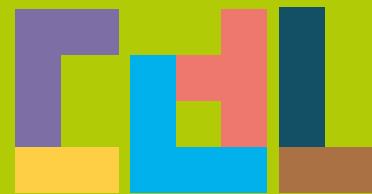


Obiettivo



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



aprile
215
numero



COVER STORY

non è l'Africa sub sahariana durante la stagione delle piogge ma la sabauda Falchera: post bonifica ci saranno orti urbani, aree giochi, molo per barche, spiagge, sicuramente più fotogenici dell'attuale laghetto dal greto desolato sotto un cielo da crocifissione... ma noi del U.P. ANCL di Torino osserviamo le cose da un ottica fuori dal Comune...



Jeep con



jeep-official.it

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 CO₂: 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



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

scomposizioni composte

4 # LE AVVENTURE DEL PICCOLO SOLDATINO DI STAGNO
a cura di Gianluca Bongiovanni

cerchi concentrici

7 # CONTRATTAZIONE A TUTTA *a cura di Salvatore Verga*

15 # MEGLIO LA QUIR OGGI CHE IL TFR DOMANI?
a cura di Erica Maurino

20 # E ALLORA? CONCILIAMO ... *a cura di Simona Cabone*

22 # TU CHIAMALA SE VUOI OPPORTUNITÀ *a cura di Sonia Alemanni*

25 # NASPI O ANN'ASPI *a cura di Oriana Lavecchia*

28 # NON PROPRIO UNA FINE GLORIOSA *a cura di Roberto Pizziconi*

aggiungi un posto al ... tavolo

30 # ... E CHE LA BREZZA ACCAREZZI L'ERBA DEI PRATI DI VINCHIO!
a cura di Walter Peirone

sindacal ... mente 1

33 # NOI, QUELLI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE...
a cura del Consiglio U.P. ANCL di Torino

confprofessioni

42 # BUROCRATI MAI *a cura di Roberto De Lorenzis*

scusa per le mancate letture

46 # NUMERO ZERO *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. 2-2015

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
11-05-2015

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 9 aprile 2015

Sorveglianze inadeguate e tolleranza all'uso legalizzato delle armi permettono una strage nel Palazzo di Giustizia di Milano ... non è stato un commando jihadista ma un paranoide accecato da un odio personale che è innanzitutto frustrazione dinanzi all'impossibilità di continuare ad accumulare denaro senza faticare: ogni riferimento alla magistratura ed alla sua presunta delegittimazione è infondato ...



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, iniziamo con quella che dovrebbe essere una inoffensiva comunicazione di servizio ma in realtà sottende ben altro.

Vi informiamo infatti che, dopo una ingiustificata attesa, finalmente in data 11 maggio 2015, ci è stato formalmente comunicato che, dalla decorrenza 27 marzo 2015 e tramite la Delibera n° 44, il C.N.O. rilasciava specifica autorizzazione all'ANCL finalizzata all'organizzazione di eventi formativi accreditati in ambito FCO della categoria dei Consulenti del Lavoro.

In prima analisi ci si interroga sulle modalità diffusionali con cui l'ANCL Nazionale ha reso edotte le singole U.P. che aspettavano con comprensibile ansia l'agognata autorizzazione; tempi davvero troppo lunghi per noi professionisti sottomessi alla telematica ed obbligati alla rapidità anzi, direi, alla istantaneità! Se la ragione del ritardo è dovuta ai tempi di realizzazione di una specifica procedura informatica di accredito riteniamo che si potesse pensare ad una prima informativa in data immediatamente successiva al 27 marzo 2015, prevedendo un periodo transitorio mediante comunicazioni mezzo PEC o fax che avrebbe sicuramente risolto alcune criticità.

In seconda analisi ci si domanda se la scelta di accreditare solamente l'ANCL Nazionale sia stata l'opzione più opportuna e sul punto ci siano consentite fondate riserve poiché, in questo modo, si rischia di ingolfare la Segreteria Nazionale delle corpose richieste di accredito dalle U.P., soprattutto riconducibili dalle Province maggiormente operative come la nostra. Di questa strategia ne siamo venuti a conoscenza solamente in data 13 marzo 2015 quando il C.N.O. ci comunicava che alla nostra istanza di accreditamento, peraltro tempestivamente datata 16 gennaio 2015, non si poteva dar seguito perché si voleva accreditare unicamente l'ANCL Nazionale.

Morale della favola: è quanto meno necessario che i colleghi, in particolare quelli interessati al recupero di un numero di crediti formativi inferiore a 10 e riferiti al biennio 2013 – 2014, siano consapevoli di come il predetto recupero avvenga

integralmente – nella sola eventualità ANCL – nel periodo dal 28 marzo 2015 al prefissato 30 giugno 2015 poiché nel periodo precedente, ossia dal 01 gennaio 2015 al 27 marzo 2015, ai fini della Formazione Continua Obbligatoria erano, nostro e loro malgrado, su 'Scherzi a parte'. Il fatto si commenta da solo.

Voltando pagina, già nell'editoriale del quarto numero di questa rivista, in uscita ad ottobre 2014, avevamo illustrato a coloro che non fossero stati presenti all'assemblea annuale del C.P.O. del 29 settembre 2014, delle preannunciate dimissioni del Presidente di allora, il collega Cristoforo Re. Dimissioni dalla carica ma non dal Consiglio, come ricordato dal collega Luigino Zanella su queste colonne nella scorsa uscita. A mero titolo informativo rammentiamo che il collega Cristoforo Re, di cui ringraziamo comunque per l'operato, era stato eletto il 18 luglio 2013 nella lista dell'U.P. ANCL e già nel corso del 2014 non ha rinnovato l'iscrizione al sindacato: altro fatto che si commenta da solo. Tuttavia, a prescindere dagli atteggiamenti altrui, rinnoviamo gli auguri al nuovo Presidente, la collega Luisella Fassino, per il compito che l'attende, non certo agevole. Mi avvio a concludere con un invito: prendendo spunto dalle parole del collega fiorentino Roberto Morini, che salutiamo, pronunciate in quel di Fiesole e orientate all'importanza delle relazioni fra colleghi in frangenti estranei al perimetro operativo della nostra professione, la nostra U.P. ha fatto sue proprio quelle parole, organizzando una giornata dedicata 'a noi stessi'. Pertanto, sabato 23 maggio 2015, l'appuntamento è presso la Cantina sociale di Vinchio Vaglio Serra a cui rimando per maggior approfondimenti a pagina 30 di questo stesso numero.

Auguro a tutti i colleghi una buona e libera lettura!

Marco Operti

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

#LE AVVENTURE DEL PICCOLO SOLDATINO DI STAGNO

È ormai iniziata anche la stagione dell'assistenza fiscale 2015 ed il consueto momento dedicato al ripasso della normativa ed alla organizzazione dello studio in vista dei prossimi adempimenti, mi ha fornito lo spunto per una riflessione a proposito della discreta complessità che anche questo argomento ha fatalmente raggiunto.

In particolare, l'attenzione è caduta sulla quantità di fasi operative necessarie affinché la retribuzione inserita ed elaborata in busta paga in un periodo d'imposta, possa essere dal punto di vista fiscale definitivamente acquisita dal dipendente ed il risultato è sorprendente: la retribuzione erogata nel corso del 2014 potrebbe essere interessata da un

numero massimo di **18 (leggasi diciotto) calcoli e ricalcoli**, prima di "atterrare" definitivamente in un busta paga nel corso di una mensilità del 2015 o addirittura del 2016.

L'adempimento d'esordio inizia in un qualsiasi mese del 2014, con l'abituale ed ordinario imponibile contributivo e fiscale del mese di riferimento soggetto al calcolo **numero 1** finalizzato alle trattenute a titolo di contributi e Irpef.

I mesi trascorrono velocemente e già siamo a dicembre, quando è tempo di eseguire il conguaglio di fine anno. Il calcolo **numero 2** a cui è sottoposta la retribuzione è simile al precedente ma è più complesso, perché ovviamente prende in considerazione tutta la retribuzione ero-

gata nel periodo d'imposta, incluse eventuali prestazioni assistenziali, voci di retribuzione esente, parzialmente esente e detrazioni richieste a vario titolo.

Nel caso emergano nuovi elementi da considerare ai fini del conguaglio (ulteriori redditi per un conguaglio riepilogativo, presenza di oneri deducibili o detraibili che il datore di lavoro si rende disponibile a gestire, o evidenza di meri errori di calcolo), questo può essere ripetuto entro la data del 28 febbraio: è il cosiddetto "conguaglio tardivo", e lo possiamo considerare come la elaborazione **numero 3**.

Con l'inizio dell'anno nuovo le elaborazioni non sono certo finite: si inizia con la stampa della Certificazione Unica e la consegna al dipendente entro il 28 febbraio, passaggio **numero 4**, e la produzione del file da inviare telematicamente alla Agenzia delle Entrate, elaborazione **numero 5**, entro il 7 marzo.

A questo punto, è proprio l'Agenzia il soggetto che effettua i prossimi ricalcoli, passaggio **numero 6**, necessari per la produzione della dichiarazione dei redditi "pre-compilata", messa a disposizione dei contribuenti a partire dal 15 aprile.

Ipotizzando che il contribuente abbia necessità di modificare la pre-compilata o di richiedere una elaborazione vera e propria del modello 730, il CAF o il professionista abilitato procedono con lo step **numero 7**: il prelievo dal sito della Agenzia delle Entrate della dichiarazione (previa obbligatoria acquisizione della auto-



L'ASSISTENZA FISCALE 2015

rizzazione da parte del contribuente) e la ri-elaborazione della stessa tenendo conto degli ulteriori redditi percepiti, ed eventualmente degli oneri detraibili e deducibili cioè il passaggio **numero 8**.

Il modello 730 ora è pronto per essere trasformato in file ed essere inviato telematicamente alla Agenzia delle Entrate, elaborazione **numero 9**, la quale mette a disposizione del sostituto d'imposta entro pochi giorni il risultato della liquidazione mediante la predisposizione del modello 730-4; nel frattempo siamo arrivati allo step **numero 10**.

Siamo ormai a luglio e fa caldo; nonostante il desiderio delle meritrate vacanze, ora è il turno del Consulente del Lavoro il quale effettua l'ennesimo ricalcolo: il risultato contabile evidenziato nel 730-4 deve infatti essere inserito in busta paga tenendo conto delle ritenute operate dal sostituto d'imposta al contribuente medesimo e, se queste non sono sufficienti, di tutte quelle operate dal datore di lavoro a tutti i sostituiti nel mese di riferimento; nell'eventualità di una contemporanea presenza di una pluralità di lavoratori aventi diritto, i rimborsi devono essere effettuati applicando una percentuale uguale per tutti gli assistiti determinata dal rapporto tra:

**IMPORTO GLOBALE DELLE RITENUTE
NEL SINGOLO MESE, EFFETTUATE NEI
CONFRONTI DI TUTTI I SOSTITUITI**

**AMMONTARE COMPLESSIVO DEI CREDI-
TI DA RIMBORSARE**

Si tratta di un calcolo a cui ormai siamo tutti abituati da anni e la cui dinamica ci è ormai chiara, ma certamente non si tratta di una fase operativa semplice ed intuitiva. A questo proposito, il decreto semplificazioni fiscali (D.Lgs n. 175 del 21 novembre 2014) aveva illuso alcuni osservatori: una prima lettura pareva lasciare intendere che la compensazione orizzontale mediante F24 dei crediti e dei debiti da assistenza fiscale significasse l'abbandono del "criterio di riproporzionamento mensile delle ritenute", ma la stessa Agenzia delle Entrate tramite circolare n. 31 del 30 dicembre 2014, ma successivamente ha circoscritto la novità alla mera modalità espositiva della compensazione del credito 730, senza spingersi oltre, mediante l'utilizzo in F24 dei codici tributo istituiti dalla risoluzione n. 13 del 10 febbraio 2015:

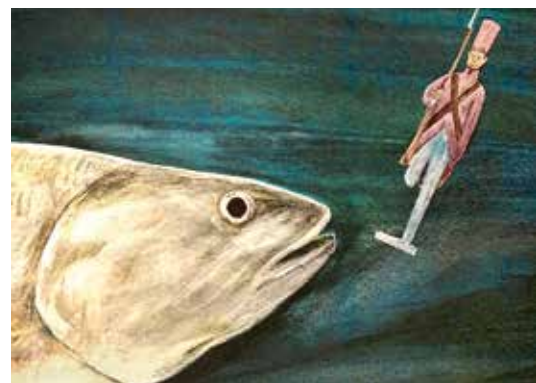
1631 per le somme riconducibili all'Erario;

3796 per le addizionali regionali;

3797 per le addizionali comunali.

In ogni caso, siamo al passaggio **numero 11** ed ancora non è finita.

Ipotizzando infatti che il datore di lavoro non abbia effettuato ritenute in misura sufficiente per liquidare in una sola soluzione il credito maturato dal suo dipendente, egli deve rimandare ai mesi successivi la completa restituzione delle imposte. A cominciare dalla mensilità di agosto fino a dicembre, ultimo mese a disposizione per la restituzione, si potrebbe oscillare dalla elaborazio-



ne **numero 12** fino a giungere alla elaborazione **numero 16**.

Nella maggior parte delle situazioni, la vicenda fiscale del lavoratore avrebbe qui la sua naturale conclusione; in via ipotetica essa potrebbe però avere un epilogo ancora più lungo nel caso in cui alla fine del mese di dicembre sia presente un credito residuo ancora da liquidare: il contribuente avrebbe quindi evidenza nella successiva Certificazione Unica (punti da 61 a 68 della CU2015) del credito insoddisfatto, quindi elaborazione **numero 17**, affinché essa possa essere presa in considerazione nella successiva dichiarazione dei redditi Modello Unico, ricalcolo **numero 18**.

Potrebbe dunque essere necessaria una attesa lunga un anno e mezzo (da novembre 2014 o mesi precedenti a settembre 2016 per la sola presentazione della dichiarazione dei redditi in attesa del rimborso) e l'esecuzione di **18 (leggasi diciotto)** fasi operative e di altrettanti calcoli non sempre banali, per poter considerare finalmente chiusa e acquisita la retribuzione del lavoratore/contribuente.

Molto tempo fa Hans Christian Andersen, dall'alto del suo grande ottimismo e della sua positività nei confronti della vicende della vita (si veda a questo proposito la storia della piccola fiammiferaia), ha immaginato le disavventure di un povero soldatino di stagno (*); durante la composizione di queste brevi note mi sono trovato ad immaginare una ipotetica "piccola moneta di stagno" che erogata a titolo di retribuzione nell'anno 2014 riesce a ritrovare la via di casa solo nel 2016. Evidenziare analogie fra le avventure dell'assistenza fiscale e

quelle del soldatino di stagno è certamente una bonaria provocazione, ma la lunga lista di attività (assai più reali e concrete delle fiabe danesi) che sono necessarie per trovare un "lieto fine" alle nostre elaborazioni è forse una occasione per riflettere e comprendere meglio il grado di complessità raggiunto dal nostro sistema fiscale. Anche l'epilogo della fiaba suona come premonitore, con la nostra piccola moneta di stagno che si scioglie nel fuoco come il suo potere d'acquisto.....

Gianluca Bongiovanni,
CdL in Rivalta (TO)



(*) C'era una volta un bambino che ricevette in dono un gruppo di soldatini di stagno, fra i quali ce n'era uno a cui mancava una gamba perché era stato fuso per ultimo, e lo stagno non era bastato. Il soldatino senza una gamba si innamorò di una ballerina di carta che viveva in un bellissimo castello anch'esso di carta ma un troll geloso lanciò una crudele maledizione. Il giorno dopo, infatti, il soldatino cade sfortunatamente dal davanzale della finestra e, trovato in terra da due bambini, viene issato per gioco su una barchetta di carta di giornale e, spinto giù per il vicolo, finì prima nella fogna dove un grosso topo cercò di fermarlo, e poi in mare; la barca di carta affondò presto ed il soldatino venne mangiato da un grande pesce, che viene pescato e miracolosamente acquistato al mercato proprio dalla cuoca di famiglia; il soldatino tornò quindi di nuovo fra i giocattoli del bimbo in compagnia dalla sua amata ballerina. La maledizione però era ancora in agguato, ed il soldatino di stagno finì nel fuoco iniziando a sciogliersi. In quel mentre un improvviso alito di vento fece volare nel fuoco anche la ballerina, che sparì in una fiammata accanto al suo tenace soldatino di stagno.

Hans Christian Andersen

#CONTRATTAZIONE A TUTTA

Le novità dell'accordo di rinnovo del settore terziario

Il 30 marzo 2015 l'associazione datoriale Confindustria da una parte e le federazioni sindacali di categoria Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uil dall'altra hanno sottoscritto, dopo una lunga e complessa contrattazione, l'ipotesi di accordo

per il rinnovo del c.c.n.l. del 26 febbraio 2011 per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi, che era scaduto il 31 dicembre 2013.

L'accordo di rinnovo del contratto, che interessa oltre tre milioni di lavoratrici e lavoratori, decorre dal 1° aprile 2015 e scadrà il 31 dicembre 2017, ferme restando le particolari decorrenze previste per i singoli istituti contrattuali.

La conclusione della vertenza che si è risolta con la firma dell'ipotesi di accordo in esame è stata accolta molto positivamente dalle OO.SS. considerando il "difficile contesto economico e sociale" nel quale, da molti anni, si trova il mondo del lavoro italiano.

lisce un incremento retributivo di 85,00 Euroo lordi a regime per il IV livello di inquadramento (c.d. livello "centrale") da corrispondere per 14 mensilità, in 5 quote di importo progressivamente crescente.

Gli aumenti previsti sono "dichiarati" non assorbibili [...salvo espressa clausola di assorbimento presente nei contratti individuali (n.d.r.)].

Tali aumenti retributivi porteranno ad un incremento complessivo retributivo pari a 1.800 Euroo nei 33 mesi di vigenza contrattuale.

Nonostante il precedente contratto sia rimasto in vigore fino al 31 marzo 2015, il nuovo accordo non prevede riconoscimento di arretrati e/o una tantum.

Gli importi e la relativa decorrenza sono indicate nelle tabelle seguenti.



