determinate problematiche di natura collettiva cercando riscontri ad ogni interrogativo, soprattutto quando attengono il futuro della nostra professione sia precisa responsabilità di chi ha deciso d'impegnarsi per la categoria. Volontariamente e disinteressatamente.

**Roberto Pizziconi**, CdL in Torino

## #DOLCI COLLINE DI FORMAZIONE

La formazione è parte integrante ed irrinunciabile dell'attività sindacale e, al tempo stesso, strumento di opportunità di crescita per tutti.

Fare sindacato non è soltanto una scelta etica, ma è addossarsi una responsabilità sempre più ampia, considerata la velocità del cambiamento e la conseguente rapidità delle decisioni da assumere, decisioni che impongono competenze e conoscenze per svolgere al meglio il ruolo di rappresentanza.

Il programma dei tre livelli, che ormai da 11 anni con soddisfazione dei partecipanti realizziamo, mira a sviluppare competenze per tutti i quadri della categoria, con particolare riferimento ai giovani delle strutture regionali e provinciali, al fine di rappresentare al meglio le richieste dei nostri associati e stimolare, favorire, creare, laddove inesistente, quella comunicazione necessaria per trasferire le informazioni dall'ambito nazionale al territorio, e viceversa.

Propedeutica a ciò è la partecipazione ai corsi, innanzitutto dei componenti i consigli territoriali dei nostri organismi di riferimento, unioni provinciali in primis, ma anche di tutti coloro che, iscritti Ancl, hanno interesse a conoscere l'associazione, la sua regolamentazione, l'attività politico-sindacale che viene sviluppata, e la comunicazione interpersonale.

Come già accennato il programma sviluppa su tre livelli successivi e collegati; innanzitutto la conoscenza, prioritariamente, della nostra associazione, le sue radici, risalenti

al lontano 1953, le motivazioni che hanno portato i nostri colleghi di allora a lottare strenuamente per decenni per ottenere il riconoscimento ordinistico della nostra categoria professionale, avvenuto nel gennaio del 1979 tramite la legge 12; di seguito le regole che valgono per una associazione non riconosciuta, quale è la nostra associazione sindacale, e le regole che ci siamo dati, fondamentali per svolgere il ruolo di dirigente sul territorio e dirigente nazionale; infine la conoscenza dei nostri diritti sindacali, i diritti dei lavoratori autonomi, che divergono dagli obblighi del nostro sistema ordinistico, e quindi la differenza che, purtroppo, riscontriamo non essere nel nostro patrimonio culturale, del sindacato rispetto all'ente di diritto pubblico.

Capillare attenzione viene assegnata alle tecniche di comunicazione, essenziali per adempiere in maniera adeguata al compito di dirigente sindacale a tutti i livelli, ma anche professionale nel quotidiano relazionarsi con il mondo nel quale operiamo, e quindi esercitazioni pratiche volte ad affinare attitudini e predisposizioni, ma anche a farle emergere laddove sconosciute o resistenti.

Il corpo docenti è formato da colleghi, docenti universitari, sociologi, esperti in diritto sindacale, esperti in materia previdenziale e finanziaria, esperti formatori della comunicazione.

Di seguito il calendario con l'auspicio che, anche per l'annualità 2015

il gradimento per questa strategica attività formativa offerta dal nostro sindacato, trovi un favorevole riscontro presso i nostri iscritti testimoniato da numerose adesioni.

I corsi vengono tenuti in una struttura formativa situata sulle colline di Fiesole, a tre chilometri dal centro storico di Firenze. Tale struttura è dotata di aule attrezzate per lo studio e le docenze, camere per il pernottamento, sala mensa. Il corpo centrale, costituito da una villa del settecento e da edifici attigui, è collocato all'interno di un parco con una suggestiva vista sulle dolci colline intorno alla città, dove come ebbe a dire il conte Metternich, 'tutto spira grandezza, gusto, umanità, purezza, e bellezza, nel più alto grado'.

Vi aspettiamo numerosi!

**Paola Diana Onder,**

C.d.L in Padova e Coordinatore  
Centro Studi Nazionale ANCL SU

# AL VIA I CORSI INTERNI ANCL DELL'ANNO 2015



## CALENDARIO ANNO 2015 CORSI DI FORMAZIONE INTERNA ANCL SU

formazione rivolta a tutti gli iscritti all'associazione  
sindacale dei consulente del lavoro



### SESSIONE PRIMAVERILE 2015

27 - 28 marzo 2015	1° livello
17-18 aprile 2015	2° livello
28-29-30 maggio 2015	3° livello

### SESSIONE AUTUNNALE 2015

25-26 settembre 2015	1° livello
30-31 ottobre 2015	2° livello
26-27-28 novembre 2015	3° livello



