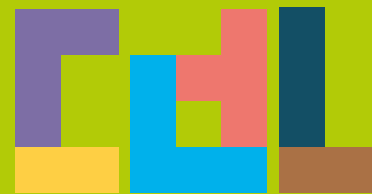


Obiettivo



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



Luglio
315
numero



COVER STORY

©
l'ingresso dell'hotel Golden Palace, sede dell'assemblea 2015 del CPO di Torino: mai avremmo immaginato di proporre una pubblicità, seppur involontaria ... almeno quanto non immaginavamo di assistere all'annunciazione della nascita di un nuovo sindacato che riveste tutte le sfumature del giallo ma, purtroppo, non vanta alcuna assonanza con Raymond Chandler e Agatha Christie ...



Jeep con



LA LIBERTÀ, LA MIA BANDIERA NUOVA JEEP® RENEGADE



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

Jeep® è un brand Chrysler Group LLC. Gamma Renegade: consumi ciclo combinato da 4,6 a 6,0 (l/100km), Emissioni 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 # IL MONDO COSTRUITO AL CONTRARIO
a cura di Gianluca Bongiovanni

cerchi concentrici

8 # ORIZZONTI DI GLORIA
DLGS n° 80 – “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” *a cura di Oriana Lavecchia*
DLGS n° 81 – “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni” *a cura di Simona Carbone, Erica Maurino, Dina Silvana Tartaglia*

24 # CONTRATTAZIONE PER NOI *a cura di Salvatore Verga*

28 # L'INEGUALITÀ DEL DIPENDENTE *a cura di Guido Musso*

uso & consumo

30 # E POI LA CHIAMANO “SPERANZA DI VITA”
a cura di Paola Chiadò Puli

convergenze parallele

34 # METAMORFOSI A PALAZZO PAESANA – Assemblea annuale C.P.O. di Torino *a cura di Walter Peirone*

aggiungi un posto al ... tavolo

40 # LA WOODSTOCK ANCLISTA DI VINCHIO
a cura del Consiglio U.P. ANCL di Torino

astenersi perditempo

44 # A TARANTO ... SI PUÒ! *lettera aperta di Pietro Panzetta*

scusa per le mancate letture

48 # IL CLAN DEGLI INVISIBILI *a cura di Simonetta Sartore*

un cofanetto di cd

50 # A CINTURE ALLACCIATE

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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

Obiettivo CdL
n. 3-2015

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);
Photopress (45)

Chiusa in redazione
28-07-2015

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 5 luglio 2015

In una torrida serata greca muore l'Europa di Konrad Adenauer, Jean Monnet, Altiero Spinelli e tanti altri, seppellita sotto una valanga di oxi ... dalle aule di Bruxelles, rese gelide non solo dall'aria condizionata, verrà poi una proposta di accordicchio solo utile ad umiliare ulteriormente un popolo già stremato ed evitare improbabili contagi, ma nel vecchio continente nulla sarà più come prima...



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;
Guido MUSSO, 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, come oramai accade da molti anni, a pochi giorni dalla scadenza ordinaria del 31 luglio, anche per il 2015 è stato proclamato il differimento dei termini del Mod. 770, nel caso al 21 di settembre. Ricordo che tale differimento è stato concesso anche grazie all'intervento dell'ANCL Nazionale. Per il futuro auspico che, in ragione di una reale semplificazione, si possa operare per una uniformità di scadenze al 30 settembre di ogni anno di tutte le dichiarazioni (Unico IVA e IRAP) incluso il Mod. 770, e con essi termini certi per il ravvedimento operoso collegato alla scadenza della dichiarazione principale.

In merito alla validazione degli eventi formativi ai fini della formazione continua obbligatoria, la nostra UP ha continuato a dare un gran daffare all'ANCL Nazionale per le numerose richieste di validazioni degli eventi proposti.

L'ANCL Nazionale stessa ha risposto con una efficiente organizzazione, tangibilmente percepibile dalla rapidità di gestione che va dalla richiesta, al rilascio della validazione fino all'invio dell'attestato che in questi giorni abbiamo potuto verificare essere stato inoltrato ai partecipanti ed alla stessa UP.

Cambiando argomento, vi riporto quanto accaduto e da me annotato nel corso di un'accaldata Assemblea al C.P.O. di Torino.