ASPETTI ECONOMICI

L'art. 200 del nuovo accordo stabi-

DECORRENZA DEGLI AUMENTI

| Livello | 1° aprile 2015 | 1° novembre 2015 | 1° giugno 2016 | 1° novembre 2016 | 1° agosto 2017 | Totale |
|------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|---------------|
| Q | 26,04 | 26,04 | 26,04 | 27,78 | 41,67 | 147,57 |
| I | 23,46 | 23,46 | 23,46 | 25,02 | 37,53 | 132,93 |
| II | 20,29 | 20,29 | 20,29 | 21,64 | 32,47 | 114,99 |
| III | 17,34 | 17,34 | 17,34 | 18,50 | 27,75 | 98,28 |
| IV | 15,00 | 15,00 | 15,00 | 16,00 | 24,00 | 85,00 |
| V | 13,55 | 13,55 | 13,55 | 14,46 | 21,68 | 76,80 |
| VI | 12,17 | 12,17 | 12,17 | 12,98 | 19,47 | 68,94 |
| VII | 10,42 | 10,42 | 10,42 | 11,11 | 16,67 | 59,03 |

Operatori di vendita

| DECORRENZA DEGLI AUMENTI | | | | | | |
|--------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|--------------|
| Categ. | 1° aprile 2015 | 1° novembre 2015 | 1° giugno 2016 | 1° novembre 2016 | 1° agosto 2017 | Totale |
| I | 14,16 | 14,16 | 14,16 | 15,10 | 22,66 | 80,24 |
| II | 11,89 | 11,89 | 11,89 | 12,68 | 19,02 | 67,36 |

L'art. 15, prevede che gli aumenti salariali definiti per gli operatori di vendita possono invece essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole specifiche di assorbimento ovvero a titolo e di acconto/anticipazioni di futuri aumenti contrattuali.

Segnalo a margine che i totali degli aumenti retributivi indicati nell'accordo – in alcuni casi – differiscono di uno/due centesimi rispetto alla somma aritmetica ottenuta sommando le singole quote.

Elemento economico di garanzia

L'articolo 236 bis e l'articolo 15 del Protocollo aggiuntivo operatori di vendita stabiliscono la nuova disciplina dell'elemento economico di garanzia (ECG).



Tale istituto economico – che era stato introdotto, a livello sperimentale, dall'Ipotesi di accordo del 26 febbraio 2011 e confermato con il successivo Accordo di ratifica del 6 aprile 2011 – riguarda i lavoratori occupati presso le aziende prive di accordi di secondo livello, territoriali o aziendali. Le Parti sociali, con la stesura della nuova disciplina, hanno voluto confermare l'importanza del ruolo del secondo livello di contrattazione aziendale e territoriale (seppur ribadendo la via sperimentale legata alla durata del contratto). In particolare, l'Accordo prevede che l'elemento economico di garanzia sia:

- erogato con la retribuzione di novembre 2017;
- riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato, nonché agli apprendisti e ai contratti d'inserimento in forza al 31 ottobre 2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi.

L'ECG dovrà essere calcolato in proporzione all'effettiva prestazio-

ne lavorativa svolta nel periodo 1° gennaio 2015 – 31 ottobre 2017 e le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni (art. 191 CCNL). L'ECG verrà riconosciuto anche ai lavoratori a tempo parziale applicando loro il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 76 CCNL.

L'importo dell'ECG:

- è stato definito omnicomprensivo e tiene già conto di qualsiasi incidenza di legge o di contratto ivi compreso il TFR;
- può essere assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Terziario, a condizione che quest'ultimo sia corrisposto successivamente al 1° gennaio 2015.

Gli importi dell'ECG (più bassi rispetto agli importi contenuti nel precedente CCNL) sono i seguenti:

| | Quadri, I e II livello | III e IV livello | V, VI livello |
|------------------------------------|------------------------|------------------|---------------|
| Aziende fino a 10 dipendenti | 95,00 | 80,00 | 65,00 |
| Aziende a partire da 11 dipendenti | 105,00 | 90,00 | 75,00 |

L'ECG non è previsto per i lavoratori inquadrati nel VII livello, salvo diverse indicazioni successive dalle Parti firmatarie l'Accordo in questione.

L'ECG, per gli operatori di vendita, è quantificato nella seguente tabella.

Operatori di vendita

| | I categoria | II categoria |
|------------------------------------|-------------|--------------|
| Aziende fino a 10 dipendenti | 76,00 | 63,00 |
| Aziende a partire da 11 dipendenti | 85,00 | 71,00 |



ASPETTI NORMATIVI

Molte sono le novità sotto il profilo normativo e sociale, contenute nell'accordo di rinnovo: in materia di orario di lavoro, di flessibilità, di mercato del lavoro, di sostegno all'occupazione, di apprendistato, di contratti a tempo determinato, di part-time, di classificazione del personale, di welfare contrattuale, di Fondo EST.

In questa sede illustrerò le principali novità previste.

Orario di lavoro

Gli artt. 121 e 124 dell'accordo di rinnovo trattano i diversi regimi di articolazione dell'orario settimanale e stabiliscono che l'azienda può ricorrere, anche per singole unità produttive, alle seguenti forme di articolazione dell'orario di lavoro settimanale:

- 40 ore settimanali, con la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e di un'ulteriore mezza giornata a turno;
- 39 ore settimanali, realizzate tramite assorbimento di 36 ore

di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro;

- 38 ore settimanali, realizzate mediante assorbimento di 56 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro e di 16 ore di ex festività.

L'articolazione dell'orario di lavoro avrà di norma validità annua.

L'Azienda ha l'obbligo di inviare apposita comunicazione - almeno 30 giorni prima dell'attivazione delle forme di articolazione dell'orario di lavoro settimanale - ai dipendenti e all'Ente Bilaterale territoriale (in precedenza doveva essere comunicata entro il 30 novembre dell'anno precedente).

Flessibilità dell'orario di lavoro

L'Accordo prevede differenti ipotesi di applicazione della flessibilità.

L'ipotesi principale è direttamente applicabile dall'azienda senza che sia necessario alcun ulteriore accordo da parte delle OO.SS. dei lavoratori.

La seconda ipotesi prevede una tipologia di flessibilità che potrà essere definita dalla contrattazione

collettiva di secondo livello (territoriale o aziendale).

Questa ipotesi di flessibilità a sua volta si articola in "Ipotesi aggiuntiva A" e "Ipotesi Aggiuntiva B" (fattispecie che non tratterò per motivi di spazio redazionale).

Flessibilità - "Ipotesi principale"

L'art. 125 interviene in materia di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale e al fine di far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, riconosce alle aziende la possibilità di realizzare regimi di orario differenti rispetto alla normale articolazione prevista.

In particolare, nei periodi di picco di lavoro (per esempio, durante il periodo natalizio o in occasione dei saldi) i datori di lavoro potranno chiedere liberamente ai dipendenti di superare l'orario contrattuale settimanale e di lavorare fino al limite di 44 ore settimanali.

La flessibilità così definita può essere richiesta ai lavoratori per un massimo di 16 settimane considerando un arco temporale di 12 mesi che

decorre dall'avvio del programma di flessibilità (ovvero dal primo giorno lavorativo della prima settimana per la quale viene richiesta la prestazione ordinaria superiore alle 40 ore settimanali).

L'azienda, a fronte delle ore prestate oltre le 40 settimanali, non pagherà la maggiorazione prevista per lo straordinario ma riconoscerà ai lavoratori interessati le corrispondenti riduzioni orarie da fruire, nell'arco dei 12 mesi considerati, in periodi caratterizzati da una minore intensità lavorativa.

Qualora le ore di lavoro prestate nei periodi di maggiore intensità lavorativa non siano totalmente recuperate al termine del programma di flessibilità, le ore non compensate saranno retribuite con la maggiorazione per lavoro straordinario.

Per le aziende si tratta di una forma semplificata di flessibilità "a costo zero" molto importante in un settore nel quale sono frequenti i picchi di attività.

Lavoro domenicale

L'art. 141 tratta del lavoro domenicale e al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza delle Aziende, affida alla contrattazione di secondo livello la possibilità di concordare specifiche modalità di fruizione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D. Lgs. n. 66/2003

L'accordo, in attesa della realizzazione della contrattazione di secondo livello, prevede l'applicazione della disciplina che segue.

Lavoratori con riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica

Le aziende, al fine di garantire la normale apertura degli esercizi commerciali anche di domenica (purché consentito dalle normative locali) e ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici previsti in materia dalla contrattazione territoriale o aziendale, hanno la facoltà di organizzare, per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D. Lgs. n. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.

Non sono tenuti ad assicurare le prestazioni domenicali le seguenti categorie di lavoratori:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;

A queste categorie di soggetti, l'accordo aggiunge i portatori di handicap di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992 e affida al secondo livello di contrattazione la possibilità di aggiungere ulteriori ipotesi.

Ai lavoratori con tale regime di orario - che non beneficiano di tratta-

menti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti - viene riconosciuta la sola maggiorazione del 30% (omnicomprensiva e non cumulabile) sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica.

Lavoratori con riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa, ai lavoratori (anche part-time) che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica viene riconosciuta, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica, la sola maggiorazione del 30% (che è omnicomprensiva e non cumulabile) sulla quota oraria della normale retribuzione.

Le maggiorazioni di cui sopra sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa, per ore di lavoro straordinario prestate di domenica trovano applicazione le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Tempo determinato

Gli artt. 63 e 66 trattano del contratto a tempo determinato e dei relativi limiti percentuali e confermano che il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a termine (considerando tutte le tipologie di contratto a tempo determinato) non può superare il 20% annuo dell'organico dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

Sono esclusi da tale conteggio i contratti a termine stipulati:

- per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 67 [per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino a 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa)].
- per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- e quelli di sostegno all'occupazione di cui all'art. 69 bis dell'Accordo in questione (successivamente esaminato).

Inoltre:

- nelle singole unità produttive con una forza lavoro fino a 15 dipendenti è sempre consentita l'assunzione a tempo determinato di 4 lavoratori; tale limite può arrivare a 6 se si considerano anche i lavoratori somministrati;
- nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è sempre consentita l'assunzione a tempo determinato di 6 lavoratori.

I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

Fermi restando i limiti percentuali sopra individuati, l'azienda potrà assumere in ogni unità produttiva un numero superiore a quello previsto per ciascuna unità produttiva portando le eccedenze a compensazione del minor numero di assunti in altre unità produttive.

Le assunzioni annue in questione non potranno comunque superare il limite del 28% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

Una importante innovazione, nell'ambito dei contratti a tempo determinato, è quella che elimina la necessità del c.d. "stop and go" in caso di successione di contratti a termine per ragioni sostitutive.

In tali fattispecie, non sarà più necessario rispettare gli intervalli (20 giorni, se il contratto ha una durata fino a 6 mesi e 30 giorni, se il contratto ha una durata superiore) previsti per la riassunzione a tempo determinato dello stesso lavoratore.

L'art. 66 bis prevede che le OO.SS. territoriali possano - con apposito accordo - **individuare territori a "prevalente vocazione turistica" ed in tale ambito, stipulare contratti a tempo determinato per gestire "picchi di lavoro stagionali"** in determinati periodi dell'anno

ric conducendo la propria attività tra quelle a carattere stagionale previste dal D.P.R. n. 1525/1963 e rimanere quindi escluse dalle limitazioni quantitative ai sensi dell'articolo 10, comma 7, lettera b) del D. Lgs. n. 368/2001 (esclusioni per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità) in materia di tempo determinato.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione.

L'art. 69 bis introduce una nuova fattispecie contrattuale che ha natura sperimentale per la vigenza dell'accordo in oggetto ed ha il lodevole obiettivo sociale di favorire l'inserimento o la ricollocazione dei seguenti "soggetti c.d. svantaggiati":

- lavoratori privi di impiego retribuito da almeno 6 mesi;
- lavoratori occupati che, negli ultimi 6 mesi, abbiano svolto attività in forma autonoma o parasubordinata dalla quale abbiano ricevuto un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
- soggetti che, negli ultimi 6 mesi, abbiano completato presso un altro datore di lavoro un periodo di apprendistato senza che tale rapporto sia stato stabilizzato;
- soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

La norma prevede che nei confronti dei "soggetti svantaggiati" sopra individuati possa essere stipulato un contratto a tempo determinato di 12 mesi, applicando livelli di inquadramento contrattuale e di

corrispondente retribuzione inferiori rispetto a quelli che dovrebbe essere assegnati in considerazione della mansione svolta.

In particolare, per i primi 6 mesi è riconosciuto al lavoratore un inquadramento inferiore di 2 livelli e per il restante periodo, un inquadramento inferiore di un livello.

Se al termine del "contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione" il datore di lavoro stabilizzerà il lavoratore così assunto, verrà "premiato" con il mantenimento dell'inquadramento inferiore di un livello ancora per i successivi 24 mesi.

Per i lavoratori assunti con qualifiche rientranti nel sesto livello (penultimo) il sotto-inquadramento non potrà che essere individuato nel settimo livello per i primi 6 mesi della durata del contratto e nel sesto livello sia per il restante periodo di 6 mesi sia per l'eventuale ulteriore periodo di 24 mesi, in caso di stabilizzazione a tempo indeterminato del contratto.

È opportuno evidenziare che le agevolazioni previste dall'accordo di rinnovo per i "soggetti svantaggiati" possono coesistere con eventuali, ulteriori, agevolazioni di carattere legislativo.

Segnalo, inoltre, che - per tutta la durata del contratto a tempo determinato e nel caso di stabilizzazione, anche per l'ulteriore eventuale periodo di 24 mesi - la contribuzione a carico del datore di lavoro, per i lavoratori che aderiranno al fondo

di previdenza complementare FONTE, scenderà dall'aliquota ordinaria dell'1,55% della retribuzione utile a TFR a quella dell'1,05%, comprensiva dei 22,00 Euro di quota d'iscrizione.

La quota di contribuzione a carico del lavoratore rimarrà invariata.

I datori di lavoro dei lavoratori assunti con tale nuova formula contrattuale dovranno garantire agli stessi una formazione annua di 16 ore (comprensiva della formazione prevista dalle disposizioni in materia di *sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro*) da evidenziare nel LUL.

Il "contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione" può essere stipulato una sola volta col medesimo soggetto ed è escluso dai limiti percentuali previsti dagli artt. 63 e 66.

Classificazione del personale

L'articolo 100 interviene in materia di classificazione del personale ed aggiunge al 3° e 4° livello due nuove figure professionali (operai specializzati) ricondotte al settore automobilistico.

In calce alla declaratoria professionale del 3° livello è stata anche aggiunta una "dichiarazione a verbale" che prevede, nelle aziende ad integrale servizio libero, l'inclusione nella declaratoria del 3° livello dei lavoratori che, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgono anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la

verifica delle disposizioni ricevute dai relativi responsabili.

Classificazione del personale - aziende del settore ICT

Il settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione rappresenta per il terziario avanzato una parte innovativa molto importante.

Le aziende che svolgono esclusivamente attività di Information and Communication Technology sono connotate da una continua evoluzione tecnologica, professionale ed organizzativa.

L'art.100 bis risponde alle esigenze di tali aziende ed introduce una specifica classificazione professionale (qualifiche e mansioni) che recepisce il documento, elaborato a livello Europeo, denominato "European e-Competence Framework" (e-CF).

Lo e-CF è un framework che descrive - attraverso un linguaggio, comune e condiviso - competenze, skill e livelli di proficiency dei Professionisti ICT, delle professioni e delle organizzazioni.

Per ricondurre le specifiche qualifiche professionali e-CF alla declaratoria di inquadramento prevista dal contratto del Terziario è stata adottata la nomenclatura fornita dall'e-CF tramite una apposita "matrice di raccordo" in funzione della "Dimensione 3" dell'e-CF.

Trasferimento dei lavoratori inseriti nella categoria "Quadri"

L'art. 112 modifica i termini di preavviso che l'azienda deve rispettare

per comunicare ai "Quadri" il trasferimento della sede di lavoro che comporti un cambio di residenza.

Più precisamente, il trasferimento deve essere comunicato a tali lavoratori per iscritto e con un preavviso di:

- 60 giorni (in precedenza 45 giorni) per i quadri senza familiari a carico;
- 80 giorni (in precedenza 70 giorni) per i quadri con familiari a carico.

Inoltre, qualora il previsto periodo di preavviso non sia rispettato, in tutto o in parte, l'azienda dovrà erogare al quadro il trattamento di trasferta per il periodo di preavviso residuo e garantire un rientro presso la precedente residenza.

Aspettativa per adozioni internazionali

Il nuovo articolo 188-bis introduce una nuova disciplina in materia di adozioni internazionali. La norma contrattuale riconosce la possibilità per i lavoratori interessati da procedure di adozioni internazionali di poter richiedere un periodo

di aspettativa non retribuita della durata di 30 giorni (frazionabili in non più di due periodi).

L'aspettativa potrà essere richiesta limitatamente al periodo in cui il lavoratore dovrà soggiornare all'estero per incontrare il minore ed espletare gli adempimenti stabiliti dalla procedura di adozione prima dell'ingresso del minore in Italia.

Congedi e permessi per handicap

L'art. 164 recepisce le disposizioni normative in materia di congedi e permessi per handicap previste dall'art. 33 della Legge n.104/1992 e dall'art. 2 della Legge n. 423/1993.

L'accordo, tra l'altro, prevede:

- che il congedo parentale sia fruibile fino agli 8 anni di età del bambino (e non più "entro i tre anni di età");
- che le agevolazioni in questione siano utilizzabili anche quando il bambino o la persona con handicap da assistere sia ricoverata presso istituti specializzati, a condizione che la richiesta di presenza provenga dalla struttura sanitaria stessa.

Inoltre, il genitore, parente o affine entro il terzo grado convivente con la persona con handicap ha diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Lavoro a tempo parziale

L'art. 72 rivede i limiti degli orari contrattuali fissati tra datore di lavoro e lavoratore e stabilisce le nuove possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per le giornate di sabato o domenica nei confronti di:

- studenti;
- lavoratori già occupati in regime di orario part-time presso altri datori di lavoro;
- giovani fino a 25 anni di età compiuti.

Lavoro a tempo parziale post maternità

L'art. 90 contiene la previsione in base alla quale le aziende - per consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno ed indeterminato l'assistenza del proprio figlio entro il terzo anno di età - sono tenute ad accogliere la richiesta proveniente dal genitore di trasformazione (in forma temporanea) del rapporto di lavoro da tempo pieno ad orario part time.