I corsi saranno tenuti a Fiesole presso Firenze, nella struttura formativa Centro Studium  
Le prenotazioni vanno inviate alla segreteria del Centro Studi Nazionale ANCL SU,  
[anclseg@anclsu.com](mailto:anclseg@anclsu.com)

## #GLI IMPERVI SENTIERI DELLA 231

### **Dopo un abbandono temporaneo di tre uscite torniamo nuovamente ad occuparci di etica, ospitando un autorevole intervento del dottor Carlo Domenico del Massa, nell'ambito di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.**

Sulla materia qui trattata sono state ormai scritte migliaia di pagine, sia di giurisprudenza che di dottrina, e non ho certamente la presunzione di affiancarmi agli illustri redattori ed autori di queste; il modesto obiettivo che mi sono prefisso nello stilare questo mio intervento è quindi quello di analizzare (sia pur sinteticamente, ma - mi auguro - con sufficiente chiarezza e semplicità) la portata ed il contenuto della norma, mettendomi nei panni di chi non si configura necessariamente quale responsabile della sua corretta e compiuta applicazione per motivi professionali propri o aziendali.

Sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie Generale - N° 140 del 19 Giugno 2001 è stato pubblicato, tra l'altro, il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, N° 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 Settembre 2000, N° 300".

Partendo dal presupposto di considerare la persona giuridica quale autonomo centro d'interessi e di rapporti giuridici e giungendo, conseguentemente, all'equipara-

zione tra enti e persone fisiche fino ad investire anche l'area dei comportamenti penalmente rilevanti, nell'introduzione della Relazione Ministeriale al Decreto si parla a tale proposito di "esigenza, oramai diffusa, di colmare un'evidente lacuna normativa del nostro ordinamento, tanto più evidente in quanto la responsabilità della *societas* è già una realtà in molti Paesi dell'Europa (così in Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia)"; il Decreto recepisce dunque provvedimenti, anche comunitari, volti a sollecitare una crescente responsabilizzazione della persona giuridica al fine di contrastare, con maggiore efficacia, la criminalità economica.

La previsione della nuova fattispecie della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ha comportato il venir meno della validità dell'antico brocardo (di origine medievale) secondo cui "*societas delinquere non potest*", cioè - com'è noto - "la persona giuridica non può commettere reati", introducendone uno nuovo ed opposto per il quale invece "*societas puniri potest*", cioè "la persona giuridica può essere punita".

Tutto ciò si sarebbe potuto ritenere

in contrasto con quanto sancito al primo comma dell'Art. 27 della Costituzione Italiana, per il quale "La responsabilità penale è personale": l'ostacolo giuridico-lessicale è stato brillantemente superato attribuendo a questa responsabilità l'aggettivo qualificativo "amministrativa", una sorta di *tertium genus* rispetto a quella civile e a quella penale.

Tale responsabilità presenta, però, analogie con la responsabilità penale; infatti, ciò che avvicina questo tipo di responsabilità a quella penale è, oltre alla circostanza che il suo accertamento avvenga nell'ambito del processo penale, il fatto che essa sia autonoma rispetto alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato: la persona giuridica potrà infatti essere dichiarata responsabile, anche se la persona fisica che ha commesso il reato non sia imputabile ovvero non sia stata individuata.

Passiamo ora ad esaminare le disposizioni di maggior rilevanza del Decreto e cerchiamo di evidenziarne gli aspetti applicativi, tenendo presente che la loro osservanza (nel senso di concreta esecuzione) varia - o può variare, e anche sensibilmente - da azienda ad azienda in funzione del proprio oggetto sociale e della correlata configurazione societaria ed organizzativa.

L'Art. 1 "Soggetti" ci dice che la norma disciplina la responsabilità degli enti (il termine è usato nella sua più vasta accezione, intendendosi genericamente le persone giuridiche) per gli illeciti amministrativi dipendenti

da reato, e che le relative disposizioni si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (mentre non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

L'Art. 5 "Responsabilità dell'ente" è fondamentale: statuisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a), e che l'ente non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In merito alla distinzione tra reati commessi nell'"interesse" o a "vantaggio" dell'ente, si osserva che il termine "interesse" ha una valenza soggettiva, riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, mentre il termine "vantaggio" ha una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta; il legislatore ha dunque voluto rendere punibile l'ente anche nell'ipotesi in cui l'autore del reato,

pur non avendo di mira direttamente un interesse dell'ente medesimo, ha realizzato comunque un vantaggio in favore di questo.