Durante tale l'incontro, un collega di Torino (peraltro iscritto al nostro sindacato) – per via di diverse e contrastanti linee di pensiero in merito al rapporto tra Ordine ed ANCL ed ai loro rispettivi ruoli a sostegno della nostra professione – ha dichiarato la sua intenzione, una volta trovata corrispondenza, di dare vita ad una nuova associazione sindacale con l'unico intento e scopo di supportare le iniziative e l'operato dell'Ordine.

Il collega concludeva il suo intervento asserendo che l'Ordine deve essere al centro di tutto, di qualsiasi attività e per questa ragione è il solo bene da tutelare mentre il sindacato è uno strumento.

Da dirigente sindacale ANCL quale sono, ritengo che la visione di sindacato presentata sia in

contraddizione con quanto previsto in materia dall'ordinamento italiano e più precisamente dal combinato disposto degli artt. 18 e 39 della nostra Costituzione.

Inoltre, non posso che chiedermi come possa un sindacato operare liberamente "senza se e senza ma" quando è asservito totalmente alle volontà di un Ente di diritto pubblico.

Vorrei ricordare che solo grazie agli sforzi di lungimiranti colleghi, liberi pensatori, iscritti all'ANCL, che hanno visto luce le nostre riserve attraverso la Legge 12/79 ed il nostro Ordine Professionale.

Come possiamo oggi non condividere quello spirito?

In merito al rapporto tra Ordine ed ANCL ed ai compiti istituzionali degli stessi, per evitare di dilungarmi in inutili commenti, vi invito a "ri-leggere" con attenzione l'art. 14 della Legge 12/79 che identifica i compiti istituzionali del CPO e l'art. 2 dello Statuto dell'ANCL che ne individua gli scopi, fra cui quelli di promuovere, rappresentare e tutelare gli interessi professionali e sindacali di tutti i CdL e non solo degli iscritti.

Ciò premesso, invito i nostri vertici Nazionali affinché si attivino per promuovere un confronto aperto e costruttivo al fine di definire i reciproci ruoli nell'ambito delle rispettive competenze ed auspico che entrambi si possano vicendevolmente supportare nello sforzo di raggiungere, per ciascuno, gli scopi che i padri fondatori da un lato e il legislatore dall'altro hanno stabilito.

Auguro a tutti i colleghi una buona e libera lettura!

Marco Operti

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

#IL MONDO COSTRUITO AL CONTRARIO

LA MONETA UNICA E LA CERTIFICAZIONE UNICA

Nei giorni in cui scrivo queste brevi note, la concentrazione dei media è totalmente riversa sulla negoziazione in atto fra la Grecia ed i suoi creditori per il rifinanziamento del suo debito pubblico del tutto fuori controllo.

Non è difficile associare questa problematica vicenda con quella della dichiarazione dei redditi "precompilata": entrambe sono infatti accomunate dall'essere state realizzate, come direbbe mio nonno, "partendo dai piedi invece che dalla testa".

Molti autorevoli osservatori sono concordi sul fatto che la moneta unica è stata creata senza aver prima realizzato l'unione di bilancio, la standardizzazione delle politiche fiscali dei paesi membri nonché una unione politica capace di dettare linee guida autorevoli e condivise (clamorosamente assenti, per esempio, sul tema dell'immigrazione) o di evitare vuoti di potere

e protagonismi indesiderati (come accaduto durante le trattative per assicurare una tregua nella guerra tra russi e ucraini, condotte da Merkel e Hollande in prima persona). In altri termini, l'Euro è stato istituito senza che ne fossero state costruite le basi, partendo dal fondo anziché dalla cima.

Allo stesso modo, analizzando l'iter che ha generato la dichiarazione "precompilata", è facile evidenziare la mancanza di una riforma fiscale che semplifichi la normativa vigente, che determini la semplificazione degli adempimenti e quindi (ultimo stadio operativo) la revisione dei modelli di dichiarazione. Quando invece la politica esige risultati concreti in tempi irragionevoli, il risultato può essere realizzato solo per mezzo di soluzioni di comodo che a prima vista semplificano la vita dei cittadini, ma che in realtà contribuiscono unicamente ad alimentare il caos amministrativo.

Anche in questo caso dunque l'ap-

proccio al problema è avvenuto al contrario, dal lato sbagliato, dal fondo anziché dalla cima.