Le richieste dovranno essere accolte dall'azienda nell'ambito del 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati. Il lavoratore interessato dovrà pre-



sentare all'azienda la richiesta di trasformazione temporanea con un preavviso minimo di 60 giorni ed in caso di accoglienza essa decorrerà successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Apprendistato

L'art. 5 ribadisce che il periodo di prova per il contratto di apprendistato non potrà essere di durata superiore a quella prevista per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

L'art. 17 rivisita la percentuale di conferma e proporzione numerica e stabilisce che tutte le imprese - indipendentemente dalla loro dimensione - potranno assumere apprendisti qualora abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% (in precedenza la percentuale stabilita era fissata nell'80%) dei lavoratori per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante sia già scaduto nei 36 mesi precedenti (in precedenza il periodo temporale di osservazione era di 24 mesi).

Ai fini della misura della percentuale di conferma degli apprendisti non dovranno essere computati i lavoratori:

- dimessi;
- licenziati per giusta causa;
- che, al termine dell'apprendistato, abbiano esercitato la facoltà di recesso;
- dimessi o licenziati nel corso del periodo di prova;

- che abbiano concluso il rapporto tramite risoluzione consensuale.

La limitazione sopra descritta non dovrà essere osservata quando nel triennio (e non più biennio) precedente siano scaduti meno di cinque contratti di apprendistato (in precedenza la previsione indicava un solo contratto).

Devono essere conteggiati nel computo in questione anche i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime aziende.

Vengono, inoltre, confermate le previsioni contenute nella dichiarazione a verbale n. 1 dell'accordo di riordino dell'apprendistato del 24 marzo 2012. Conseguentemente, le parti riaffermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro, con almeno 10 lavoratori in forza, può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Per motivi di spazio redazionale non sono stati trattati in questa sede, i contenuti dell'ipotesi di accordo relativi alla Bilateralità, ai Fondi EST e Qu.A.S.

Salvatore Verga

C.d.L. in Torino

#MEGLIO LA QUIR OGGI CHE IL TFR DOMANI?

Milioni di lavoratori italiani si stanno trovando di fronte alla scelta se effettuare o meno la richiesta di ricevere il TFR in busta paga ed è iniziato il conto alla rovescia per chi ha presentato la domanda entro il 30 aprile 2015, che potrebbe ricevere il suo TFR già nella busta paga di maggio.

Noi Consulenti del Lavoro, unitamente alle aziende nostre clienti, ci troviamo nuovamente di fronte ad un ulteriore adempimento previsto dagli spot pubblicitari del Governo in carica. La mole di lavoro che sottende a questo adempimento, ovvero alla semplice erogazione mensile della quota di TFR maturanda, sicuramente non è stata neanche presa in considerazione dagli occupanti di palazzo Chigi, che sono soliti ribaltare i costi delle loro propagande su di noi e sulle nostre assistite.

All'atto pratico si tratta di scegliere se continuare con l'accantonamento del Tfr in azienda ovvero presso un fondo pensionistico oppure se riceverlo mensilmente in busta paga come quota integrativa della retribuzione. L'erogazione del TFR in busta paga, introdotto dalla legge di stabilità, debutta in ritardo per via della procrastinata pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Dpcm n. 29/2015 che lo disciplina. L'erogazione della Quir – quota integrativa della retribuzione – cioè della quota maturanda del TFR, scatterà dal mese di maggio 2015.

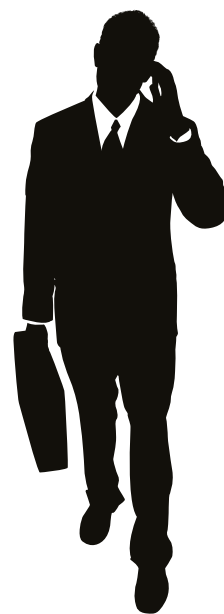
La facoltà di scelta è concessa a tutti i lavoratori dipendenti del settore

privato ad esclusione dei lavoratori domestici, dei lavoratori impiegati e dirigenti del settore agricolo e dei lavoratori dipendenti per i quali la legge o il contratto collettivo, anche mediante contrattazione di secondo livello, prevede la corrispondenza periodica del trattamento di fine rapporto o l'accantonamento presso terzi. I lavoratori del settore agricolo, sono esclusi sia perché ne prevede l'esclusione il Dpcm 29/2015, sia perché gli impiegati e i dirigenti agricoli, devono essere obbligatoriamente iscritti all'Empaia per l'erogazione del TFR, a fronte del versamento mensile da parte del datore di lavoro del 6% della retribuzione lorda mensile.

I lavoratori che faranno domanda di erogazione mensile del Quir avranno diritto alla ricezione del rateo di TFR maturando per i mesi da maggio 2015 a giugno 2018 con l'erogazione delle retribuzioni degli stessi mesi.

La scelta, che avrà delle conseguenze sia per il lavoratore che per il datore di lavoro, è estremamente rilevante perché sarà irrevocabile fino al mese di giugno 2018, prima di allora non si potrà cambiare idea; ne consegue che non solo il TFR mantenuto in azienda o versato al fondo tesoreria Inps, ma anche la scelta di destinare il TFR ad un fondo di previdenza complementare, saranno congelate con pari decorrenza.

L'erogazione mensile della quota maturanda incide sulla natura



stessa del trattamento di fine rapporto, che perde la funzione che ha sempre ricoperto di "buona uscita" e assume una connotazione meramente retributiva. Restano immutate le regole di maturazione del trattamento, disciplinate dall'art. 2120 c.c. La scelta di percepire mensilmente il TFR maturando comporterà anche un diverso trattamento ai fini della tassazione Irpef. Il TFR erogato mensilmente concorrerà a formare la base imponibile Irpef ordinaria, quindi non sarà applicabile la tassazione separata ai sensi dell'art. 19 del Tuir, si applicheranno inoltre le relative addizionali regionali e comunali. Naturalmente, la modifica riguarda solamente chi opererà questa scelta mentre per le erogazioni effettuate al termine del rapporto o le anticipazioni continueranno ad essere regolate dalla tassazione separata.

AL DEBUTTO L'EROGAZIONE DEL TFR IN BUSTA PAGA

Le conseguenze di una imposizione fiscale ordinaria dovranno essere valutate caso per caso.

L'erogazione mensile inciderà non solo sulla tassazione Irpef ma, anche sul riproporzionamento delle detrazioni fiscali e sul computo degli assegni per il nucleo familiare spettanti al lavoratore. Tutte conseguenze in capo al lavoratore, da valutare con estrema attenzione all'atto dell'istanza. Non inciderà, per espressa previsione normativa, sul calcolo della spettanza del cosiddetto "bonus Renzi" previsto dal D.l. 66/2014, anche perché sarebbe stato un clamoroso autogol. È espressamente prevista dalla norma la non imponibilità contributiva della quota integrativa della retribuzione.

Analizziamo meglio la norma: chi sono i beneficiari? Come si deve operare per fare richiesta? A quanto ammonta la QUIR? Quale procedura deve seguire il datore di lavoro?

CHI SONO I BENEFICIARI?

I beneficiari di questa opzione sono **tutti i lavoratori dipendenti del settore privato**, con un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi, ad esclusione di:

- lavoratori agricoli;
- lavoratori domestici;
- lavoratori di aziende sottoposte a procedure concorsuali;
- dipendenti di aziende in crisi ex art. 4 L. 297/1982, ovvero in Cassa integrazione guadagni straordinaria o in deroga per aziende che

abbiano terminato la cigs, che abbiano iscritto al Registro Imprese un piano di risanamento o un accordo di ristrutturazione dei debiti;

- lavoratori per i quali la contrattazione collettiva o di secondo livello prevede la corresponsione periodica del TFR;
- lavoratori che abbiano disposto il TFR a garanzia di contratti di finanziamento.

I sei mesi di condizione di anzianità di servizio sono anche esattamente il tempo che i lavoratori hanno per decidere la destinazione del loro TFR. Per tutti i nuovi assunti ci sarà un accavallarsi di adempimenti: entro sei mesi dovranno sia decidere sulla destinazione del TFR che eventualmente decidere se ricevere il TFR in busta paga dal giorno successivo alla scadenza del primo semestre di occupazione presso l'azienda.

L'anzianità semestrale si matura solo in presenza di un unico rapporto di lavoro della durata di almeno sei mesi; non è possibile sommare più rapporti di lavoro. A tale regola fanno eccezione le cessioni del contratto di lavoro in forma individuale, variazioni di datore di lavoro per cessione d'azienda o di un ramo di essa. Allo stesso modo le sospensioni del rapporto per cause che non prevedano la maturazione del TFR, non rilevano ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettativa non retribuita).

COME SI DEVE OPERARE PER FARE RICHIESTA?

I lavoratori interessati dovranno farne richiesta direttamente al datore di lavoro presentando la domanda, redatta sulla base del modello allegato al Dpcm n. 29/2015, debitamente compilata e firmata.

Il modello consiste in una dichiarazione del lavoratore, nella quale lo stesso attesta il possesso dei requisiti richiesti dalla norma. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore una copia del modulo controfirmata per ricevuta e alla verifica dei requisiti per l'insorgenza del diritto.

Non vige l'obbligo di informativa da parte del datore di lavoro.

Accertato il possesso dei requisiti e l'assenza di condizioni ostative, il diritto alla liquidazione del QUIR opera a partire dal mese successivo a quello di presentazione dell'istanza sino al periodo di paga giugno 2018, oppure a quello in cui si verificherà la risoluzione del rapporto di lavoro se antecedente a tale data.

A QUANTO AMMONTA LA QUIR?

Il calcolo dell'importo spettante al lavoratore può essere eseguito con la seguente formula:

quarto mese successivo a quello di presentazione della domanda per i dipendenti da datori di lavoro che facciano ricorso al Finanziamento assistito da garanzia.

Dato che l'erogazione mensile della quota maturanda di TFR potrebbe comportare ai datori di lavoro difficoltà per la reperibilità della liquidità necessaria, sulla base del dell'art. 6, co. 1 del Dpcm n. 29/2015, i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di 50 lavoratori, e nel contempo non siano tenuti al versamento del TFR al fondo di Tesoreria, possono accedere ad un apposito finanziamento erogato dagli intermediari aderenti all'accordo quadro, stipulato il 20 marzo 2015, tra i Ministeri del lavoro e dell'economia e l'ABI. L'accordo prevede l'erogazione di prestiti, sulla base delle intese contrattuali intervenute tra il datore di lavoro e l'intermediario aderente, ad un tasso di interesse omnicomprensivo non superiore a quello stabilito per la rivalutazione del TFR (l'1,5% maggiorato annualmente del 75% dell'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati).

Tali finanziamenti saranno assistiti dalla garanzia di un Fondo speciale costituito presso l'Inps con una dote iniziale di 100 milioni di Euro ed alimentato da un contributo in misura dello 0,20% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali i datori di lavoro utilizzano il finanziamento assistito.

Per accedere ai finanziamenti i da-

MODULO PER LA RICHIESTA DI PAGAMENTO MENSILE DELLA QUOTA MATURANDA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO COME PARTE INTEGRATIVA DELLA RETRIBUZIONE (Q.U.R.)

(Articolo 1, comma 26, l. legge 23 dicembre 2014, n. 190)

Il/La sottoscritto/a
 Nato/a a il
 CF

CHIEDE

la liquidazione mensile della quota di Tfr maturanda, ivi inclusa la quota eventualmente destinata a una forma pensionistica complementare, a partire dal mese successivo alla data della presente istanza.

A tal fine:

- Dichiaro di non aver vincolato o ceduto il Tfr a garanzia di contratti di prestito ;
- Chiedo il pagamento della quota integrativa unitamente alla retribuzione mensile ;
- Dichiaro di essere a conoscenza che il pagamento, nel caso in cui il datore di lavoro acceda al Finanziamento di cui all'articolo 1, comma 30, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di Stabilità 2015), verrà effettuato a partire dal terzo mese successivo a quello di competenza ; (da compilare solo se il datore di lavoro ha meno di cinquanta dipendenti e non è tenuto al versamento del contributo che alimenta il fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile costituito ai sensi dell'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296)
- Prendo atto che l'informazione relativa alla richiesta di pagamento mensile della quota maturanda del Tfr, raccolta attraverso la compilazione del presente modulo, sarà comunicata all'Inps per gli adempimenti di competenza di cui all'articolo 1, commi da 26 a 33, della legge n. 190/2014 .

Data

Firma

Una copia del presente modulo controfirmata dal datore di lavoro ovvero un'attestazione di ricevimento in formato elettronico è rilasciata al lavoratore per ricevuta.

QUALE PROCEDURA DEVE SEGUIRE IL DATORE DI LAVORO?

La previsione normativa opera allo stesso modo per tutti i datori di la-

| |
|--------------------|
| QUOTA TFR MATURATO |
| - |
| CTR. L. 297/82 |
| = |
| QUIR |

voro, a prescindere dal numero di lavoratori occupati.

La liquidazione avverrà:

- a partire dal mese successivo a quello di presentazione della domanda per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che non ricorrono al Finanziamento;
- a partire dalla retribuzione del

tori di lavoro dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- numero di addetti inferiore a 50 unità (da intendersi nel complesso)
- insussistenza dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria.

Al fine del calcolo del numero degli addetti, si applicano i principi e i criteri adottati ai fini dell'individuazione dei soggetti obbligati al versamento del TFR al Fondo Tesoreria ai sensi dell'art. 1 co. 6-7 del D.M. 30/01/2007 e delle relative disposizioni amministrative (circolare Inps n. 70/2007).

Nel calcolo del numero degli addetti rientrano tutte le tipologie di lavora-

tori subordinati, mentre i lavoratori part-time vanno calcolati in rapporto al loro orario di lavoro ridotto rispetto a quello contrattuale.

Per l'anno 2015 il requisito occupazionale viene calcolato tenendo a riferimento la media occupazionale dell'anno 2014.

Per i datori di lavoro che inizieranno la loro attività nel corso dell'anno 2015, il calcolo della media occupazionale va effettuato con riferimento all'anno civile di inizio attività. Conseguentemente per loro, l'accesso al finanziamento assistito da garanzia, sarà possibile a partire dall'anno successivo a quello di inizio attività. Qualora, durante il primo anno di attività, i lavoratori dovessero fare

istanza di liquidazione della QUIR, i datori di lavoro dovranno oviare all'erogazione con risorse proprie.

I datori di lavoro, che intendano fare richiesta di finanziamento, dovranno richiedere all'Inps la certificazione delle informazioni necessarie per l'attivazione del finanziamento. La domanda di certificazione dovrà essere inoltrata avvalendosi del modulo di istanza on-line disponibile all'interno dell'applicazione DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente, sul sito istituzionale dell'Istituto **www.inps.it**.

Entro 30 giorni dall'istanza, l'Inps, qualora vi siano le condizioni, dovrà rilasciare una certificazione con



INFORMATION SOFTWARE TECHNOLOGY S.R.L.
VIA TOLMINO, 50/16 - 10141 TORINO
TELEFONO 011 2170155 - FAX 011 3802147
WWW.IST.TO.IT - E-MAIL: INFO@IST.TO.IT



SOFTWARE PER LA GESTIONE DEL PERSONALE



Quelli che... l'integrazione è la soluzione

- PAGHE
- PRESENZE
- BUDGET
- RISORSE UMANE
- TURNI
- TRASFERTE
- SICUREZZA SUL LAVORO
- TIMESHEET
- PORTALE
- ANALYTICS

L'integrazione è il futuro delle risorse umane. Per questo nasce HR Infinity Global Solution, l'unica piattaforma sul mercato che ti garantisce tutti i vantaggi di una reale integrazione perché:

- sviluppata da un unico produttore;
- con base dati unica.

Basta compromessi e addio alla complessità di soluzioni fornite da produttori diversi. Scegli HR Infinity Global Solution, l'unica soluzione veramente integrata per il progresso nella gestione delle tue risorse umane anche all'estero.

ZUCCHETTI
IL SOFTWARE CHE CREA SUCCESSO

prima software house italiana

È web. È Cloud. È mobile.

www.zucchetti.it

esito positivo. L'insussistenza di ulteriori condizioni che precludono il finanziamento è attestata dal datore di lavoro con la produzione di ulteriore documentazione utile allo scopo (es. visura camerale). Il contratto di finanziamento assistito dovrà prevedere la costituzione di un privilegio speciale sui beni mobili del datore di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a rivolgersi ad un unico intermediario, anche nel caso di successive richieste di liquidazione della QUIR. Il datore di lavoro dovrà comunicare con denuncia Uniemens, la misura della QUIR erogata, sulla base di questa denuncia, entro 60 giorni, decorrenti dal primo giorno del mese successivo a quello di competenza, l'Inps certificherà all'intermediario la misura della QUIR da finanziare. In assenza di denunce contributive, il finanziamento è sospeso.

L'oggetto del finanziamento è rappresentato dalla disponibilità creditizia che viene messa a disposizione del datore di lavoro mediante singole erogazioni mensili sulla base di quanto certificato dall'Inps. Il rimborso del finanziamento stesso dovrà essere effettuato in un'unica soluzione entro il 30 ottobre 2018 mentre il rimborso anticipato del finanziamento assistito da garanzia è previsto in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuti durante la vigenza del finanziamento.

In caso di inadempienza del datore di lavoro, il Fondo di Garanzia è surrogato di diritto all'intermediario bancario, e l'Inps è legittimato alla riscossione del credito.

Il mancato rimborso del finanziamento non è un'inadempienza rilevante al fine del rilascio del Durc.

Le imprese che invece finanzieranno l'erogazione della QUIR con risorse proprie, beneficeranno della deducibilità dal reddito d'impresa del 4 o del 6%, delle quote di TFR erogate in busta paga, a seconda che abbiano 49 o più addetti. Sempre per queste aziende è previsto l'esonero del versamento del contributo al fondo di garanzia del TFR.

A parere di chi scrive la scelta di una busta paga più ricca ha un costo troppo elevato per i lavoratori, una imposizione fiscale maggiore, comporta la rinuncia alla rivalutazione nonché l'aumento del reddito ai fini Isee e costituisce base di calcolo per il conteggio degli assegni al nucleo familiare spettanti.

Ma, allora, a chi conviene veramente l'erogazione del Tfr in busta paga? Il dibattito è aperto.

Erica Maurino

CdL in Torino

#E ALLORA? CONCILIAMO...