L'Art. 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" fornisce le necessarie indicazioni per poter escludere la responsabilità amministrativa, prevedendo che:

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'Art. 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:
  - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; questo ci porta al concetto di "colpa di organizzazione", cioè lo stato soggettivo imputabile all'ente consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati;
  - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (anche tenendo conto dell'eventuale introduzione di nuovi "reati presupposti") è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; l'organismo di vigilanza può essere monocratico ovvero collegiale (a tale proposito, ricordo che l'Art. 14 della Legge 12 Novembre 2011, N° 183 - c.d. Legge di stabilità 2012 - ha inserito il comma 4-bis nell'Art. 6 del D.Lgs. 231/01, ai sensi del quale, al fine di semplificare il sistema

dei controlli interni delle società, il Collegio Sindacale può svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza, evitando in tal modo un ulteriore presidio organizzativo e, nel contempo, una sorta di duplicazione e/o sovrapposizione di ruoli, almeno per determinati aspetti); deve possedere specifiche caratteristiche quali: onorabilità, professionalità, indipendenza di giudizio e di interessi (e, quindi, assenza di conflitti d'interesse, anche potenziali), autonomia gerarchica rispetto alle persone oggetto di indagine, autonomia e poteri di spesa; inoltre, affinché l'organismo possa operare correttamente ed efficacemente, occorre che abbia accesso illimitato alle informazioni aziendali rilevanti e che ogni funzione organizzativa dell'ente abbia l'obbligo di informarlo al verificarsi di eventi o circostanze che possano assumere rilievo ai fini del presidio;

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Oltre a tutto ciò, il medesimo articolo precisa che i modelli di cui alla lettera a) del comma 1 debbono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Possiamo dire che, di norma, un buon modello organizzativo (più correttamente: di organizzazione, gestione e controllo) è costituito dall'insieme delle regole interne di cui la società si sia dotata in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi connessi; il modello individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i "reati presupposti" e definisce i principi fondamentali necessari per evitarlo:

- trasparenza dei comportamenti riferibili alle aree sensibili, che debbono essere individuate sia all'interno dell'ente che nei rapporti con controparti esterne;
- correttezza da parte di tutti coloro che fanno parte dell'organizzazione dell'ente, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle procedure interne;
- tracciabilità delle attività relative

alle aree sensibili, finalizzata a garantire la verificabilità - anche documentale - della loro coerenza e congruenza.

Molto spesso - sia a ragion veduta, che per motivi di immagine - il modello organizzativo è accompagnato da un Codice Etico, nel quale sono dichiarati (talora con grande fermezza ed enfasi orgogliosa e autocelebrativa, anche se non sempre corrispondenti alla realtà dei fatti ...) i principi deontologici cui l'ente si ispira e di cui si nutre.

Come abbiamo visto, però, la disposizione normativa fornisce solo un elenco generico, di principio, delle caratteristiche che i modelli organizzativi adottati dall'ente debbono avere, ma - purtroppo - nel lasciare facoltà decisionale in ordine a ciò per quanto riguarda il loro concreto contenuto, non fissa alcun parametro preciso, col risultato che la valutazione della validità o meno del modello organizzativo predisposto ed approvato da ogni singola società, così come dell'efficacia o meno della sua attuazione pratica e della sua divulgazione formativa nei confronti dei componenti l'organizzazione (apicale e non) della società stessa, è rimessa al Giudice Penale competente; in buona sostanza, per quanto una società si impegni seriamente e con professionalità a redigere, deliberare ed applicare un modello organizzativo mirato ad escludere la sua responsabilità amministrativa (ove ne possano ricorrere i presupposti), non potrà mai avere la certezza assoluta a priori

che ciò la manlevi del tutto.

Nei numerosi corsi di formazione del personale da me tenuti circa l'aver od il non avere un modello organizzativo, ho sempre fatto questa similitudine (che può sembrare grottesca, ma che penso dia un'idea ben precisa): immaginate di trovarvi su di un aereo e di dovervi buttare; se siete senza paracadute, è sicuro che vi sfracellerete; ma se anche avete il paracadute, non è scontato che vi salviate.

Morale: è comunque più prudente averlo un modello organizzativo, esattamente come un paracadute!

I "reati presupposti" sono elencati - l'elenco è lungo, armatevi di pazienza! - dagli Artt. 24, 25 e 26 (con i vari bis, ter, ..., introdotti di volta in volta da leggi successive):

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti di criminalità organizzata;
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari (sono molte fattispecie e di ampia portata);

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (ahimè, di tragica e preoccupante attualità);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (mostruosità che, almeno nel nostro Paese, ci auguriamo non avvenga mai...);
- delitti contro la personalità individuale;
- abusi di mercato;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (anche questi di triste e frequente attualità);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali (tutt'altro che ipotetici...);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (ut supra).