In ogni caso, al fine di fornire un piccolo contributo per risolvere almeno in parte la confusione logica che la CU2015 ha determinato, di seguito proviamo a mettere in evidenza le vere finalità degli adempimenti e di fornire qualche piccolo suggerimento, dettato dalle operazioni che l'attuale flusso di lavoro ci impone.

IL RAPPORTO TRA LA CU ED IL 770: IERI

In principio le cose era semplici e chiare: il datore di lavoro, in quanto sostituto d'imposta, era chiamato a rendere conto delle operazioni da lui compiute durante un determinato periodo d'imposta. Norme di legge dal carattere imperativo non hanno mai consentito al datore di lavoro la possibilità di scegliere se operare o meno in veste di sostituto d'imposta: al problema hanno sempre ovviato i Consulenti del Lavoro, soggetti esperti chiamati a svolgere gli adempimenti per conto del datore di lavoro ed a vigilare sulle sue responsabilità. L'operato del sostituto d'imposta è sempre stato osservato con attenzione da due lati opposti:

- dal lato del lavoratore / soggetto passivo, spettatore forzato dell'assoggettamento ad imposta dei suoi redditi lordi, che aspettava una volta all'anno la certificazione da parte del datore di lavoro per conoscere nel dettaglio le operazioni svolte nel periodo d'imposta precedente;



- dall'altro lato, il Fisco per mezzo della Agenzia delle Entrate: strano soggetto quest'ultimo, continuamente intento a contrastare frodi ed evasioni anche al prezzo di imporre adempimenti poco agevoli anche i contribuenti ed i cittadini onesti.

Al fine di svolgere questa duplice funzione di "rendicontazione", sono stati istituiti e predisposti due strumenti, entrambi frutto della evoluzione della normativa e dei progressi della tecnica informatica: il CUD ed il modello 770 Semplificato.

Il loro contenuto e la loro gestione erano ben conosciute ai Consulenti del Lavoro, e quindi non ci soffermiamo nell'analisi storica dei modelli, se non per sottolineare lo stretto legame che univa tra di loro i due adempimenti in quanto, come ovvio, ciò che era stato certificato al lavoratore doveva essere ugualmente comunicato alla Agenzia delle Entrate, integrato da numerosi ulteriori dettagli, necessari al controllo della esattezza e puntualità degli adempimenti svolti (in primis, i pagamenti effettuati).

IL RAPPORTO TRA LA CU ED IL 770: OGGI

Come se gli adempimenti non fossero già sufficientemente articolati e complessi, anche la Politica qualche mese fa ha deciso di sottoporre a revisione gli adempimenti del sostituto d'imposta.

La riforma è scaturita da un intento nobile e condivisibile: semplificare

il rapporto tra fisco e cittadino mettendo a disposizione di quest'ultimo una dichiarazione dei redditi già predisposta dagli uffici pubblici, come accade in alcuni paesi evoluti, senza la necessità di chiedere ad un intermediario di svolgere per conto di terzi il complicato calcolo delle imposte da pagare o dei rimborsi da percepire.

Ci piace immaginare una situazione di sgomento negli uffici tecnici ministeriali di fronte ad una simile richiesta da realizzare in tempi strettissimi ed il conseguente affanno nel progettare in fretta soluzioni compatibili con le richieste arrivate "dai piani alti".

Se l'intento era nobile, la strada effettivamente intrapresa è stata degna della Parigi - Dakar (quand'era ancora africana!), ovvero un'avventura in terreni inesplorati: invece di semplificare le norme a monte del processo e di rendere di conseguenza più semplici tutti gli adempimenti a valle che ne derivano, l'ufficio tecnico preposto ha dovuto scegliere di lasciare inalterata tutta la normativa e di giungere alla meta per mez-

zo di un' "autostrada telematica" di nuova costruzione: la CU2015. La "Dichiarazione Precompilata" sarebbe stata quindi prodotta esclusivamente per mezzo dell'assemblaggio di ulteriori e nuovi dati richiesti ai sostituti d'imposta e ad altri intermediari.

Per permettere tutto ciò, il buon caro e vecchio CUD ha lasciato il posto alla nuova CU2015, modificata allo scopo di creare da un lato il "data-base" necessario alla generazione della precompilata e dall'altro di fornire, come sempre, la certificazione dei redditi corrisposti e delle ritenute operate dal sostituto d'imposta al lavoratore.