Con il decreto legislativo n. 23 del 04.03.15 (pubblicato sulla G.U. in data 6 marzo 2015 ed entrato quindi in vigore il 07 marzo 2015) è stato introdotto, esclusivamente per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 07.03.2015, nonché per i lavoratori assunti in precedenza in aziende che dopo il 07.03.2015 hanno superato la soglia dimensionale di 15 dipendenti, una nuova procedura di conciliazione facoltativa.

Trattasi, come tutti ricordiamo, del terzo intervento in questa materia dopo l'abolizione della procedura di conciliazione obbligatoria attuata con il Collegato Lavoro (Legge n. 183/2010) e la reintroduzione, limitatamente ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo rientranti nella applicazione della tutela reale, di un tentativo obbligatorio di conciliazione da attuarsi prima del licenziamento (c.d. Riforma Fornero - Legge n. 92/2012).

Come sopra anticipato, la nuova

procedura non si applica ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto e per costoro, quindi, si applicherà la "vecchia" procedura innanzi la DTL a meno che non sia stata superata la soglia dei 15 dipendenti.

La nuova procedura di conciliazione facoltativa si differenzia, sotto molteplici aspetti, da quella prevista dalla legge Fornero ed in particolare, quanto all'ambito di applicazione, ricordiamo che la procedura Fornero riguarda esclusivamente i c.d. licenziamenti economici, mentre la conciliazione introdotta con il jobs act potrà essere applicata per qualsiasi tipo di licenziamento e, quindi, anche per quelli aventi natura disciplinare.

Un'ulteriore differenza tra le due procedure in esame è indubbiamente rappresentata dalle diverse finalità cui ciascuna è diretta ed, infatti, mentre la nuova procedura ha lo scopo di giungere alla conferma del licenziamento e, quindi, alla cessazione del rapporto evitando

l'instaurazione di un contenzioso volto ad accertare la legittimità del licenziamento (tant'è che essa può attivarsi solo dopo l'avvenuta adozione del provvedimento espulsivo), la procedura di cui alla legge Fornero è, invece, preventiva al licenziamento (tant'è che essa si svolge prima che sia stato intimato) ed ha lo scopo di evitare che si giunga alla cessazione unilaterale del rapporto mediante il raggiungimento di un accordo che, in base ai vari casi, può disporre il c.d. incentivo all'esodo o, rimanendo in essere il rapporto di lavoro, il semplice mutamento di mansioni o di sede.

La nuova conciliazione facoltativa ha, dunque, un'evidente natura deflattiva del contenzioso mirando a ridurre lo stesso.

Quanto alle modalità tecniche attraverso le quali si può procedere alla formulazione della offerta conciliativa, l'art. 6 del decreto legislativo in esame prevede che il datore di lavoro possa formulare al lavoratore, esclusivamente 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 (ovvero quelle abilitate a convalidare le rinunce e le transazioni di lavoro, quindi principalmente le Commissioni di Conciliazione presso le Direzioni Territoriali del Lavoro, le Sedi Sindacali e le Commissioni di Certificazione), un'offerta risarcitoria, da effettuarsi entro il termine perentorio di 60 giorni di impugnazione stragiudiziale del li-

LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE FACOLTATIVA

enziamento, di un importo (che non costituisce per il lavoratore 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.

Da precisare, ancora, che, ai sensi dell'art. 9 comma 1 del decreto in esame, qualora il licenziamento venga adottato da datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti uguale o inferiore a 15, la somma di cui all'offerta risarcitoria sarà dimezzata e, pertanto, sarà pari alla metà dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio maturato e, comunque, non potrà superare il limite massimo di 6 mensilità.

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. Peraltro, trattandosi di definitività del provvedimento espulsivo, il lavoratore avrà certamente diritto a richiedere il riconoscimento della NASPI.

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 e con ciò viene garantita la possibilità di definire ogni tipo di questione derivante dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione attraverso la sottoscrizione di una transazione c.d. "tombale".

Sempre l'art. 6 del decreto in esame, poi, ha introdotto un sistema di monitoraggio e valutazione permanente del nuovo istituto conciliativo prevedendo l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto inviando al Centro per l'Impiego, entro il termine di 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, un'ulteriore comunicazione nella quale deve indicare se sia o meno avvenuta la conciliazione. In caso di omissione, è prevista la medesima sanzione per l'omissione dell'invio della comunicazione di cui all'art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000.

L'offerta di conciliazione è, come appena illustrato, predeterminata in maniera chiara dalla legge e ciò dovrebbe condurre ad una larga applicazione della nuova procedura non essendovi margini di incertezza alcuna sulla determinazione

d'esorso economico da parte del datore di lavoro. Ciò, peraltro, potrebbe certamente favorire il mercato del lavoro e rendere più facile procedere con nuove assunzioni essendovi, ora, certezza circa i "costi" conseguenti al recesso datoriale.

Per altro verso, la caratteristica della non imponibilità fiscale e contributiva dell'importo accettato dal lavoratore in sede conciliativa, contribuirà certamente a rendere più appetibile, anche per i lavoratori, l'adesione a tale strumento conciliativo. Il lavoratore, infatti, messo di fronte ai rischi di un contenzioso giudiziale relativo all'impugnativa del licenziamento, dei costi dello stesso e della sua lunga durata, potrebbe essere più facilmente indotto ad accettare la somma offerta che, pur certamente inferiore rispetto alle pretese avanzate, avrà il pregio di essere sicura e, come visto, del tutto esente da imposte, tanto da poter rievocare il vecchio detto popolare in materia di soldi: "pochi, maledetti e subito", ovvero meglio un pronto incasso, se pur modesto, che l'incerta speranza di un più alto guadagno tutto da ottenere.

Simona Carbone

CdL in Torino

#TU CHIAMALA SE VUOI OPPORTUNITÀ

La voluntary disclosure è uno dei temi che negli ultimi mesi ha infiammato la discussione politica, e non solo, in considerazione degli interessi in ballo su cui va ad incidere.

A causa delle numerose polemiche al riguardo e dell'acceso dibattito che ne è scaturito, la normativa, in continua trasformazione, ha recato molta confusione negli operatori.

Proviamo a fare un po' di chiarezza anche grazie alla circolare n.10/E/2015 dell'Agenzia delle Entrate che fornisce le prime indicazioni sulla procedura di "collaborazione volontaria" prevista dalla legge n. 186/2014.

Innanzitutto cerchiamo di rispondere alle domande più semplici: che cos'è la voluntary disclosure? a chi si rivolge?

La voluntary disclosure è una procedura attraverso la quale il governo desidera favorire il rientro dei capitali dall'estero.

La voluntary, infatti, è una normativa che si rivolge a tutti gli italiani che detengono all'estero delle attività non dichiarate al Fisco, e che desiderino "collaborare volontariamente" con l'Agenzia delle Entrate denunciando tali attività e, di conseguenza, regolarizzando la propria posizione pagando delle sanzioni in misura ridotta rispetto al caso in cui la violazione venisse contestata dall'amministrazione finanziaria italiana.

La normativa consente anche di

mantenere all'estero le attività oggetto della citata procedura di autodenuncia. Il contribuente dovrà però specificarlo, presentando l'istanza all'Agenzia delle Entrate, precisando se tale detenzione sarà diretta oppure indiretta per il tramite di società fiduciaria italiana.

Nel primo caso, il contribuente dovrà dichiarare le attività detenute all'estero mediante la compilazione di appositi riquadri della sua dichiarazione dei redditi. Nel secondo caso, invece, il contribuente non dovrà fare nulla in quanto sarà la stessa fiduciaria a provvedere ad effettuare il calcolo ed il versamento delle imposte da lui dovute all'erario nel rispetto delle scadenze di legge.

Da una prima analisi le differenze con lo scudo fiscale varato nel 2009-2010 dal governo Berlusconi sono notevoli: innanzitutto, la voluntary disclosure non prevede l'anonimato, a differenza dello scudo fiscale nel quale l'Agenzia delle Entrate non poteva disporre dei dati di coloro che ne avevano usufruito, ma, anzi, è a tutti gli effetti un'autodenuncia e prevede il pagamento delle imposte evase per intero e di uno sconto sulle sanzioni, mentre con lo scudo fiscale si sanava l'evasione versando solamente una quota fissa del 5%.

Ancora, nello scudo si applicavano solamente gli obblighi antiriciclaggio, esclusi quelli di segnalazione delle operazioni sospette, mentre nella voluntary disclosure si applicano tutti gli obblighi antiriciclaggio, nessuno escluso.

Inoltre, nello scudo le attività detenute all'estero potevano rimanere al di fuori dei confini italiani tramite una fiduciaria che fungeva da sostituto di imposta.

Infine, lo scudo non prevedeva sanzioni penali; nella voluntary disclosure, invece, vengono meno solo l'omessa e infedele dichiarazione e la frode, mentre gli altri reati fiscali restano, anche se con previsioni sanzionatorie ridotte.

A conti fatti la voluntary potrebbe convenire rispetto al vecchio scudo fiscale se le attività da regolarizzare non hanno prodotto redditi significativi o addirittura alcun reddito (come, per esempio, nel caso di immobili ricevuti in eredità o in donazione e non dichiarati al fisco italiano, che non hanno prodotto redditi perché non sono mai stati affittati) o per coloro che in anni più o meno lontani hanno trasferito all'estero delle somme di denaro senza però averle dichiarate nell'apposito quadro RW della dichiarazione dei redditi.

Il costo dell'adesione alla nuova procedura potrebbe, infatti, risultare in alcuni casi inferiore rispetto a quello sostenuto dai contribuenti che hanno aderito allo scudo fiscale entro il 30 aprile 2010. Inoltre, mentre l'applicazione dell'imposta dovuta nel caso di adesione allo scudo fiscale si basava su una presunzione assoluta, che non teneva conto del periodo di effettiva detenzione all'estero delle attività oggetto di regolarizzazione né del reale rendimento conseguito, la procedura di

LA VOLUNTARY DISCLOSURE

voluntary disclosure, tenendo conto di questi due parametri, potrebbe risultare vantaggiosa.

Complessivamente, fatto salvo quanto sopra specificato, la voluntary è sicuramente meno "allettante" del vecchio scudo fiscale ma è pur sempre una buona opportunità per regolarizzare la propria posizione e chiudere le porte a possibili contenziosi con l'Agenzia delle Entrate, essendo il rischio di finire nell'occhio degli ispettori sempre più elevato per l'accessibilità ai dati finanziari di molti paesi considerati fino a poco tempo fa "black list" e con i quali lo Stato italiano sta ora stipulando convenzioni internazionali (vedansi i

recenti accordi firmati dall'Italia con la Svizzera, il Liechtenstein e il Principato di Monaco, che pongono fine al segreto bancario prevedendo lo scambio di informazioni a fini fiscali su richiesta).

Per chiarire gli aspetti operativi, arriva in soccorso la circolare dell'Agenzia delle Entrate, emanata lo scorso marzo, che fornisce le indicazioni sui soggetti che possono accedere alla voluntary, sulle modalità di accesso alla procedura, sulle cause di inammissibilità, sulle imposte e sanzioni amministrative dovute e sugli effetti che essa produce in ambito penale.

Innanzitutto, la circolare specifica

quali siano i soggetti che possono accedere alla procedura: le persone fisiche, gli enti non commerciali, le società semplici e le associazioni equiparate, fiscalmente residenti nel territorio dello Stato, che hanno violato gli obblighi in materia di monitoraggio fiscale. Potranno accedere anche i trust e coloro che si sono trasferiti in paesi black list o che detengono attività all'estero per il tramite di fiduciarie.

Per aderire alla presente procedura non è necessario che il soggetto interessato sia fiscalmente residente nel territorio dello Stato al momento della presentazione della richiesta di accesso alla procedura, ma è suf-



LE FAJITAS DI REVOLUCION

INIMITABILI !

DA ORMAI 15 ANNI

LA CUCINA DEL MESSICO

DI ALEJANDRINA ZAVALA

REVOLUCION
 Restaurante
 de especialidad
 RESTAURANTE - TAQUERIA
 C.SO CASALE, 104/B TORINO - 0119900073

ficiente che questi fosse fiscalmente residente in Italia in almeno uno dei periodi d'imposta per i quali è attivabile la procedura.

Alla procedura possono accedere anche i contribuenti non tenuti agli obblighi dichiarativi in materia di monitoraggio fiscale e quelli tenuti a tale obbligo che vi abbiano adempiuto correttamente. Tutti questi soggetti, pertanto, potranno regolarizzare tutte le violazioni dichiarative relative alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle imposte sostitutive, all'IRAP, all'IVA, nonché le violazioni in materia di dichiarazioni dei sostituti d'imposta.

La circolare n. 10/aE/2015 specifica poi le tipologie di investimenti e di attività di natura finanziaria illecitamente costituiti o detenuti all'estero, i redditi e gli imponibili che rientrano nella procedura di voluntary disclosure.

Per quanto riguarda l'ammissibilità, sarà possibile accedere alla procedura in relazione a tutti i periodi d'imposta per i quali, alla data di presentazione della domanda, non sono decaduti i termini per l'accertamento o per la contestazione delle violazioni in materia di monitoraggio fiscale. Il contribuente, però, non potrà accedere alla procedura di collaborazione volontaria se prima di presentare la domanda sia venuto a conoscenza dell'inizio di accessi, ispezioni o verifiche, dell'inizio di altre attività amministrative di accertamento, della propria condizione di indagato o di imputato in procedi-

menti penali per violazioni di norme tributarie. La procedura non può essere attivata neanche nel caso in cui un soggetto terzo, che sia obbligato solidalmente in via tributaria con il richiedente o che abbia concorso in un reato tributario a lui attribuito, venga a conoscenza delle cause di inammissibilità. L'Agenzia delle Entrate chiarisce inoltre che, in presenza di attività istruttorie di controllo che interessano una sola annualità, è possibile attivare la procedura per le annualità estranee al controllo.

In merito all'attivazione della procedura, quest'ultima dovrà essere presentata all'Agenzia delle Entrate entro il 30 settembre 2015, esclusivamente per via telematica. L'Agenzia invierà poi successivamente una comunicazione attestante l'avvenuta ricezione. Entro i 30 giorni successivi alla presentazione della domanda, e comunque non oltre il 30 settembre 2015, i contribuenti dovranno inviare la relativa documentazione all'indirizzo PEC indicato nella ricevuta, assieme a una relazione contenente, per ciascuna annualità d'imposta, la descrizione analitica delle informazioni e dei dati riportati in sintesi nella richiesta.

La circolare prevede che la relazione di accompagnamento debba ricomprendere i dati relativi a:

- l'ammontare degli investimenti e delle attività di natura finanziaria costituite o detenute all'estero, anche indirettamente o per interposta persona;

- la determinazione dei redditi che servirono per costituirli o acquistarli, nonché dei redditi che derivano dalla loro dismissione o utilizzazione a qualunque titolo;
- la determinazione degli eventuali maggiori imponibili, ancorché non connessi con le attività costituite o detenute all'estero.

Si prevede anche che il contribuente possa spiegare, in fase di contraddittorio, quanto contenuto nella domanda di attivazione della voluntary.

La procedura si perfeziona esclusivamente in seguito al versamento di tutte le somme dovute, in un'unica soluzione oppure in tre rate di pari importo.

In caso di mancato pagamento anche di una sola rata, la procedura di collaborazione volontaria invece non si può considerare conforme e l'amministrazione finanziaria dovrà inviare al contribuente un nuovo avviso di accertamento e un nuovo atto di contestazione.

Naturalmente, soltanto a consuntivo sarà possibile monitorare se la manovra finanziaria per il recupero di gettito nelle casse dello Stato confermerà le aspettative del governo e potrà di conseguenza indurlo ad evitare l'aggravio delle tasse a carico dei contribuenti, come il tanto dibattuto aumento delle aliquote Iva che sfavorirebbe ulteriormente i consumi.

Sonia Alemanni
CdL in Torino

#NASPI O ANN'ASPI?

Con riferimento al riordino degli ammortizzatori sociali, a seguito della pubblicazione del decreto legislativo N. 22 del 4 marzo 2015 in Gazzetta Ufficiale n. 54/2015, sono state introdotte rilevanti novità aventi la funzione di fornire tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione dal 1° maggio 2015.

La Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego sostituisce le indennità di disoccupazione ASPI e mini ASPI di cui all'art. 2 della legge 92/2012 la cui

disciplina continua a trovare applicazione per gli eventi di cessazione involontaria dal lavoro verificatisi fino al 30 aprile 2015.

In particolare, la nuova assicurazione sociale per l'impiego, appunto NASPI, continua a configurarsi come tutela assimilabile sostanzialmente all'ASPI ma contemporaneamente diventa una prestazione mensile razionalizzata in termini di durata e misura.

I tratti principali dell'istituto possono essere schematizzati come segue:

AMBITO DI APPLICAZIONE: DESTINATARI E REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA PRESTAZIONE

| | |
|--|--|
| TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI | Ad eccezione dei dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni. Gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato per i quali continua a trovare applicazione la specifica normativa come modificata dalla stessa legge di riforma. |
| REQUISITI DEI LAVORATORI | <p>Perdita involontaria dell'occupazione e presenza congiunta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stato di disoccupazione. • Poter far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione. • Poter far valere 30 giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. |

CONDIZIONI

| | |
|---|--|
| CONDIZIONI CHE DEVONO SUSSISTERE PER L'EROGAZIONE | Permanenza dello stato di disoccupazione. Regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti. |
|---|--|

CALCOLO E MISURA DELL'INDENNITÀ

| | |
|-----------------------|--|
| CALCOLO | <p>La NASPI è rapportata alla retribuzione imponibile a fini previdenziali degli ultimi 4 anni divisa per il numero delle settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.</p> <p>Se la retribuzione mensile è:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pari/inferiore nel 2015 all'importo di Euro 1.195, la Naspi sarà pari al 75% della retribuzione mensile • superiore all'importo di Euro 1.195 (importo valevole per il 2015), la NASPI sarà pari al 75% del predetto importo incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile ed Euro 1.195 |
| MASSIMALE E RIDUZIONI | <p>L'importo massimo NASPI nel 2015 non potrà superare Euro. 1.300 mensili. Tale valore sarà da rivalutare annualmente.</p> <p>Dopo i primi 3 mesi, e quindi a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione è prevista una progressiva riduzione del trattamento pari al 3%</p> |

LA DISOCCUPAZIONE DAL 1° MAGGIO 2015

DURATA E PERIODICITÀ DI EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE

| | |
|----------------|---|
| CORRESPONSIONE | Mensile per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni . Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. |
| DURATA | La durata massima non potrà superare i 24 mesi. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 01 gennaio 2017 la NASPI è corrisposta per un massimo di 78 settimane. |

MODALITÀ DI RICHIESTA, DECORRENZA E CASI DI DECADENZA

| | |
|---------------------------------------|--|
| DECORRENZA | La NASPI spetta a decorrere dall'8° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. La richiesta dovrà essere inoltrata mediante i consueti canali telematici direttamente dal cittadino munito di pin dispositivo Inps oppure tramite patronato. |
| DECADENZA | La NASPI è richiesta all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. |
| PERDITA DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE | Inizio di un'attività lavorativa subordinata senza apposita comunicazione (in mancanza delle condizioni di cumulabilità). È possibile conservare lo stato di disoccupazione qualora, seppur in presenza di lavoro subordinato il riferimento del reddito annuale percepito sia escluso da imposizione fiscale. Inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza apposita comunicazione da effettuarsi entro un mese (in mancanza delle condizioni di cumulabilità). Raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato. Acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità , sempre che il lavoratore non opti per la NASPI. |

Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASPI, quale incentivo all'autoimprenditorialità, può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa. Non si potrà avere diritto alla contribuzione figurativa né all'assegno per il nucleo familiare. Qualora il lavoratore instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASPI, è tenuto alla restituzione totale dell'anticipazione ottenuta.