Un'osservazione in ordine al "reato presupposto" di "omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro": per i casi in cui si verifichi uno di tali accadimenti sono previste pesanti sanzioni pecuniarie ed interdittive, per cui ritengo utile e non secondario richiamare l'attenzione sulla necessità di monitorare con diligenza e continuità le aree sensibili nell'ambito di tali reati, osservando rigorosamente tutte le norme po-

ste dalla legge (Decreto Legislativo 9 Aprile 2008, N° 81) a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il D.Lgs. 231/01 prevede che per l'illecito amministrativo - laddove accertato, è ovvio - dipendente da reato si applichi sempre la sanzione pecuniaria, da determinarsi in quote comprese tra cento e mille da parte del Giudice Penale in conformità dei limiti minimi e massimi rispettivamente indicati - reato per reato - dal Decreto stesso, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo di una singola quota è fissato, dal medesimo Giudice, sulla base delle



**LE FAJITAS DI REVOLUCION  
INIMITABILI !  
DA ORMAI 15 ANNI  
LA CUCINA DEL MESSICO  
DI ALEJANDRINA ZAVALA**

**REVOLUCION**  
Ristorante  
RISTORANTE - TAPPIERIA  
C.SO CASALE, 104/B TORINO - 0118900073

condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, e (salve alcune eccezioni di riduzione) varia da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro, così che la sanzione pecuniaria è compresa tra 25.800 euro e 1.549.000 euro.

Le sanzioni interdittive sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste: (i) qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, nel secondo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata da tre mesi a due anni.

Quando nei confronti dell'ente viene

applicata una sanzione interdittiva, può altresì esser disposta la pubblicazione della sentenza di condanna, a cura della Cancelleria del Giudice, ma a spese dell'ente.

Con la sentenza di condanna viene disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Essendo consapevole che la materia qui riassuntivamente trattata - per quanto a me personalmente piaccia - è oggettivamente abbastanza noiosa, ringrazio tutti coloro che, con coraggiosa curiosità e spirito di sacrificio, ne hanno portato a termine la lettura.

Buon lavoro e che la sorte sia propizia!

**Carlo Domenico del Massa**



*Libero Professionista ai sensi della Legge 4/2013, svolge la propria attività di consulenza e formazione aziendale principalmente in materia di affari generali e compliance, responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, privacy e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ha sviluppato e consolidato la propria professionalità ed esperienza - a partire dal 1978 e per 35 anni - come dipendente, dirigente, direttore e titolare di varie deleghe di responsabilità, in particolare presso i Gruppi STET-Telecom Italia e Mediobanca. Per maggiori ragguagli, potete visitare il suo sito internet:*

**[www.consulenteaziendaledelmassa.it](http://www.consulenteaziendaledelmassa.it)**

## #CONSULENTI IN TRINCEA

**Rinnoviamo la proposta della rubrica della posta rilevando con soddisfazione che, per motivi legati allo spazio disponibile, dobbiamo forzatamente procedere ad una selezione. In questa occasione la scelta premia un intervento redatto a quattro mani da colleghi appartenenti all'U.P. di Livorno che ringraziamo, unitamente a tutti gli altri iscritti che non mancano di farci pervenire attestazioni di apprezzamento al nostro lavoro.**

Con la pubblicazione del Provvedimento Direttoriale n. 2015/25992 del 23 febbraio 2015, avente ad oggetto "Accesso alla dichiarazione 730 precompilata da parte del contribuente e degli altri soggetti autorizzati", prende ufficialmente il via la gigantesca operazione prevista dal D.Lgs. 175/2014. Un'operazione che, al di là della propagandistica retorica governativa e della tanto sbandierata semplificazione, è apparsa fin da subito agli addetti ai lavori di utilità alquanto dubbia, mentre ne appare certo invece l'aumento dei costi; sia per la collettività (si pensi al costo dello sforzo amministrativo per gestire la piattaforma informatica e la mole di dati occorrenti e prodotti dalle fonti più disparate), sia e soprattutto per i professionisti intermediari che si troveranno in prima linea a gestire "in front-end" il buon fine delle operazioni.

I professionisti, in particolare, ereditano dalla nuova normativa tre fantastici regali:

1. La redazione ed invio delle C.U. (primo ed indispensabile step per il 730 precompilato);
2. La responsabilità diretta oltre che per le sanzioni e interessi, anche per la maggiore imposta accertata!?
3. L'aumento del massimale (che triplica fino a raggiungere l'importo di 3 milioni di euro!) della polizza, che deve coprire espressamente la responsabilità civile per i danni causati nel fornire assistenza fiscale e deve garantire la totale copertura degli eventuali danni subiti dal contribuente, dallo Stato o altro ente impositore, non includendo franchigie o scoperti, e prevedere il risarcimento nei cinque anni successivi alla scadenza del contratto.