Tornando ai freddi numeri, l'avvicinarsi di continue modifiche alle previsioni di legge, nonché di ragione-

voli dubbi interpretativi che vengono risolti dalla prassi amministrativa anche se sovente con tempistiche bibliche, è lecito domandarsi se, a seguito della novità introdotta con riferimento al calcolo della misura e durata della prestazione a sostegno del reddito, si possa profilare per il lavoratore ormai privo di un impiego una reale e maggiore tutela rispetto al passato.

Chiediamo soccorso alla matematica e proviamo ad analizzare:

A Un lavoratore con età pari a 56 anni, licenziato al 31 maggio 2015 che abbia prestato opera ininterrottamente presso il medesimo datore di lavoro da oltre quattro anni e con le seguenti retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

■ ANNO 2011 Euro 15.324,00
(dal 01/06/2011 al 31/12/2011)

| | |
|-------------|----------------|
| ■ ANNO 2012 | Euro 27.789,00 |
| ■ ANNO 2013 | Euro 28.225,00 |
| ■ ANNO 2014 | Euro 28.127,00 |
| ■ ANNO 2015 | Euro 7.627,00 |

(dal 01/01/2015 al 31/05/2015)

B Per un totale di montante retributivo nel quadriennio pari a Euro. 107.092 relativamente a n. 208 settimane di contribuzione.

C Calcolando la retribuzione media settimanale (107.092 / 208) si ottiene Euro. 514,87 e ragguagliando su base mensile avremo un valore di Euro. 2.229,39 (514,87 x 4,33) medio sulla quale calcolare la NASPI.

D Individuiamo la NASPI:

- calcolo del differenziale rispetto alla prima fascia di applicazione del 75% stabilita per l'anno 2015 in Euro 1195.

Euro 2.229,39 – Euro 1.195 = Euro 1034,39

- calcolo del 75% sulla prima fascia
Euro 1.195 x 75% = Euro 896,25

- calcolo del 25% sul differenziale
Euro 1034,39 x 25% = Euro 258,60

Valore mensile NASPI di Euro 1.154,85
(Euro. 896,25 + Euro. 258,60)

E Trattamento a sostegno del reddito nel caso di specie e raffronto tra NASPI e ASPI

| NASPI | | ASPI | |
|-------|------------------------------|------|------------------------------|
| mesi | importo mensile in pagamento | mesi | importo mensile in pagamento |
| 1 | Euro 1.155 | 1 | Euro 1.155 |
| 2 | Euro 1.155 | 2 | Euro 1.155 |
| 3 | Euro 1.155 | 3 | Euro 1.155 |
| 4 | Euro 1.121 | 4 | Euro 1.155 |
| 5 | Euro 1.087 | 5 | Euro 1.155 |
| 6 | Euro 1.054 | 6 | Euro 1.155 |
| 7 | Euro 1.023 | 7 | Euro 982 |
| 8 | Euro 992 | 8 | Euro 982 |
| 9 | Euro 962 | 9 | Euro 982 |
| 10 | Euro 933 | 10 | Euro 982 |

| | | | |
|------------|--------------------|----|--------------------|
| 11 | Euro 905 | 11 | Euro 982 |
| 12 | Euro 878 | 12 | Euro 982 |
| 13 | Euro 852 | 13 | Euro 635 |
| 14 | Euro 826 | 14 | Euro 635 |
| 15 | Euro 802 | 15 | Euro 635 |
| 16 | Euro 778 | 16 | Euro 635 |
| 17 | Euro 754 | 17 | - |
| 18 | Euro 732 | 18 | - |
| 19 | Euro 710 | 19 | - |
| 20 | Euro 688 | 20 | - |
| 21 | Euro 668 | 21 | - |
| 22 | Euro 648 | 22 | - |
| 23 | Euro 628 | 23 | - |
| 24 | Euro 609 | 24 | - |
| TOT | Euro 21.116 | | Euro 15.364 |

Si deve ritenere che, nel caso di specie, in considerazione del lungo periodo, il totale della prestazione per tutta la durata risulta vantaggioso rispetto al sistema di calcolo ASPI che prevedeva una durata del trattamento in funzione dell'età anagrafica del lavoratore. Tuttavia, in una valutazione su base mensile ed anche in considerazione dell'ipotesi d'una sperata ricollocazione del lavoratore entro i primi 6 o 12 mesi dalla perdita dell'occupazione, si profila invece una prestazione economica meno favorevole rispetto a quanto "offerta" in passato.

Dunque, in attesa di una disciplina di dettaglio sull'indennità NASPI, come preannunciato nel messaggio n. 2971/2015 da parte dell'Istituto di Previdenza, per noi professionisti diventa sempre più incisiva l'analisi capillare di tutti gli aspetti - non solo normativi ma anche di calcolo poiché parte integrante della procedura sindacale - che possano incidere sulle valutazioni complessive dei datori di lavoro assistiti nel delicato frangente in cui intendano ridimensionare il proprio organico.

Oriana Lavecchia
CdL in Torino

#NON PROPRIO UNA FINE GLORIOSA

“Ho sentito urla di furore di generazioni, senza più passato, di neo-primitivi rozzi cibernetici signori degli anelli orgoglio dei manicomi”

Da “Shock in My Town” di Franco Battiato, 1998

Se pensavamo che al peggio non vi fosse mai fine, e per peggio lo scrivente intende l'infelice 'Riforma Fornero', allora dovremmo nuovamente ricrederci.

Se infatti nell'ansiosa estate del 2012 stavamo aspettando, e c'era chi addirittura se la augurava, la fine del mondo come preconizzato dai Maya, nessuno poteva attendersi l'inizio della fine della nostra consolidata struttura dei contratti di lavoro.

Tuttavia l'allora ministro Fornero era riuscita a tracciare la strada verso un percorso a dir poco tortuoso, con talune limitazioni alle Partite IVA, innescando il meccanismo che diede origine alla disciplina decisamente meno flessibile nell'ambito dei contratti di lavoro autonomi.

In tempi recenti invece la nuova scadenza per l'annunciata “fine del mondo” contrattualistica è stata fissata al 1 gennaio 2016, decorrenza in cui, non appena entrerà in vigore il D.Lgs. che dovrà attuare ciò che è stato discusso nella seduta del Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015, verranno a cessare i contratti di collaborazione a progetto.

Infatti dalla data sopra riportata sarà applicata la disciplina tipica del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione da cui si evincerà una “prestazione perso-

nale, continuativa, ripetitiva e la cui esecuzione, anche con riguardo ai tempi e al luogo di lavoro, sarà organizzata dal committente”.

La natura di tale scelta è determinata sicuramente dal possibile comportamento del committente che, a seguito di una prestazioni caratterizzata dalle qualità sopra riportate, organizza il lavoro riportandolo ad una attività di natura subordinata.

Si rende necessario quindi un piccolo passo indietro per focalizzare la problematica.

La collaborazione a progetto nasce nel lontano 2003, al fine di superare la struttura e l'operatività delle collaborazioni coordinate e continuative, ad oggi ancora comunque vigenti. Si diede il via ad una vera e propria evoluzione con rivisitazione delle collaborazioni, tutte rientranti nell'art. 2222 C.C. “Contratto d'opera” ossia “Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV”.

Tali contratti, per i più, saranno definiti come contratti di lavoro parasubordinato, cioè quelle tipologie contrattuali di valenza autonoma

ma con alcune criticità dal punto di vista operativo. Se, da un lato, la normativa prevedeva l'assoluta incompatibilità degli indici di subordinazione propri dei contratti di lavoro subordinato, dall'altro lato lasciava intravedere possibili elusioni normative. Per porvi rimedio sono state approntate diverse e importanti modifiche al contratto a progetto che lo hanno portato ad un restyling appunto tramite la Riforma Fornero e, seppur sempre di minor impatto nelle realtà imprenditoriali, l'impianto ha resistito fino ad essere triturato, peraltro in buona compagnia, dalle riforme legislative messe in atto dal Governo presieduto da Matteo Renzi.

Nessuno può negare che l'enorme diffusione delle collaborazioni a progetto sia riconducibile all'aver consentito un maggior respiro e flessibilità alle aziende anche quando, probabilmente, non vi erano tutti i requisiti che potevano portare alla stipula di tale contratto, per una mera questione di costi indiretti e differiti (mensilità aggiuntive, T.F.R., ferie, R.O.L.); non si può parlare invece di un effettivo risparmio contributivo, in quanto le aliquote contributive si sono progressivamente innalzate sino all'equiparazione.

Ma cosa cambierà dunque? Quali sono, se ci saranno, quelle tipologie

VERSO L'ABROGAZIONE DEL LAVORO A PROGETTO

di lavoro che si salveranno? Per fortuna non tutto è perduto, o almeno così sembra.

Il Legislatore delegato ha previsto alcune specifiche eccezioni riferite alle "collaborazioni, in determinati settori per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, strettamente correlato alle particolari esigenze produttive ed organizzative". In particolare un sospiro di sollievo per tutte le aziende con correlazione all'attività dei call-center, ove si rinviene una specifica disciplina contrattuale e che ha già ricevuto, in passato, importanti e sostanziali varianti.

Salve anche tutte le collaborazioni effettuate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. Vengono dunque salvaguardate le collaborazioni "genuine" ove il professionista presta la propria opera nei confronti di uno specifico committente; senza poi dimenticarci delle "attività prestate dai componenti dei consigli di amministrazione, dei collegi sindacali e degli altri organi di controllo societari e dei partecipanti a commissioni od altri organi collegiali" e delle "prestazioni di lavoro rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali alle discipline sportive

associate ed agli Enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni, come individuati e disciplinati dall'art. 90 della legge n. 289/2002".

Sempre il Legislatore ha introdotto benefici in caso di trasformazioni dei contratti in tempi indeterminati, forse stimolato dalla circostanza che stiamo diventando il Paese con la minore flessibilità nell'utilizzo dei contratti di lavoro. Il testo prevede che "i datori di lavoro privati che procedano all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA fruiscono del beneficio afferente l'estinzione di tutte le violazioni contributive, assicurative e fiscali connesse all'eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro precedente".

Per soddisfare i requisiti procedurali dovranno verificarsi le situazione sottoelencate:

- "il lavoratore sottoscrive, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 276/2003 (come Direzioni Territoriali de Lavoro, Enti bilaterali, Ministero del Lavoro, Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro)";
- "nei 12 mesi successivi all'assunzione, i datori di lavoro non possono recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero

per giustificato motivo soggettivo: non si può quindi prima assumere un collaboratore per regolarizzare la posizione ed evitare le sanzioni, e poi subito dopo licenziarlo. In questi casi, in pratica, c'è una clausola di illicenziabilità di un anno, che se non rispettata fa perdere il beneficio (e quindi, potenzialmente, aprire un contenzioso anche per il pregresso)".

In effetti diventa difficile non associare tali disposizioni ad una sanatoria mascherata, italica degenerazione di quando non si sa come risolvere un problema radicato ed evidentemente del tutto fuori controllo.

Roberto Pizziconi
CdL in Torino

#... E CHE LA BREZZA ACCAREZZI

Tutti a Vinchio, sabato 23 maggio 2015

Abbiamo davvero apprezzato l'encomiabile comunicazione del 18 marzo 2015 a firma del nostro Presidente, il collega Francesco Longobardi, attinente la richiesta alle singole U.P. d'illustrare le iniziative finalizzate alla valorizzazione delle esperienze e soprattutto delle loro 'attività'.

L'apprezziamo a tal punto che da Torino, spesso associata a propensioni non sempre esteriormente assimilate, lanciamo pubblicamente una proposta che tende ad unire e non certo a dividere.

Vorremmo infatti, previa collettivizzazione in un unico file, che fossero divulgati a tutti i Consigli Provinciali gli elaborati altrui, per permettere la diffusione ed eventualmente lo scambio dei modelli migliori: la relazione della nostra U.P. la troverete a pagina 33 e seguenti. Restiamo convinti che solo interagendo tra le varie realtà locali si possano coltivare e migliorare quelle relazioni necessarie per trasferire conoscenze tra l'ambito nazionale e il territorio, a beneficio di chi vorrà assorbirne gli spunti, poiché la condivisione di competenze deve costituire il cuore pulsante di una associazione sindacale ed a tal proposito reputiamo interessante confrontarci innanzitutto con le attività messe in campo dalle altre realtà.

Insomma "La creatività deve essere contagiosa ed è un peccato non trasmetterla": osiamo commettere il sacrilegio di parafrasare una citazione di Albert Einstein, la cui versione originale è stata presa in prestito quale slogan della giornata di sabato 23 maggio 2015 in quel di Vinchio.

Peraltro in cantiere già da tempo, rientra in un quadro d'insieme che s'inserisce nel percorso attuato dal Direttivo in carica orientato a promuovere la figura del consulente del lavoro all'esterno, da abbinare ai consueti eventi di natura professionale quali convegni, seminari, corsi, tavole rotonde e pubblicazioni editoriali.

Una schiera di offerte di formazione e di contatti che rappresentano uno strumento di opportunità e crescita per gli iscritti e, senza cadere nell'autoreferenzialità, decisamente meritoria per la determinazione di un gruppo di colleghi di cui di tutto si potrà dire ma che non siano ulteriormente distratte da incombenze lavorative e che pertanto hanno deciso di sottrarre parte del loro tempo e scelto d'impegnarsi per la categoria.

Entrando invece nel dettaglio del programma della giornata, sintetizzata nella locandina di presentazione pubblicata in pagina a lato, l'esigenza di partenza era quella di approfondire il ruolo e le funzioni dell'U.P. coinvolgendo un numero il più possibilmente elevato di contributi diretti ed affiancandoli a delle durate temporali idonee. Infatti, sarebbe inutile negarlo, i nostri incontri nella sede torinese di corso Sommeiller avvengono forzatamente in coda ad una giornata lavorativa solitamente pesante e contenitiva di obblighi familiari.

Al di là della giubilante assonanza grafica di ampolla e calice votate al baccanale, abbiamo voluto suddividere la sezione maggiormente specifica dell'appuntamento, richiamando una 'sottile linea rossa' tra il passato ed il futuro dell'Associazione: due atti, non fa male rammentarlo, intervallati da gaudenti sollecitazioni al palato.

In concreto nella fascia mattutina



L'ERBA DEI PRATI DI VINCHIO!

verranno ricordate le radici della nostra U.P. sino alle ultime vicende, anche a beneficio di coloro che recentemente si sono avvicinati al sindacato. È un passaggio essenziale poiché, parimenti ai colleghi di lunga militanza, potranno esser coinvolti al meglio nel confronto sulle prospettive future della professione e delle fattività collettivamente percorribili in un clima spesso turbolento e popolarmente ostile alle libere professioni, rimarcando le differenze con il ruolo dell'Ordine.

Infine, se è vero che il gioco rappresenta la medicina più grande, largo alle monellerie assortite, arruolando accompagnatori immaginiamo fin lì pazienti: sul canovaccio attualmente in preparazione ci trinceriamo in un riserbo da cortina di ferro, chi verrà vedrà e parteciperà, essendo diffidato dal narrarlo.

Nel ringraziare il collega e consigliere Giuseppe Giusio, principale promotore dell'individuazione d'una nodale logistica che non sfigurerebbe in divagazioni da ricercata letteratura agreste, non resta di confidare in questa primavera timida e scostante, in un Giove Pluvio indisposto a scapito di un Apollo trionfante e che la brezza accarezzi l'erba dei prati di Vinchio!

Walter Peirone
CdL. in Torino



Esfumatura di ANCL

UNIONE PROVINCIALE DI TORINO

**Vinchio, sabato
23 maggio 2015**

**Cantina sociale
di Vinchio e Vaglio Serra**

- 9,00 **RITROVO A TORINO** - piazzale Caio Mario, fronte ingresso 5 Fiat
- 10,30 **RITROVO A VINCHIO** - regione San Pancrazio 1, c/o Cantina sociale
- 10,45 **BENVENUTO AI PARTECIPANTI** - il saluto del Presidente
- 11,00 **LA SOTTILE LINEA ROSSA 1** - ritorno al passato
- 12,30 **VISITA GUIDATA** Cantina sociale
- 13,15 **DEGUSTAZIONE** vini e prodotti tipici
- 14,30 **LA SOTTILE LINEA ROSSA 2** - ritorno al futuro
- 16,00 **MONELLERIE ASSORTITE** - giochi senza barriere

*"La creatività è contagiosa.
Trasmittita!"*
Albert Einstein

VITICOLTORI ASSOCIATI
VINCHIO - VAGLIO SERRA
Asti Italia
VINCHIO - VAGLIO

UNA STORIA DI SUCCESSO, QUASI UN'EPOPEA ...

Fondata nel febbraio 1959 da diciannove viticoltori dei Comuni di Vinchio e Vaglio Serra, nel cuore della zona più vocata per la produzione di barbere di qualità.

Attualmente, al centro della "core zone" della Barbera del Patrimonio dell'Umanità Unesco riconosciuto ai paesaggi viticoli del sud Piemonte nel 2014, la Cantina cooperativa conta oggi 185 soci, conduttori e proprietari di circa 420 ettari di vigneti in coltura specializzata.

La maggior parte di questi prospera, malgrado pendii ripidi e di non facile lavorazione, nei Comuni di Vinchio e Vaglio Serra ma non è trascurabile la superficie produttiva "associata", presente nei vicini comuni di Incisa

Scapaccino, Cortiglione, Nizza Monferrato, Castelnuovo Belbo, Castelnuovo Calcea e Mombercelli.

Beneficiata da una naturale ed elevata qualità diffusa delle uve prodotte nel territorio di riferimento - terreni poco fertili, di prevalente natura calcarea e sabbiosa, esposizioni ottimali, basse rese ed elevate gradazioni zuccherine - la Cantina è stata protagonista di uno straordinario processo di sviluppo delle tecniche di coltivazione e di vinificazione, avviato a metà degli anni '80 del secolo scorso con una sempre più rigorosa selezione delle uve in vigneto e di un contemporaneo miglioramento tecnologico dei suoi impianti. Si è determinato un progressivo innalzamento della qualità base dei vini, in particolare delle barbere, e la creazione di alcune selezioni quali Tre Vescovi, Vigne Vecchie 50anni,

Vigne Vecchie, Sei Vigne Insynthesis, diventate nel tempo il fiore all'occhiello della cooperativa.

Allo stesso tempo è stata particolarmente curata, grazie al costante aggiornamento tecnologico delle attrezzature di pigiatura, conservazione e imbottigliamento, la produzione del vino "quotidiano", oggi commercializzato per la maggior parte nei pratici "bag in box" del cui uso la Cantina di Vinchio e Vaglio Serra è stata antesignana in Piemonte.

In vista dei sessant'anni di vita, vissuti sempre all'avanguardia produttiva e con una particolare attenzione all'evoluzione del gusto dei consumatori ed alle dinamiche del mercato globale, la Cantina di Vinchio e Vaglio Serra è oggi fortemente impegnata in una nuova sfida imprenditoriale che, mantenendo prioritaria la crescita qualitativa dei propri prodotti enologici, collocati in un rinnovatissimo punto vendita, luogo di degustazione e di assaggi "abbinati" di salumi e formaggi, propone ai consumatori anche un contatto diretto con il territorio da cui provengono i suoi vini.

Da qui la decisione di diventare guida e punto di riferimento per tutti coloro che vogliono conoscere storia, prodotti tipici e natura delle Colline della Barbera, offrendo accoglienza nei ristoranti, agriturismi e B&B della zona e percorsi sui sentieri che portano ai vari "crus" della Cantina e tra l'incontaminata natura della Riserva Naturale della Val Sarmassa.



#NOI, QUELLI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ...

Accogliendo l'invito del Presidente Longobardi, afferente la necessità d'una informativa dettagliata riguardante le attività delle U.P., il Consiglio Provinciale di Torino ha redatto il documento in esame da consegnare a brevi mani nel corso all'Assemblea dei Consigli Regionali e dei Consigli Provinciali che si terrà a Roma il 20 maggio 2015. Infatti, nell'attesa di prendere visione delle relazioni delle altre province, come peraltro formalizzato nella stessa informativa, in particolare quelle del Piemonte poiché a noi più vicine, ci pare doveroso render pubblica la nostra.

Gentile Presidente Nazionale,
Francesco Longobardi

notiamo con estremo piacere che, con la tua del 18 marzo scorso, poni finalmente al centro delle prerogative dell'ANCL Nazionale approfondire capillarmente le attività che quotidianamente svolgono le U.P. dislocate sul territorio quale motore propulsivo indispensabile per l'affermazione della nostra professione e del nostro sindacato.

Crediamo che la professione del Consulente del Lavoro e le sue peculiarità nella molteplicità delle materie di competenza, fino a pochi anni fa di incidenza pressoché impalpabile tra la clientela assistita, abbiano raggiunto un livello tale di conoscenza da incentrare l'interesse di altre professioni che vorrebbero appropriarsi del nostro mercato e che, almeno parzialmente, spiegano le tensioni sfociate in questi ultimi periodi.

Riteniamo che la missione di una U.P. debba essere quella di focalizzare tutte le risorse sull'iscritto al fine di mantenere un elevato grado di formazione professionale per non disperdere i risultati raggiunti e, contemporaneamente, facilitare e favorire i rapporti fra colleghi attraverso occasioni d'incontro anche su tematiche extralavorative ed infatti, sin dall'insediamento, il Consiglio in carica ha moltiplicato gli sforzi ed agito in tal senso.

A mero titolo informativo, perché se è vero che le cifre reali non possono mai essere smentite ma tuttavia vanno interpretate, segnaliamo un incremento degli iscritti dovuto, a parere del Consiglio in carica, al progressivo coinvolgimento nelle varie attività promosse e dalla riduzione della quota di iscrizione anticipata dalla nostra UP rispetto all'iniziativa nazionale per rispondere alle problematiche in cui i colleghi si muovono nel contesto provinciale attuale che economicamente resta oltremodo negativo ed in cui soprattutto per giovani colleghi senza struttura alle spalle, anche la quota annuale d'iscrizione rappresenta un sacrificio finanziario non trascurabile.

Del resto ignoriamo, al di là delle gelide cifre, se ai buoni propositi sono seguiti, e seguiranno, dei risultati gradevolmente tangibili nei confronti degli iscritti ma in ogni segmento di carattere propositivo, possiamo attestare che singoli colleghi del perimetro che amiamo definire 'direttivo allargato' si sono spesi senza riserve e quello che segue è l'elencazione, forzatamente sintetica, di tutte le iniziative messe in campo.

*La sede di Corso Sommeiller:
per i non avvezzi siamo
al piano terra ...*





sempre la sede: persiane e finestre chiuse

CONTATTO INFORMATICO QUOTIDIANO

Da anni la nostra U.P. invia quotidianamente a tutti gli iscritti una utilissima rassegna stampa, messa a disposizione da Confprofessioni, che raccoglie i principali articoli pubblicati sui quotidiani inerenti le materie più interessanti per la categoria. In particolare gli articoli che trattano la normativa e la prassi del lavoro, il sociale, la previdenza, nonché il fisco e i tributi. Grazie all'impegno e al lavoro dei colleghi che si sono assunti l'incarico, la rassegna stampa viene divulgata dalla nostra segreteria entro una fascia oraria temporalmente coerente con il normale orario d'ufficio.

CONTATTO INFORMATICO PERIODICO

La tempestività e la conoscenza delle novità sono essenziali al buon

svolgimento della nostra professione. Le modifiche alla prassi possono produrre in taluni casi danni economici assai rilevanti. Ecco perché è sempre cura della nostra segreteria provvedere alla divulgazione di specifiche comunicazioni ogniqualvolta si verifichi l'uscita di rilevanti novità d'incidenza immediata nell'ambito delle procedure esecutive dei nostri uffici, sia nell'ambito legislativo, sia nell'ambito di gestione delle scadenze. Mensilmente viene inoltre inviato un calendario per ricordare i vari appuntamenti che si concretizzano in convegni, tavole rotonde, corsi di perfezionamento e ogni altra iniziativa organizzata dalla nostra U.P. come di seguito più profondamente illustrato.

SITO INTERNET

Siamo in piena era del digitale dove la comunicazione web e' divenuta

strategica, pertanto la nostra U.P. già da diversi anni ha realizzato un portale in costante rinnovamento che consente una gestione amministrativa efficiente e sempre aggiornata al pari di permettere contemporaneamente agli iscritti uno scambio bidirezionale di informazioni e servizi; infatti è riduttivo definire "sito internet" la nostra finestra sul web, ma bensì un vero e proprio portale di servizi.

Del resto, in una U.P. con circa 200 iscritti, e' di fondamentale importanza la coordinazione delle anagrafiche, la verifica costante degli incassi delle quote con la possibilità di solleciti automatici delle stesse nonché il monitoraggio dei requisiti d'iscrizione, la generazione automatica del libro dei soci e l'immissione delle nuove iscrizioni. Si precisa che in aggiunta alle anagrafiche degli iscritti all'ANCL, il portale gestisce altri 2500 contatti di altri colleghi suddivisi per Provincia, praticanti, professionisti o collaboratori di studio che si sono iscritti per le attività formative.

Ovviamente, in funzione dei permessi associati ai singoli nominativi, vengono rese disponibili aree e servizi differenti e particolarmente curata risulta la parte dedicata alla formazione che, nell'ultima versione disponibile, consente sia la formazione in aula che in e-learning. In merito alla prima, il portale consente di gestire l'iscrizione all'evento con conferma automatica via mail, la creazione automatica del foglio firme, la creazione automatica de-

gli attestati di partecipazione con la distinzione dei crediti ed infine la creazione automatica del file di interscambio da inviare al CPO di Torino per l'acquisizione crediti. Relativamente alla seconda verrà presto resa operativa.

Nell'ottica invece del collega 'iscritto', il portale consente di accedere all'area a lui riservata dove può accertare la partecipazione agli eventi formativi accedendo alla consultazione della documentazione dei relatori e scaricando gli attestati; può inoltre disporre delle tabelle retributive dei principali contratti collettivi nazionali del lavoro esistenti, comprensivi degli integrativi territoriali ed ha facoltà di utilizzare tutta documentazione messa a disposizione dal Consiglio Nazionale quali le circolari alla clientela da rimodulare, la rivista telematica 'Il consulente 1081' ed altri servizi minori. In ultimo vengono ovviamente pubblicate le principali novità in campo fiscale e del lavoro, la nostra rivista 'Obiettivo CdL' e le convenzioni in essere.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Al fine di coordinare l'organizzazione degli eventi formativi della nostra sede U.P., il Consiglio Provinciale ha deliberato la suddivisione in gruppi di lavoro ed in particolare, il "Gruppo opinione" si pone come obiettivi:

- organizzazione di eventi formativi di tipo convegnistico;
- organizzazione di incontri / dibattiti denominati "tavole rotonde":
- scelta delle tematiche da trattare

e inserimento di relatori scelti tra i Colleghi che offrono la propria disponibilità;

- promuovere approfondimenti di argomenti di vita sindacale che vengono trattati anche nella nostra rivista "Obiettivo CdL" alla rubrica dedicata;
- promuovere iniziative a beneficio della categoria.

Con l'intento di consentire agli iscritti la più ampia scelta partecipativa che possa essere corrispondente alle necessità di approfondimento formativo individuale, abbiamo optato per eventi organizzati presso la sede dell'U.P. nonché altre location anche valutando la tematica proposta ed il livello di gradimento.

Interna in Sede

In particolare, gli incontri dibattiti / tavole rotonde hanno lo scopo di fornire un aggiornamento su tematiche di attualità in ambito giuslavoristico e tributario e prevedono una tipologia espositiva e argomentativa di approfondimento con un numero di partecipanti oscillante tra i 30 e 50 iscritti rapportati alla capienza di sala, al fine di consentire il più ampio dibattito tra i Colleghi che si confrontano sulle problematiche anche con riferimento alle interpretazioni normative e prassi praticate all'interno dei propri studi professionali.

Tali incontri vengono impostati dal moderatore e dai due relatori con un taglio informale ed a carattere pratico in cui, dopo un'analisi generale sull'argomento proposto, veicolano scientemente l'evento in modo da

poter interagire con i colleghi offrendo spunti di riflessione.

Di regola, gli incontri vengono organizzati mensilmente nella terza o quarta settimana del mese ed vantano una durata di due ore oltreché essere soggetti di richiesta di accredito formativo ai fini della formazione continua obbligatoria.

Detti incontri costituiscono altresì un'occasione per simpatizzare e comunicare consentendo la conoscenza non solo professionale ma anche personale fra colleghi nella sede U.P., quale luogo d'incontro.

Abbiamo inoltre riscontrato che gli iscritti hanno apprezzato la formulazione di partecipazione attiva alla discussione in un clima disteso e comprensivo sono stati a loro volta veicolo di diffusione delle attività ed iniziative organizzate dalla nostra U.P, creando un numero di partecipanti da inizio anno sempre più elevato evidentemente favorito da tipologie d'interlocuzioni trasferite poche ore prima dal luogo di lavoro di ognuno di noi,

Anche dei giovani colleghi si sono proposti per relazionare su argomenti, consentendo una rotazione anche tra i relatori e moderatori già collaudati.

Infine, a mero titolo informativo e limitandoci all'anno 2015, indichiamo di seguito le tavole rotonde proposte e l'argomento trattato:

- 19 febbraio 2015: Bonus assunzioni a tempo indeterminato: lettura "consapevole" della Circolare INPS n. 17/2015 – Certificazione

Unica: criticità e dubbi operativi – Legge di Stabilità: le nuove deduzioni IRAP;

- 19 marzo 2015: Analisi circolare n. 37/2012 del Ministero del Lavoro – Novità fiscali;
- 28 aprile 2015: Mensilizzazione del TFR – Normativa sui licenziamenti

Esterna Convegnistica

Anche in un ambito più tradizionalmente convegnistico, il "Gruppo opinione" progetta, coordina e organizza l'evento formativo presso una sede esterna che possa accogliere fino a 300 posti.

I convegni vengono stabiliti mensilmente nella terza settimana di ogni mese e gli argomenti oggetto di trattazione sono scelti accuratamente in funzione delle novità normative emergenti – sempre in ambito di diritto del lavoro, tributario o in materia deontologica – nonché in considerazione delle richieste di approfondimento che pervengono in segreteria da parte degli iscritti.

La trattazione avviene in ciascun incontro per la durata di 4 ore a cura principalmente dal professor Francesco Natalini, collega dal curriculum noto e dalla consolidata esperienza in qualità di relatore, molto apprezzata in sala.

In ultima analisi l'ottica di riferimento in ambito di convegnistica esterna è stata anche quella di cercare l'interazione con altre associazioni, fra tutte quella costituita dall'Onorevole Cesare Damiano, 'Lavoro & Welfare', con cui da ormai da un paio

sempre la sede: porta chiusa



d'anni si tende a realizzare eventi che portino ad un ampio confronto politico all'interno della nostra Categoria.

Infine, anche per il segmento in esame nonché a mero titolo informativo e limitandoci all'anno 2015, indichiamo di seguito le tavole rotonde proposte e l'argomento trattato:

- 21 gennaio 2015: Prime riflessioni sullo schema di Decreto, attuativo del Jobs Act – La somministrazione di lavoro;
- 16 febbraio 2015: Ultimi aggiornamenti in materia di job act e Certificazione Unica;
- 24 marzo 2015: Professionista e Pubblica Amministrazione – Lo schema di decreto di riordino delle tipologie contrattuali;
- 23 aprile 2015: Tutele crescenti e procedimenti disciplinari del rapporto di lavoro subordinato.

CORSI DI ALTA FORMAZIONE SU TEMATICHE FISCALI

È stato proposto ed organizzato, nel periodo intercorrente dal 29 ottobre 2014 al 17 giugno 2015 un corso di 10 lezioni di perfezionamento di diritto tributario che, in questa congiuntura rappresenta un utile ed efficace strumento di formazione professionale per ogni collega che voglia avere o implementare la sua conoscenza fiscale nell'ambito del suo studio o attività. Si sta svolgendo presso la nostra sede di Torino ed è curato dal Dott. Giovanni Accardo, Funzionario dell'Agenzia delle Entrate della Liguria alla presenza

di una ventina di colleghi. Il taglio proposto si è orientato all'approfondimento delle principali tematiche del reddito d'impresa per consentire ai colleghi partecipanti la piena conoscenza degli aspetti qualificanti della tassazione IRES/IRPEF ed IRAP. In particolare, partendo dal concetto di attività commerciale ai fini fiscali ha analizzato la categoria dei soggetti passivi dell'IRES, compresi trust e società Europea e la tassazione dei redditi prodotti dai soggetti operanti nel terzo settore (Onlus; imprese sociali).

In futuro è sul tavolo l'ipotesi di proseguire le lezioni tramite l'analisi del regime di tassazione degli utili da partecipazione, compresi quelli derivanti dalla liquidazione della quota per scioglimento particolare e generale del contratto di società e il regime di tassazione dei dividendi sia di fonte interna che internazionale e delle plusvalenze delle partecipazioni. Inoltre riteniamo proficuo verificare anche le interrelazioni tra bilancio e dichiarazione e l'uso dei principi contabili internazionali nella redazione del bilancio e i regimi di tassazione diretti all'eliminazione della doppia imposizione economica tra reddito imponibile della società e dei soci.

CORSO DI COMUNICAZIONE

Quando si legge che le più importanti università di Cambridge, Harvard e Massachusetts Institute of Technology hanno indirizzato i loro corsi di studi a formare futuri imprenditori piuttosto che manager vi

è da chiedersi quale poteva essere la ragione di questo inatteso cambiamento. La risposta oggi sembra essere a portata di mano: il futuro delle nostre economie sarà sempre più affidato all'iniziativa individuale. Termini come dipendenti e stipendio fisso lasciano il posto a imprenditori individuali che sviluppano la loro idea di business, senza l'ausilio di lavoratori subordinati. In questo scenario quale posto occuperanno i Colleghi consulenti del decennio prossimo? Quale iniziativa adotteranno per sopravvivere quando sarà messo in discussione la tradizionale idea di lavoro? Penso ora più che mai che la figura del Consulente del Lavoro debba cambiare, debba adattarsi ai tempi ed abbandonare lo stereotipo del cedolino paga per ricostruirsi una nuova immagine. Una immagine che ci porti ad essere persone e contemporaneamente professionisti senza che la nostra clientela possa notare delle differenze da ciò che si è a cosa si fa perché è proprio questo che getta le basi per una buona reputazione. Certe frasi che troviamo sui profili sociali e sui networks, di colleghi che vantano qualità, professionalità e convenienze, sono inutili se vogliamo differenziarci e farci riconoscere. I clienti da noi non cercano la perfezione ma l'onestà e la sincerità che sono figlie del mostrarsi come si è veramente.