### MODALITÀ DI PRESENTAZIONE E RESPONSABILITÀ DEL PROFESSIONISTA INCARICATO

Dopo aver ricevuto il modello 730 precompilato (e volutamente tralasciamo tutta la problematica inerente la ricezione: deleghe, pin, scannerizzazione documenti, ect.), il contribuente può decidere se accettare la dichiarazione o modificarla.

Egli, in entrambi i casi può procedere alla presentazione:

- direttamente ai servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate, se abilitato;
- tramite il proprio sostituto d'imposta che presta assistenza fiscale;
- tramite CAF e/o professionista presentando tutta la documentazione necessaria per la verifica di conformità anche sui dati forniti con la precompilata.

L'articolo 5 del decreto ha introdotto differenze sostanziali in tema di controlli formali previsti dall'articolo 36-ter del d.P.R. n. 600 del 1973, distinguendo il caso in cui il contribuente presenti la dichiarazione 730 precompilata direttamente, o tramite il proprio sostituto d'imposta che presta assistenza fiscale, dal caso in cui il contribuente presenti il modello dichiarativo tramite Caf o professionista abilitato. Inoltre, la norma opera una distinzione nell'ipotesi in cui il contribuente accetti la dichiarazione 730 precompilata senza modifiche, ovvero vi apporti modifiche e/o integrazioni.

1. Il contribuente accetta la dichiarazione precompilata e la presenta senza modifiche di-

## AL VIA IL 730 PRE-COMPLICATO

rettamente o tramite il proprio sostituto d'imposta che presta assistenza fiscale:

sarà soggetto solo al controllo della sussistenza delle condizioni soggettive che danno diritto alle detrazioni ed è esonerato dal controllo formale dei dati forniti dal sostituto d'imposta e da quello sugli oneri detraibili comunicati da terzi all'Agenzia delle Entrate. Inoltre non verrà sottoposto alle disposizioni relative ai controlli preventivi sui rimborsi superiori a 4mila euro

2. Il contribuente modifica la dichiarazione precompilata e la presenta direttamente o tramite il proprio sostituto d'imposta che presta assistenza fiscale:

se le modifiche incidono sulla determinazione del reddito o dell'imposta, il controllo formale è

eseguito su tutti i dati indicati in dichiarazione.

3. Se invece la precompilata anche senza modifiche sarà presentata al CAF o al professionista abilitato, il controllo formale verrà effettuato nei confronti del soggetto che appone il visto di conformità.

I CAF ed i professionisti che invieranno un modello 730 con visto di conformità infedele saranno tenuti al pagamento di una somma pari all'importo dell'imposta, della sanzione e degli interessi che in base alla normativa precedente sarebbero stati richiesti al contribuente, anche nel caso in cui gli intermediari si limitino a confermare la dichiarazione dei redditi precompilata dall'Agenzia delle Entrate.

Infatti, il comma 3 lettera c) dell'art. 4 del de-



### **SOLUZIONI PAGHE SERVIZI SRL**

VIA SAN ROCCHETTO 20, 10143 TORINO  
TEL 011/7431900 FAX: 011/7431999

**RILEVAZIONE PRESENZE**

**CONTROLLO ACCESSI**

**CONTROLLO DI PRODUZIONE**

**GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**

**[WWW.SOLUZIONIPAGHE.IT](http://WWW.SOLUZIONIPAGHE.IT)**

creto prevede che in fase di controllo, gli intermediari abilitati debbano effettuare l'attività di verifica di conformità anche sui dati forniti (dall'Agenzia delle Entrate) nella dichiarazione precompilata. Nei riguardi del contribuente permane il controllo sulla sussistenza delle condizioni soggettive che danno diritto a detrazioni, deduzioni e agevolazioni.

Se pensiamo a quanti atti inviati dall'Agenzia delle Entrate spesso siano errati, è facile immaginare quanto sia elevato e reale il rischio di ricevere dichiarazioni precompilate errate. Si arriva quindi alla previsione inaccettabile che CAF e professionisti saranno sanzionati anche per i dati inesatti della dichiarazione forniti dall'Agenzia stessa!

Alla luce di quanto esposto è evidente che questa "operazione 730" sia tutta da rifare!

Se l'intento era quello di portare l'Italia ad essere un paese evoluto dove il fisco "è amico" dei contribuenti, dove la dichiarazione dei redditi arriva a casa, già pronta ed il cittadino deve solo pagare quanto richiesto, evidentemente gli ideatori di tutta la procedura vivono in un altro mondo !!!