La nostra strategia dovrà per forza cambiare se vogliamo conservare un posto nel mercato dei servizi per



la finestra si apre ...

le piccole e medie aziende, dobbiamo dedicare una parte del nostro tempo a costruirci una nuova immagine. Per questo motivo, come U.P. abbiamo progettato di calendarizzare per il prossimo autunno un corso per imparare a parlare in pubblico e per curare la comunicazione, affinché emerga la propria originalità come professionisti e come persone o meglio, come dice Massimo Gramellini, "puntate a fare al meglio ciò che solo voi sapete fare". Ciò che i clienti comprenderanno sono i valori, le idee, la visione e i nostri obiettivi se riconosceranno in essi un progetto che li coinvolge e li appassiona. Per questo vi dico che ci vuole una bella confezione per consegnare un regalo importante e allora vi esorto a crescere professionalmente, crescere e soprattutto conoscere anche quella parte di legislazione che fino

ad ora abbiamo trascurato sia per mancanza di tempo che di volontà. Riflettendo ancora sul concetto di sopravvivenza, dietro al quale spesso giustificiamo scelte professionali lontane dalla nostra vera identità e quindi pericolose per la nostra immagine, pensiamo ad essa come la parola composta "vivere sopra", innalzare la propria esistenza, innovare e migliorare. Davanti ad una scelta professionale di compromesso chiediamoci allora se stiamo davvero assicurandoci la sopravvivenza o stiamo invece indebolendo la ragione per cui un cliente, un datore di lavoro o un partner ci sceglie allontanando quella sicurezza che vorremmo raggiungere.

CORSO PREPARAZIONE ESAMI DI STATO

Da molti anni ormai è abitudine della nostra U.P. organizzare specifici incontri con gli aspiranti futuri colleghi al fine di agevolarli nella fase di preparazione agli esami di abilitazione alla libera professione di Consulente del Lavoro. L'obiettivo è quello di condividere sinergicamente i bisogni di rinnovo delle risorse umane mediante l'inserimento di nuovi colleghi in sostituzione di quelli che lasciano, per vari motivi, l'attività effettiva con quelli di abilitarsi e quindi intraprendere la libera professione che ogni aspirante Consulente del Lavoro coltiva. È infatti noto che le competenze e i settori di mercato a disposizione dei Colleghi possono ancora aumentare e garantire a molti giovani lavoro e autonomia economica. Non dobbiamo

dimenticarci che ogni nuovo iscritto all'Ordine è anche un contribuente del nostro ente di previdenza, è una risorsa per la categoria e deve essere sostenuto nella realizzazione dei suoi progetti. Primo tra tutti, appunto il superamento dell'esame di stato.

Per questo, ad integrazione del corso teorico organizzato, per i praticanti, con grande collaborazione e notevoli risorse dell'U.P. e dall'Ordine Provinciale, l'ANCL ha deciso di invitare a partecipare ad una serie di incontri formativi, teorici e pratici, non solo i praticanti d'annata, ma tutti coloro che hanno l'intenzione di cimentarsi con gli esami di abilitazione.

Proprio per questo fine l'accesso è stato esteso a tutta la regione che ci ha premiato promuovendo l'opportunità data dall'U.P. di Torino in tutte le provincie.

Oltre ai torinesi, mai meno di una trentina, ogni anno si sono puntualmente presentati alle lezioni magistrali, aspiranti colleghi provenienti dalle altre provincie con presenze complessive di una cinquantina di persone e una punta di ben 54 allievi.

Chiariti scopo e obiettivo non ci resta che fornire informazioni sulle caratteristiche dei corsi.

Il ciclo annuale è composto da tre distinte e specifiche fasi:

- il corso teorico pratico di preparazione alle prove scritte dell'esame di stato (diritto del lavoro e diritto tributario);
- il corso di preparazione agli esami

orali (diritto del lavoro, legislazione sociale, diritto tributario, diritto privato, diritto penale, diritto pubblico, ragioneria applicata al lavoro e alla formazione del bilancio);

- il corso prettamente operativo / pratico al fine di ripassare, con almeno sette incontri annuali, tutte quelle procedure che spesso, purtroppo, ci dimentichiamo.

Il primo ciclo, di almeno quattro incontri, viene normalmente organizzato a ridosso delle date fissate per gli esami scritti ed è finalizzato a preparare i partecipanti al brillante superamento delle prove mediante:

- consigli per la redazione della prova scritta;
- conoscenza delle migliori tecniche da adottare per il buon esito;
- approfondimenti sulle caratteristiche del tema di diritto del lavoro;
- consultazione dei codici ammessi;
- organizzazione del lavoro espositivo e predisposizione dell'elaborato;
- programmazione del tempo a disposizione;
- simulazioni d'esame ed esercitazioni pratiche;
- relazione da parte di neo abilitati;
- relazione da parte di precedenti commissari;
- consegna di materiali e di temi sviluppati dagli organizzatori del corso.

Il secondo ciclo, di almeno due

incontri, viene organizzato subito dopo la conclusione delle correzioni degli scritti ed è finalizzato alla preparazione delle prove orali.

La prima parte del corso prepara il candidato al non semplice incontro con la commissione d'esame. In tal fase risulta decisiva l'acquisizione delle migliori tecniche di comunicazione e di esposizione. È inutile conoscere la materia se non si è capaci di dimostrarlo e tutti sanno quanto l'emozione e la scarsa abitudine a parlare in pubblico siano terribili ostacoli al superamento di una prova orale. Aspetto fondamentale assumono quindi le vere e proprie simulazioni d'esame che vengono organizzate il più realisticamente possibile.

Il programma prevede quindi:

- avvicinamento, comportamento, comprensione del quesito, risposte, tempi e pause, esposizione, controllo, terminologia, posture, osservazione e adattamento alle variabili della prova;
- sviluppo di un'ampia serie di domande per ogni materia oggetto d'esame;
- esposizione di svariate risposte e coinvolgimento fattivo dei partecipanti alla formazione della migliore possibile;
- incontro con colleghi abilitati di recente e con precedenti commissari d'esame.

Il terzo ciclo viene di norma svolto prima delle prime due fasi sopra esposte e si sviluppa concordando, a grandi linee, gli argomenti con i

... la porta si apre



docenti che, comunque – anche loro – durante gli incontri si trovano muniti di carta, penna e calcolatrice per ripassare la procedura di sviluppo di una busta paga, il calcolo delle detrazioni, degli A.N.F., la struttura e lo sviluppo manuale di una malattia, una maternità, un infortunio, un conguaglio fiscale, esercitazioni sull'Irap, insomma quello “zoccolo duro” che troppo spesso non approfondiamo in virtù del fatto che i programmi ‘pensano per noi’. Capita spesso di dover procedere ad aumentare le lezioni programmate inizialmente, proprio per la massiccia affluenza e l'interesse riscontrato.

Un auspicio che si confonde quasi in una nota di colore: all'U.P. di Torino tentiamo sempre di più il coinvolgimento di tutti i partecipanti e futuri colleghi creando delle vere e proprie chat in modo da far interagire fattivamente tutti coloro che ne prendono parte, propedeutiche per far comprendere loro gli ideali che realmente ci muovono ad affrontare tutte queste sfide, ossia lo spirito di gruppo e la voglia di colleganza. Non a caso l'impegno profuso dalla decina di colleghi che, ogni anno, intervengono contribuendo così al buon esito dei corsi è notevole, ripagato solo dalla soddisfazione e dalla gratitudine che manifestano i frequentatori dei corsi, non solo da parte di quelli che ottengono l'agognata abilitazione, compresi molti dei loro dominus. Anche le statistiche positive del numero di abilitati che annualmente si ripetono ci forniscono lo stimolo a perseverare nonostante le difficoltà che, avversi

e pretestuosi tentativi, non ci fanno mancare. Del resto si tratta di proseguire un 'servizio' alla categoria che si protrae sin dagli anni ottanta e l'ANCL torinese, anche per gli anni futuri, non ha alcuna intenzione di sottrarsi.

ATTIVITÀ EDITORIALE

In questi giorni è in uscita il numero 2/2015 di 'Obiettivo CdL', il settimo in assoluto dall'inizio delle pubblicazioni dal gennaio 2014, periodico bimestrale (cinque numeri all'anno) dell'U.P. di Torino.

Dopo un anno e mezzo di uscite abbiamo maturato la (presuntuosissima) convinzione che la rivista debba essenzialmente collocarsi in una concezione filosofica ed editoriale del tutto estranea a quelle angoscianti pubblicazioni di genere: in proposito si è tentato di far planar sulle scrivanie dei colleghi un notiziario che unisca l'informazione istituzionale e documentale, l'approfondimento sulle problematiche d'attualità operativa e, in ultimo, un focus sulle attività della categoria, senza condizionamenti.

Qualche buontempone invidioso, esaminati i testi descrittivi, le didascalie, le vignette, etc., evidentemente apparsi avulsi dalle solite banalità professionali ed ai cicalecci egocentrici della convegnistica assortita, ha adombrato l'eventualità che ci fossimo serviti di giornalisti professionisti debitamente sottaciuti per infarcire gli elaborati di dignità letteraria: nulla di più falso, purtroppo abbiamo dovuto far tutto da soli!

L'autonomia, intesa come Collegi che scrivono a beneficio di Collegi, è una caratteristica su cui non derogiamo: gli interventi esterni infatti ci sono ma restano limitati perché rivendichiamo una rivista di 'consulenti del lavoro per i consulenti del lavoro', non di funzionari della DTL, INPS, INAIL e via discorrendo.

In riferimento ai dati d'estrazione divulgativi precisiamo che la versione telematica è indirizzata ai circa 720 Consulenti del Lavoro iscritti nella Provincia di Torino nonché alle altre U.P., gli istituti previdenziali ed assistenziali, altri Ordini e Collegi Professionali, Associazioni Sindacali e di Categoria, istituzioni cittadine, provinciali e regionali. La banca dati è sempre in continuo aggiornamento nell'intento di promuovere l'ANCL ed il suo operato ad una platea più vasta possibile.

In ultimo ci permettiamo di ritornare sulla 'mission' della pubblicazione, che coincide con quella che si è assegnata il Consiglio Provinciale ANCL di Torino del triennio 2013 – 2016 ossia coinvolgere il più alto numero di colleghi ad aver a cuore le sorti delle vicende dell'Ordine e impegnarsi nel Sindacato Unitario: in un periodo storico che contempla attacchi continui alle professioni, additate come 'casta', riteniamo che anche le pubblicazioni come la nostra debbano far sentire la loro voce, anche su basi dissenzienti. Ovviamente tutte le U.P. che 'vorranno aggiungere un posto a tavola', mutuando il titolo della rubrica dedicata alle altre realtà locali,

sono benvenute: astenersi chi non ha nulla di significativo da dire e per interventi votati al necrologio spinto, accomodarsi altrove.

INIZIATIVE LUDICO AGGREGATIVE

Quando si esercita una professione impegnativa come la nostra spesso ci si accorge che, con il trascorrere inesorabile degli anni, i contatti di carattere personale più frequenti sono proprio quelli rivolti nei confronti dei colleghi che però, per disponibilità di un tempo sempre tiranno, non sempre vengono coltivati come si vorrebbero.

C'erano già state in passato opportunità simili che facessero coincidere esigenze formative orientate all'illustrazione di nuove spunti propositivi di diffusione dell'U.P. con un momento d'associazionismo puro, da allargare ai familiari che lo desiderino. Da quest'anno abbiamo invece pensato ad una occasione aggregativa che, se troverà l'adeguato riscontro, potrà trasformarsi in una celebrazione fissa, quasi una sorta di periodica Woodstock anclista da poter coinvolgere anche altre realtà locali che vogliano offrire il loro contributo, implementandone ed affinandone i contenuti. L'appuntamento è quindi per sabato 23 maggio 2015, nella rilassante e rustica cornice di Vinchio, patria dello scrittore Davide Lajolo, paese situato tra le colline del Monferrato astigiano.

Il programma, a cui rimandiamo alla locandina allegata, prevede una sfera d'attrazione professiona-

le sviluppata tra il mattino e primo pomeriggio, armonizzata ad un canovaccio che possa effettivamente evidenziare quel 'patrimonio' maturato da una dell'U.P. storiche e maggiormente radicate, fucina di straordinari colleghi del calibro di Clelia Accornero, Marcello Carignola, Francesco Renato Savio e tanti altri sino alle odierne attività.

Resta l'aspetto ludico e rispetto a quelle tre indimenticabili giornate di pace, amore e musica passate alla storia per intere generazioni, sconteremo una durata minore ma gli altri tre requisiti promettiamo solennemente di garantirli!

Avviandoci a concludere chiediamo di divulgare il presente documento presso tutte le U.P. dislocate nel territorio nazionale e formalizziamo la proposta affinché si possa di raccogliere in un unico file gli elaborati giunti da ogni Provincia poiché, ne siamo certi, la diffusione non potrà che procurare azioni di proficua contaminazione.

Restando a disposizione per ogni ulteriori approfondimento che riterrai necessario, porgiamo i più cari saluti.

Il Consiglio U.P. Torino,
11 maggio 2015

#BUROCRATI MAI

Pubblichiamo l'intervento del collega Roberto De Lorenzis che, per la prima volta, fa sentire la sua voce sulle colonne di 'Obiettivo CdL'. Lo ospitiamo nel suo ruolo di riconfermato Presidente di Confprofessioni della regione Liguria, con un intervento di ampio respiro sul ruolo dei professionisti all'interno del nostro Paese. In proposito ci congratuliamo per la riconferma della carica e rinnoviamo l'auspicio per un suo rientro con un ruolo operativo all'interno della categoria.

È con grande piacere che ripropongo ai lettori di questa rivista, bella e non convenzionale, alcune riflessioni sulla figura del libero professionista che hanno formato oggetto di partecipati convegni, organizzati da Confprofessioni Liguria, nel 2013 e nel 2014.

Nel primo appuntamento partimmo dalla consapevolezza che quella che stiamo vivendo ormai da anni non è semplicemente una crisi, destinata prima o poi a passare, bensì il fallimento di un modello di sviluppo che non funziona più. I problemi generati da questa crisi, pertanto, non possono essere affrontati e risolti con lo stesso livello di pensiero che avevamo quando si sono creati: richiedono di essere affrontati da una diversa prospettiva.

Senza pretendere di analizzare in questa sede le cause della crisi mondiale, unanimemente individuate negli eccessi della speculazione finanziaria, abbiamo provato ad analizzare le problematiche più specificatamente italiane ed a proporre soluzioni credibili e praticabili.

Un paese dove:

- 1 cittadino su 2 non paga le tasse;
- 1 Euro su 3 è frutto di traffici illegali;
- si vende merce abusiva alla luce del sole;
- non si fanno opere pubbliche per veti localistici;
- non si premia il merito, a tutti i livelli.

Non lo ha rovinato da sola la classe politica, così come non lo salva da sola una classe po-

litica nuova; è illusorio aspettare che accada il miracolo e si possa riprendere la vita di prima come nulla fosse.

Un paese in queste condizioni lo rovinano o lo salvano i suoi cittadini ed i professionisti sono cittadini di questo paese e vogliono contribuire a salvarlo.

Non intendiamo lamentarci, e ne avremmo mille ragioni, né limitarci alla indignazione ma praticare l'impegno e proporre idee e soluzioni che possano contribuire a farci uscire da questa crisi, posto che non esiste un unico intervento risolutore.

Scegliemmo di assegnare a quel convegno un titolo forte, provocatorio.

"I professionisti sono la soluzione e non il problema".

I professionisti, infatti, non sono il problema né rappresentano un freno allo sviluppo, come si è tentato di far credere.

Negli ultimi 10 anni hanno avuto accesso alle professioni ordinistiche oltre un milione di 'under 45' che hanno acquisito i titoli di studio previsti, hanno affrontato e superato un esame di Stato, giustamente severo e selettivo, a garanzia di quei cittadini che a quei professionisti si affideranno.

Per effetto di questa spinta il numero dei professionisti iscritti agli Ordini è quasi raddoppiato, a dimostrazione del fatto che non vi è alcuna limitazione alla concorrenza che si realizza liberamente, seppure fra persone in possesso dei precisi requisiti richiesti dalla legge.

Non c'è nulla da liberalizzare, è evidente, **a meno che non si voglia davvero credere che chiunque possa fare qualunque cosa, nella illusione effimera che basti un CLIC per poter fare tutto, senza aver dedicato neppure un giorno ad imparare qualcosa; a meno che non si voglia insistere nell'errato (e interessato) convincimento che professionalità, cura, dedi-**

zione, creatività competenza siano argomenti fasulli, messi in piedi ad arte dalle caste che mirano unicamente a proteggere i loro privilegi.

Anche il luogo comune che vuole i professionisti un esercito di evasori fiscali è smentito dalla realtà dei fatti: i dati dell'Agenzia delle Entrate indicano i professionisti fra i maggiori contribuenti dello Stato, con livelli di reddito di gran lunga superiore a quelli dichiarati dalla maggioranza delle grandi imprese.

I professionisti, al contrario, rappresentano una risorsa e sono pronti a mettere a disposizione del nostro paese le loro competenze, frutto del rapporto diretto con le imprese ed i cittadini nei confronti dello Stato e della P.A.

Analisti ed economisti identificano non nei professionisti ma nella **burocrazia il principale ostacolo al superamento delle crisi in Italia:** gli investimenti esteri in Italia negli ultimi anni

si sono dimezzati e ciò principalmente a motivo della incertezza del diritto, dei tempi biblici di una burocrazia asfissiante, dei 10 anni e più necessari per arrivare ad una sentenza definitiva, o delle infrastrutture che non si costruiscono più.

Come ha scritto **Max Weber "ogni burocrazia si adopera per rafforzare la superiorità della sua posizione mantenendo segrete le sue informazioni e le sue intenzioni"**.

Tutti i professionisti riuniti in Confprofessioni, pur occupandosi di materie molto diverse fra loro, si scontrano con questa burocrazia tutti i giorni.

Pensiamo solo alla peculiarità tutta italiana dello **sciopero bianco**.

Se si vuole paralizzare ogni attività è sufficiente applicare le regole.

Ne deriva, per converso, che se si vogliono far funzionare le cose quelle regole devono essere

*Prima della sottoscrizione di qualunque contratto verranno consegnati all'Assicurato i documenti pre-contrattuali 7a - 7b - privacy, assieme al testo di polizza, unico testo valido ai fini assicurativi. Il premio 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 aspetti, 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



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

LA CROCIATA DEL CITTADINO PROFESSIONISTA

eluse o ignorate.

Il noto docente ed economista **Alberto Quadrio Curzio** in un recente editoriale su 'Il Sole 24 Ore', fra le cinque mosse per uscire dalla crisi proponeva di **semplificare la burocrazia attraverso la delega di una serie di adempimenti agli Ordini Professionali ma anche alle Camere di Commercio, grazie all'applicazione del principio di sussidiarietà.**

Nel nostro Convegno ne abbiamo dato testimonianza diretta, per bocca dei colleghi che ne sono stati protagonisti, del fatto che laddove il pubblico è stato capace di avviare un percorso di sussidiarietà, delegando ai professionisti e garantendo un efficace controllo a posteriori (quindi sui risultati finali e non sulla carta), la qualità e l'economicità del servizio sono migliorati, con conseguenti benefici per lo Stato, per i cittadini, per le imprese.