In primis è indispensabile che ci sia RISPETTO per chi si adopera affinché la macchina burocratica della pubblica amministrazione funzioni. Occorre che ci sia ascolto e condivisione con i professionisti, attenzione alle loro capacità, al loro lavoro. Le decisioni prese sulla pelle dei contribuenti, ma ancor prima sulla pelle di noi

professionisti qualificati, non possano essere lasciate alle elucubrazioni improvvisate di qualche burocrate o, peggio, agli spot pubblicitari di qualche rampante capo di governo, ma devono essere concertate con tutte le categorie professionali interessate.

È stata di recente approntata l'arma dello sciopero di categoria. Orbene, se non vogliamo che quest'arma rimanga spuntata, ove già non lo fosse, quale migliore occasione di questa per urlare a gran voce che siamo stufi di essere continuamente vessati con adempimenti che, al di là della sbandierata semplificazione, non fanno altro che inasprire i rapporti tra l'amministrazione e chi ha scelto di dedicare la propria professionalità ad una funzione che viene ormai riconosciuta da tutti di interesse sociale. Ma è evidente che qualora si valutasse l'idea di una mobilitazione sindacale di contrasto all'operazione 730, così come adesso concepita, i consulenti del lavoro non potranno essere soli a portare avanti questa battaglia. Occorre una vigorosa sinergia con tutte le altre categorie professionali che possa dare una forte e potente voce al disagio quotidiano che stiamo vivendo.

**Laura Della Rosa**, CdL in Livorno  
**Pierpaolo Meini**, CdL in Livorno

[obiettivocdl.torino@anclsu.com](mailto:obiettivocdl.torino@anclsu.com)

## #SOTTOMISSIONE

Deludente, punto. E a capo.

Le aspettative erano enormi, corroborate dalla fortuna editoriale, perché in una logica spietata, e criminale, di vendita è stata buona sorte l'uscita nel giorno della disgraziata concomitanza con la barbara strage alla redazione di 'Charlie Hebdo' da parte degli integralisti islamici. Fatti entrambi accaduti il 7 gennaio 2015, la cui simultaneità ha determinato l'assegnazione di una scorta all'autore. Molto modestamente vorremmo tranquillizzarlo: anche se lasciato allo stato brado, a Michel Houellebecq difficilmente capiterà qualcosa. Non sarà un romanzetto scritto con il piglio da pornografo indolente, pur concedendo benevolenze di traduzione, a scatenare ulteriormente la rabbia dei seguaci di Maometto.

In realtà non possiamo a far meno di pensare ad un intervento di Gabriele Romagnoli apparso su 'La Repubblica' qualche giorno fa ed incentrato sulla tribolata abitudine dei libri lasciati a metà per disperazione. Tra i lettori cosiddetti forti sono pochissimi quelli che ammettono di commettere l'affronto maggiore che si possa perpetrare ad un libro cioè non portarlo a termine. Quelli che leggono, anche quando cade la palpebra, lo fanno stoicamente incuranti di una storia indigesta e avversi al modo in cui è raccontata, sino a figurarsi altro mentre scorrono le righe. Ovviamente gli scaffali non hanno il dono della parola e quindi nelle case di chi fa dei libri ragione di vita troveranno poi posto accoccolati ad opere amate ma siccome nell'era del voyeurismo digitale non passa nemmeno un ago ad insaputa del navigatore, una ricerca sugli e-book diffonde dati sorprendentemente letali: quasi il 50% dei volumi di narrativa non è

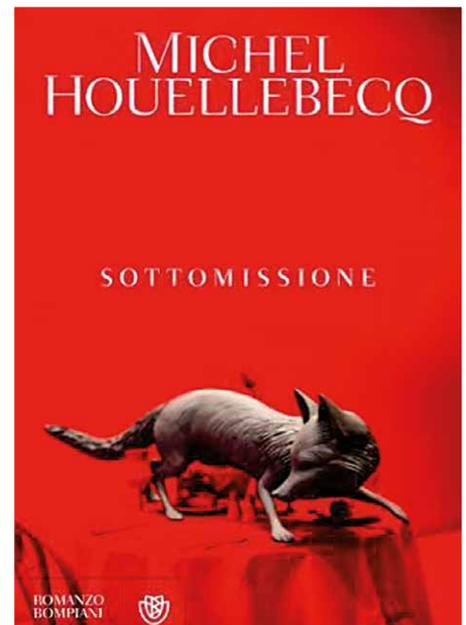
'aperto' per più di metà dell'opera. Se ci fosse una rilevazione mirata di 'Sottomissione' diventerebbe spontaneo domandarsi quanti lettori si sono 'sottomessi', perdonate il banale accostamento linguistico, a pendere dalla penna di chi ha cercato solo clamore mediatico; non a caso tra i principali difensori d'ufficio dell'autore si sono schierati fior di colleghi scrittori. Noi, seppur votati visceralmente all'odore della carta aborrendo la forma digitale, siamo tra quelli che imperturbabilmente sono giunti in fondo, non certo per assaporare una conclusione che più scontata non si può, ma perché ci ostinavamo a confidare nel colpo d'ala all'ultimo palpito. Invece l'illustrazione della misera parabola umana di Francois, insulso professore universitario attratto solo dalla fisicità delle sue studentesse, si scioglie in affabulazioni senza costrutto.