Occorre intervenire sulla macchina dello Stato anche per garantire a quella parte prevalente di dipendenti pubblici che aspira a lavorare in modo decoroso la possibilità di farlo, mettendo alla frusta quell'alta dirigenza che è stata spesso corresponsabile, assieme alla politica, dei malanni che affliggono la P.A.

Per fare questo occorre **superare la storica diffidenza che divide i lavoratori autonomi dai dipendenti pubblici.**

I primi non sono sinonimo di evasori fiscali come i secondi non sono sinonimo di fannulloni, peraltro tutti concordiamo sul fatto che evasori e fannulloni, che ci sono, vadano isolati e puniti.

Già oggi e da molti anni la macchina dello Stato senza l'apporto dei professionisti si fermerebbe: pensiamo all'opera quotidiana dei **medici, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, veterinari, notai, geologi, ingegneri, architetti;** pensiamo quale ulteriore e ben più significativo apporto potrebbero dare questi stessi professionisti se si eliminassero gli adempimenti inutili e

si affidassero loro funzioni oggi svolte da apparati pubblici costosi e spesso inefficienti.

Chiudemmo il nostro incontro affermando che in un momento in cui pochi avrebbero scommesso sull'Italia i professionisti volevano farlo concretamente, mettendo a disposizione le loro competenze.

A distanza di circa un anno in un secondo Convegno, prosecuzione ideale del primo, tornammo ad analizzare il tema della delega di funzioni pubblicistiche ai professionisti: certamente un'opportunità per i professionisti stessi e per il nostro paese, a patto però che si realizzi in un ambito ben disciplinato da regole, confini, responsabilità ed anche remunerazione, a fronte dei consistenti risparmi realizzati dalla P.A.

Ribadisco, si tratta di una opportunità se il trasferimento di funzioni avviene in un ambito di regole certe, accompagnato dal riconoscimento di una quota parte dei risparmi realizzati, introducendo anche una parità di condizioni che oggi non esiste. Per quale motivo, per esempio, l'aggiornamento professionale del dipendente della P.A. avviene senza che lo stesso affronti alcun costo per la formazione e, anzi, venga regolarmente retribuito per le ore impiegate nella stessa mentre un professionista, che deve aggiornarsi senza essere remunerato, deve sopportare i costi della formazione senza poterli neppure dedurre integralmente dal reddito? Per quale motivo il professionista deve impegnare quotidianamente mezzi e strumenti propri, da aggiornare e mantenere continuamente, in funzione dell'interesse predominante della Pubblica Amministrazione?

Se lo chiedevano i nostri colleghi Diana Onder (Coordinatrice del Centro Studi ANCL) ed Emiliano Drazza in un articolo pubblicato su Italia Oggi nell'ottobre 2013 e riportato nella ricerca "Il Professionista intermediario", realizzata dal Centro Studi ANCL grazie all'apporto loro e di diversi colleghi, studio che nel Convegno è

stato ampiamente illustrato dallo stesso collega Emiliano Drazza. Rimando a questo studio per approfondire la tematica che riguarda una delle funzioni delegate al professionista, quella di intermediario per conto della P.A; con il trasferimento a costo zero di funzioni operative che svolgeva in proprio, la P.A. ha realizzato un notevole risparmio dei costi. Si chiede di operare in un sistema di regole certe nel quale responsabilità, obblighi e costi non possono essere sempre del professionista a mai della P.A.

È evidente che esistono altre problematiche nel caso in cui al professionista vengano affidate funzioni pubblicistiche, si pensi, ad esempio, alle dichiarazioni di conformità richieste ad ingegneri, geometri e architetti per la presentazione di scia/dia o dichiarazioni di fine lavori; alla dichiarazione di regolarità contributiva richiesta ai consulenti del lavoro; all'attestazione dei piani di risanamento nella crisi di impresa, etc.

In questi casi il professionista che emette il documento, o certifica una situazione, se ne fa garante. La funzione pubblicistica impone al professionista di considerare prioritaria la tutela dei terzi, prima ancora di quella del suo cliente. Il corretto esercizio di tali funzioni potrebbe infatti contrastare con l'interesse del cliente, ne consegue che il professionista è costretto ad operare in una situazione di grande difficoltà, con un profondo cambio di mentalità.

Nell'attuale quadro normativo ciò pone notevoli problemi rispetto alla responsabilità dello stesso professionista, alla sua indipendenza di giudizio con la possibilità che si realizzino pesanti distorsioni della concorrenza.

La responsabilità per aver rilasciato dichiarazioni o certificazioni non veritiere è chiara, le sanzioni sono certe, ma, se la certificazione non viene rilasciata, quali garanzie ha il professionista di venire pagato dal cliente che non ottiene quanto richiesto?

E la mancanza di una rigida regolamentazione

del profilo tariffario (negli importi minimi ma anche negli importi massimi) non potrebbe costituire un elemento per alterare la libera concorrenza?

E se un professionista rifiuta di certificare, non riscontrando l'esistenza dei presupposti, può essere penalizzato da un altro professionista che, operando in violazione della norma, certifica senza problemi?

Si ritorna così ad affrontare l'annoso tema della concorrenza fra professionisti che può essere ragionevole consentire allorquando si svolgono funzioni di esclusivo interesse del cliente ma diventa improponibile nel momento in cui il professionista svolge funzioni pubblicistiche rispetto alle quali non è prioritaria la soddisfazione del cliente ma la tutela dei terzi: in questo caso la tariffa applicata non può essere libera ma dovrebbe essere imposta e fissa.

Alla luce di queste considerazioni dovremmo riesaminare sotto nuova luce un modello di attività, come quello del notariato, basato su numero chiuso e tariffe fisse, spesso indicato come emblema dei privilegi di casta ma che, forse, varrebbe la pena di prendere in considerazione, perché, assieme al rigido controllo sull'operato del professionista stesso, rappresenta un modello funzionale al corretto svolgimento di funzioni pubblicistiche.

Sarebbe forse il caso di soffermarsi a riflettere ed a confrontarci su queste tematiche per rivendicare dignità al nostro lavoro: di sicuro ne riparleremo in uno dei prossimi Convegni di Confprofessioni Liguria, ma confido che anche da queste pagine possano emergere utili spunti di riflessione.

Roberto De Lorenzis

C.d.L. in Genova e Presidente Confprofessioni Liguria

#NUMERO ZERO

Trentacinque anni dopo 'Il nome della rosa', Umberto Eco torna alla narrativa accessibile, intingendo la penna in un romanzo di transizione sociale. Lo sfondo è il mondo dell'editoria, anzi quello dei giornali perché appunto, nel caso, il 'Numero zero' è una di quelle elaborazioni preparatorie ad un quotidiano prossimo a venire alla luce. E il professore lo racconta nuotando come i salmoni, cioè controcorrente, affrescando cosa non dovrebbe essere il giornalismo: a suo modo un testo didattico poiché efficace manuale di costruzione d'un periodico cialtrone e ricattatorio destinato a vivere di scoop forzati e letali dossieraggi.

Siamo nel 1992, precisamente dal 6 aprile al 11 giugno: poco meno di un paio di mesi prima, Mario Chiesa venne colto con le mani del sacco mentre incassava una tangente da un imprenditore che curava le pulizie al pio Albergo Trivulzio, di cui ne era il presidente. Siccome si scriveva Mario Chiesa ma si leggeva Partito Socialista, Bettino Craxi, padre padrone di quella Milano da bere, si affrettò a definirlo un 'mariuolo isolato' invece il carneade se la cantò e fu l'inizio della valanga.

Ce lo ricordiamo tutti quando, all'inizio della stagione di 'Mani pulite' ancora in assenza di una capillare diffusione d'internet, tornando a casa la sera dal lavoro ed assistendo al telegiornale ci sembrava davvero che potessimo essere vicini ad una svolta, per una nazione allora sanguinaria e bombarola, devastata da tre decenni di stragi impuniti, strani suicidi e omicidi politici irrisolti. Poi, in un sabato pomeriggio di qualche settimana dopo, anche se all'interno di uno scenario totalmente diverso, 400 chili di tritolo esplosi sull'autostrada che collega Mazara del Vallo a

Palermo, dinanzi all'isola delle Femmine, ci fecero comprendere che difficilmente saremmo mai stati un paese normale.

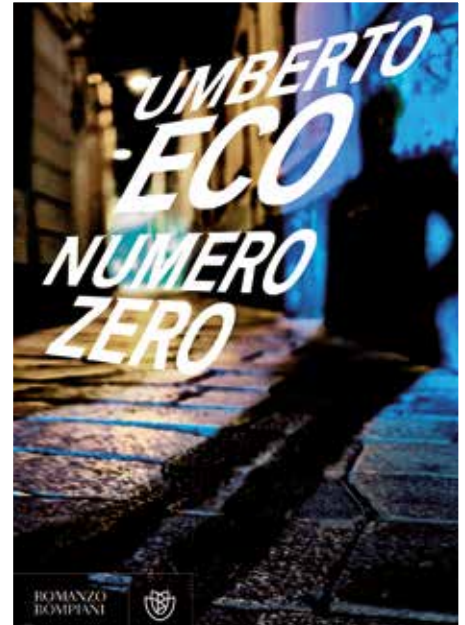
Ma torniamo al libro: si staglia un non ben identificato industriale brianzolo, tale Vimercate altrimenti definito 'Commendatore', che vorrebbe introdursi nel salotto buono dell'editoria e di lì a quello della finanza, spianandosi la strada attraverso l'imminente pubblicazione di un giornale, affidato al colluso direttore Simeì, che funzioni come estorsiva macchina del fango nei confronti dei suoi futuri avversari politici. Non a caso si chiamerà 'Domani', perché in effetti, tramite la proliferazione e l'affinata tecnologia dei mezzi di comunicazione, i fatti del giorno prima sono già bruciati ed ecco la necessità della settimanalizzazione della notizia: un fenomeno che ha investito i capisaldi del giornalismo e la nostra abborracciata compagine non farà eccezione eccellendo tuttavia nel peggio, contrapponendo abitualmente una stringata colonnina di cronaca all'enorme spazio dedito alle illazioni, millanterie e strampalati supplementi d'indagine.

In realtà, sin dall'inizio si sa già che il quotidiano non approderà mai in edicola ma, sempre tramite il direttore Simeì, verrà egualmente assoldato un ghost writer fallito, il giornalista di provincia Colonna, che dovrà insegnare l'arte dello scrivere ad un manipolo di suoi colleghi non proprio da premio Pulitzer. E sono proprio i tratteggi dei componenti la redazione, un cocktail di precari e giovani presto disillusi, una delle parti più riuscite dell'opera con quei cognomi, Cambria - Costanza - Fresia - Lucidi - Palatino e Braggadocio che, con eccezione dell'ultimo, sono da inserire nella tendina del sistema word trovando, con licenza di storpiatura, un riscontro nei tipi

di carattere a tema. Braggadocio invece, che di nome fa Romano tanto per recuperare, è l'interlocutore principe di Colonna, un paranoico che ricama all'infinito sulle trame più cupe del nostro paese arrivando ad ipotizzare che il borghesuccio di Predappio non fosse mai stato appeso a testa in giù a piazzale Loreto ma disponesse di un sosia e quindi, da sopravvissuto in Argentina, abbia ispirato quell'italico golpe da barzelletta nella notte tra il 7 e l'8 dicembre del 1970, cioè il Principe Junio Valerio Borghese ed accozzaglia forestale varia.

Ma è proprio grazie all'assassinio del Braggadocio e dopo la lezione d'insegnamento sulla non informazione che si dà il là alla trama gialla, tra l'altro pennellando una Milano d'altri tempi che trova l'apice nell'angusta via Bagnera, battezzata 'la strada più stretta di Milano, che quasi non ci puoi passare in due', da invogliar ad andar subito a scoprire smanettando su Google Maps, incuranti degli anni trascorsi, tra antichi Navigli e case di ringhiera. Non manca lo sfondo rosa che s'intruppa nel legame in due atti ripetuti, vissuto di giorno in redazione e di sera nelle reciproche abitazioni o il fine settimana nel buen retiro del lago d'Orta, tra Colonna e Fresia, la redattrice più giovane, con un passato in una paparazzata rivista di gossip. Tuttavia il professor Eco tira giù le serrande un po' troppo in fretta, strozzando la chiusa come si dice, in un brutale ammiccamento ad un lettore che forse meritava qualcosa in più.

Del resto, al netto delle predette paranoie del defunto Braggadocio, Piazza Fontana, l'Italicus, il rapimento Moro, il crack del Banco Ambrosiano, la P2, il ruolo della Cia e naturalmente la presenza di una organizzazione clandestina paramilita-



NUMERO ZERO
di Umberto Eco; Bompiani
pagine 218 – costo 17,00 EURO

re come Gladio, all'interno di un paese dove convivevano il Vaticano e il Partito Comunista più forte dell'Occidente, non sono stati certo un'invenzione. E anche 'Domani' non è un'invenzione, vedi alla voce 'Mino Pecorelli'.

La conclusione cinica e fatalista si riflette, dopo una trasposizione sulla nostra tv di un documentario prodotto dalla BBC incardinato proprio sulla vicenda Gladio, nei due colombi mediatici risucchiati dalla rassegnazione a vivere in un paese in stile sudamericano dove la corruzione è accettata quale parte di un sistema strutturale. E noi sopravvissuti, che abbiamo assistito alla fine della prima Repubblica, sappiamo bene che il ventennio successivo, caratterizzato da mafiosi in Parlamento ed evasori al Governo, è stato ben peggio, quasi un rumore bianco.

Simonetta Sartore
CdL in Torino

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

Da "La Repubblica" del 22 aprile 2015

Leggiamo che durante i controlli ai varchi dei Giardini Reali, prima di accedere al percorso che porta davanti alla Sindone, una pellegrina è stata fermata dalle forze dell'Ordine poiché sul monitor a raggi "X" del metal detector s'è evidenziato qualcosa di sospetto all'interno della sua borsa: un oggetto tubolare, con una base larga, qualcosa che subito ha fatto pensare a un tonfo o un manganello telescopico. Le hanno chiesto cortesemente di mostrare il contenuto della borsa e, una volta aperta la cerniera, la malcapitata è diventata rossa in volto: dallo zaino è comparso infatti un vibratore. Un sex toy sulla cui presenza la pellegrina non ha saputo fare altro che mostrare un sorriso di circostanza e d'imbarazzo. Al di là delle singole e personali abitudini, vorremmo tranquillizzare le colleghe: nonostante il tragicoomico impasse generato dalle procedure di accreditamento degli eventi, ai convegni organizzati dall'U.P. ANCL di Torino non sono previsti controlli tramite scanner.

Esputato anche un sex toy ai controlli per l'Ostensione

Da "La Repubblica" del 22 aprile 2015

Leggiamo che Alessandra e Alessandra sono le prime due donne sposate in Italia legalmente, dopo un matrimonio d'amore e un divorzio imposto dallo Stato. La suprema Corte ha infatti stabilito che diritti e doveri del matrimonio permangono anche se nel frattempo uno dei due coniugi ha cambiato sesso. È la storia di Alessandro Bernaroli e la sua consorte: fidanzati nel '95, sposati in chiesa dieci anni fa, uno bancario e l'altra casalinga. Un matrimonio classico, fino alla lenta presa di coscienza dopo sofferse operazioni dove la 'moglie' è sempre stata accanto al 'marito' perché l'amore però è intatto. Per lo Stato invece due donne sposate non è cosa possibile e così le hanno divorziate per legge ma loro hanno combattuto nelle aule di giustizia, fatto ricorso alla Corte Costituzionale e ora, definitivamente vinto. Ovviamente all'U.P. ANCL di Torino plaudiamo quando trionfano i genuini sentimenti: anzi, approfittiamo della circostanza per ribadire che se qualche collega dovesse cambiare sesso non verrà certo discriminato e pertanto sarà sufficiente l'invio d'una mail all'indirizzo torinogianclsu.com, anche se opera all'interno di una STP. In quest'ultimo caso di specie ci sono problematiche ben più gravi come, per esempio, tollerare un soggetto non professionista che siede sulla poltrona di amministratore unico.

La vittoria delle due Alessandro: resteremo sposate

Da "La Repubblica" del 30 aprile 2015

Leggiamo che il Pen Club, la più famosa organizzazione di letterati al mondo, noto per avere difeso (quasi) sempre la più totale libertà di artisti, scrittori, poeti e giornalisti in ogni parte del pianeta è finita nell'occhio del ciclone per aver assegnato il premio «per il coraggio della libertà d'espressione» al settimanale francese Charlie Hebdo. Infatti, sei soci scrittori ossia Michael Ondaatje, Peter Carey, Françoise Prose, Teju Cole, Rachel Kushner e Tayje Selasi, per protesta hanno annunciato che disenteranno il tradizionale gala con annessa cerimonia del premio poiché «La rivista è un esempio di intolleranza». Probabilmente a loro signori non importerà nulla ma anche noi all'U.P. ANCL di Torino siamo intolleranti. In particolare lo siamo con chi addita gli altri d'intolleranza e pertanto prometiamo solennemente che per quei sei autori, tutti pubblicanti presso editori italiani, sarà nostra cura non scusarci delle mancate letture fino ad imperitura uscita reciproca.

Il Pen Club premia "Charlie Hebdo" ma è polemica

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





EMOZIONI IN VACANZA, BENESSERE IN MOVIMENTO

Vacanze attive in bicicletta: paesaggi naturali, cultura, buona cucina e attività fisica



ALCUNE NOSTRE PROPOSTE



Castelli e Corone: Torino e dintorni

La vita di corte

4gg/3n → da **230 €**

Week-end lungo



Lungo il Ticino fino a Milano

In bici con la famiglia

5gg/4n → da **360 €**

Riduzioni per bambini di tutte le età



Siena e la Val d'Orcia

Le terre dell'armonia

7gg/6n → da **788 €**

pensione completa e degustazioni



Costiera Amalfitana e Isole Flegree

Bici e Barca

8gg/7n → da **1.195 €**

pensione completa

www.ruotalibera.net

info@ruotalibera.net

Ruotalibera™ - Regione Termeino, 60 - 10013 Borgofranco d'Ivrea (TO) Tel. +39 0125-180.00.16 Fax +39 0125-180.00.17