Ed allora eccola la trama, rimodulata dall'aletta di copertina, a beneficio di quei pochi che, siamo convinti, ne siano totalmente all'oscuro. La location è Parigi, in un imminente 2022, dove vive appunto François che ha scelto di dedicarsi alla carriera accademica, con una predilezione di studio per l'opera di Huysmans, massimo esponente del decadentismo. Presoché impermeabile a qualsiasi dedizione nei confronti dell'insegnamento e indifferente ai grandi drammi della storia, viene forzatamente coinvolto nei mutamenti in corso in terra d'oltralpe. È in pieno atto una campagna elettorale senza precedenti che determina una mutazione dei tradizionali equilibri e l'implosione del vecchio sistema, tramite l'affermazione dei Fratelli Musulmani facendo scivolare lentamente la Francia verso l'islamizzazione. Condizione a cui il nostro personaggio, sicuramente non indimenticabile, reagisce pri-

ma blandamente, all'interno di un ateneo progressivamente votato a Maometto, e successivamente, per mero interesse e calcolo, convertendosi. Insomma, troviamo conferma con dispiacere, nonostante flebili speranze, che da chi sembra trovar gradimento nel rendere la lettura del proprio lavoro repellente agli occhi del lettore non c'è da attendersi nulla di diverso.

Tralasciato il disgusto descrittivo, tentiamo di immedesimarci unicamente nel messaggio che Houellebecq, al netto del sensazionalismo indotto ed a buon mercato, inequivocabilmente ci trasmette ossia la probabile fine, e neanche tanto remota, dell'Occidente.

Quella culla della civiltà mondiale che è stata l'Europa si trasformerà in un festival di donne velate ed un proliferare di moschee? Ma soprattutto lo farà in modo docile e perfino consenziente? All'uscita della pubblicazione si è parlato di uno straordinario spot a favore di Marie Le Pen per la semplice ragione che nel plot, per impedire l'affermazione del Front National, tutti i partiti di tradizioni democratiche si alleano con il partito islamico rendendo di fatto possibile l'elezione dell'immaginario Mohammed Ben Abbas. Si disegna un agghiacciante presa di potere senza infrangere le regole della nostra civiltà e si realizza il *de profundis* graduale di quei valori che abbiamo sempre considerato come scontati fra cui la libertà d'espressione, religione, parola: detto altrimenti, con un comprensivo etimo, *sottomissione*. Per adesso fantapolitica non fosse altro perché, indubbiamente per facilità di narrazione, l'autore sembra dimenticare i giganteschi e torbidi intrecci imbottiti d'interessi economici che minano le relazioni tra il mondo islamico e la civiltà occiden-



*SOTTOMISSIONE*  
di Michel Houellebecq  
Bompiani  
pagine 252 – costo 17,50 EURO

le, senza trascurare che peculiari scenari francesi, quelli delle esplosive banlieue per capirci, sono differenti per peso specifico, dal resto dell'Europa. Tuttavia quando si pensa, prima, ai terroristi che hanno assaltato la redazione del settimanale satirico e, poi, al terrorista che due giorni dopo ha preso in ostaggio il personale del supermercato ebraico non si può ignorare come, seppur figli d'immigrati, siano nati e cresciuti in Francia e della Francia ne avevano la nazionalità. Vale a dire, facendo la tara all'allarmismo spicciolo, che il problema esiste e, se non vogliamo abdicare alla sovranità nazionale, ognuno di noi non può mostrare incertezze, all'interno di uno Stato che si professa laico. Magari iniziando a separare il diritto dalla religione ed evitando d'armonizzare le verità del Corano in quello che siamo.

**Simonetta Sartore**, CdL in Torino

# #...CAPOVOLGIMENTI DI SUBCULTURA P'ANCL SU APPLICATIVI DI DISORDINE INFORMATO

Da "La Repubblica" del 25 gennaio 2015

Leggiamo che Marcello Maddalena, procuratore generale di Torino, nella sua ultima relazione ad inaugurare l'anno giudiziario, cita Orwell per evidenziare le contraddizioni della politica in materia di giustizia. In particolare ha criticato Matteo Renzi che, a suo dire, invece di preoccuparsi della riforma della prescrizione, ha brutalmente ridotto le ferie della categoria attuata con decreto legge e per di più accompagnandola con commenti che il procuratore ritiene offensivi. L'accostamento ad Orwell si riferisce al romanzo "La fattoria degli animali" ed al personaggio di Napoleone che, per tutti i problemi della vita, aveva scoperto il grande rimedio: lavorare, anzi far lavorare gli altri, di più, sino a farli crepare come il cavallo Goudrono, morto sul lavoro senza pensione né sepoltura. Anche alla redazione di "Obiettivo Cdl" temiamo per lo stato di salute dei giudici sabaudi, in particolare per quelli della Sezione Fallimentare. E siccome perpeua il mancato riscontro all'elaborato contenente la rilevazione delle anomalie riscontrate nella loro circolare del 30 maggio 2014, afferente i compensi nelle procedure concorsuali, con quel malizioso articolo sull'ultimo numero non vorremmo esser stati causa involontaria d'ulteriori tribolazioni psicofisiche.

## “Il premier mi ricorda Orwell vuole farci crepare di fatica”

Da "La Repubblica" del 12 febbraio 2015

Leggiamo che via Roma, chiusa alle auto, ha trovato subito una degna sostituta come asse di attraversamento del centro: via Bogino. Una tranquilla strada secondaria che nel giro di quindici giorni, da quando a inizio mese è ripresa la sperimentazione dell'isola pedonale sulla "regina" delle vie, si è trasformata in una breccia fondamentale per tutti gli automobilisti che vogliono aggirare l'ostacolo e attraversare il centro da sud a nord. Un'ancora di salvezza scomoda e faticosa per gli automobilisti, un calvario per i residenti, che adesso devono fare i conti con una lunga e ininterrotta coda di auto che, appena il lungo "rosso" del semaforo lo consente, sfrecciano come in un rally su via Po, direzione Giardini Reali. E siccome le disgrazie non vengono mai da sole, si sono aggiunti pure i disagi per i caroselli notturni a seguito dei festeggiamenti per la schiacciante affermazione dell'ANCL alle elezioni dei delegati ENPAC, con il neo eletto Filippo Carrozzo che, residente proprio in via Bogino, benediva i colleghi gaudenti sotto il suo balcone, alcuni giunti appositamente sin dalla tentacolare Cuneo.

## l'onda lunga della chiusura di via Roma

## Via Bogino, traffico nel caos:

Da "La Repubblica" del 13 gennaio 2015

Leggiamo che, sommersa dalle critiche per la mancata partecipazione di Barack Obama alla storica marcia di domenica a Parigi, la Casa Bianca ha ammesso l'errore e si è lasciata andare a una insolita autocritica. Infatti a rappresentare ufficialmente gli Stati Uniti alla manifestazione unitaria contro il terrorismo era stata l'ambasciatore Jane Hartley, assieme al sottosegretario di Stato Victoria Nuland: forse troppo poco rispetto al livello delle altre delegazioni. L'U.F. ANCL di Torino, nel suo piccolo, ha fatto il suo, prima nei giorni successivi alla tragedia, listando a tutto il sito [www.ancl.to.it](http://www.ancl.to.it) e adesso dedicando la copertina di questo numero. Si fa quel che si può, insomma: ma è curioso che quelli additati come estremisti, sin a metterne in dubbio l'appartenenza al sindacato stesso con procedimenti scombinati, siano stati i soli al suo interno a ricordare capillarmente il sangue di 17 innocenti, la cui maggior parte ha perso la vita lavorando, avendo la risolutezza di schierarsi.

## “Sbagliato non andare” Parigi, mea culpa della Casa Bianca:

# #CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





Siba Broker, dal 1987 con impegno costante nel mondo dell'intermediazione assicurativa.

## Aumentano le adesioni alla **Convenzione** finalmente estesa a tutti i **Professionisti iscritti all'Albo!**

- **Sei assicurato altrove e la data di disdetta è lontana?** Adeguati al D. Lgs. 175/2014, stipulando solamente l'estensione all'**Apposizione del VISTO DI CONFORMITÀ** (Visto Leggero); sanzioni, multe, ammende verranno risarcite come prevede la legge fino ad un massimo di Eur. 3.000.000,00.

Inviaci il Questionario che trovi sul ns. sito, riceverai immediatamente una **Quotazione Ufficiale NON Vincolante** e tutte le informazioni necessarie per un'obiettiva valutazione del contratto.

- **Sei iscritto all'Ancl?** Specificalo nel Questionario/Proposta e avrai diritto ad uno sconto ulteriore!
- **Sei iscritto all'Ancl?** Scopri quali ulteriori vantaggi ti abbiamo riservato!!



La nostra migliore pubblicità  
è la **Tua Piena Soddisfazione...**  
INFORMA I COLLEGHI!!!  
Insieme possiamo fare la differenza!



[www.sibabroker.it](http://www.sibabroker.it)