A prescindere dalle considerazioni sulle "semplificazioni" degli adempimenti a beneficio dei cittadini e le relative e speculari "complicazioni" degli adempimenti in capo ai datori di lavoro ed agli intermediari, il tema delle tempistiche obbligatorie ha reso ancora più indigeste ai Consulenti del Lavoro le novità 2015,

strette fra adempimenti giornalieri "ordinari" e adempimenti annuali pre-esistenti (l'autoliquidazione del premio INAIL e l'invio ovviamente telematico della denuncia delle retribuzioni), notoriamente impegnativi. Come se l'agenda non fosse sufficientemente intasata, anche gli adempimenti INAIL sono stati compressi e ravvicinati a causa di onnipresenti esigenze di controllo e di relativa elaborazione ed emissione dei DURC (!).

Come effetto indiretto del nuovo adempimento, la nuova autostrada telematica ha evidentemente portato nella disponibilità della Agenzia delle Entrate alcuni dati reddituali con molti mesi di anticipo rispetto a ciò che avveniva negli anni precedenti, in quanto notoriamente contenuti nel 770 di luglio.

Nonostante questa evidenza, l'Agenzia delle Entrate ha scelto (o è stata costretta per l'impossibilità pratica di progettare ex novo anche questo ulteriore aspetto) di mantenere sostanzialmente inalterato il contenuto del modello 770 con una evidente duplicazione dei dati segnalati.

Un ulteriore aspetto degno di nota è la richiesta di dati che con la dichiarazione pre-compilata non hanno nulla a che fare:

- le certificazioni dei redditi percepiti e delle ritenute operate nei confronti dei lavoratori autonomi e
- i dati delle PAT INAIL associate ai lavoratori assicurati.

Nonostante si debba riconoscere alla Agenzia delle Entrate l'attenuante dei tempi ridotti, semplificare questi ultimi aspetti era facile e doveroso, a meno che non abbia prevalso ancora una volta nella Agenzia delle Entrate l'istinto del "controllore", non lasciandosi sfuggire una ghiotta occasione per ottenere altri ulteriori dati utili ai consueti controlli e relativi accertamenti.

Queste osservazioni portano con sé il seguente dubbio: quale sarà l'evoluzione del modello 770 alla luce delle nuove funzioni svolte dalla CU?

IL RAPPORTO TRA LA CU ED IL 770: DOMANI

Commentare con senso critico l'operato di terzi è sempre facile, e ciò comporta la necessità di proporre per lo meno alcune soluzioni alternative, possibilmente in chiave migliorativa. A questo proposito sia concessa una raccomandazione accompagnata da una ovvia considerazione: dato che la qualità dei dati di input in una procedura informatica è presupposto imprescindibile per ottenere la qualità degli output, non sarebbe una cattiva idea tenere in considerazione le ragioni di chi i dati nella procedura informatica li deve inserire (Consulenti del Lavoro in primis).

Ecco dunque alcune proposte in ordine sparso per migliorare l'attuale CU e per riscrivere in parte il modello 770.

CU 2016

1. Sgombrare il campo dagli equivoci e chiarire se l'invio telematico della CU è necessario per la predisposizione della pre-compilata o se rappresenta l'occasione per acquisire in modo incidentale ulteriori dati fiscali di controllo.

Se l'obiettivo dichiarato resta quello annunciato dal Governo, occorre semplificare la CU e stralciare la sezione dedicata ai redditi da lavoro autonomo, esclusi per definizione dal modello 730. In caso contrario, un pò di coerenza e di trasparenza non guasterebbero, accompagnati da una bella sforbiciata al quadro LA del modello 770 semplificato.

2. Un dubbio amletico affligge gli intermediari: nell'era delle comunicazioni telematiche obbligatorie al "collocamento" che svolgono un servizio multifunzione, a cosa servono i dati della PAT INAIL e delle date di inizio e fine rischio? Difficile pensare che possano servire a controllare la denuncia annuale delle retribuzioni o a verificare che il lavoratore vittima di infortunio sia effettivamente assicurato: occorre dunque stralciare anche questi dati dalla CU2016.

3. I tempi sono stretti per tutti se l'obiettivo da raggiungere è molto vicino, ma caricare di ansia e responsabilità gli intermediari addetti all'adempimento non è un atteggiamento "user friendly": occorre dunque ridurre l'entità della sanzione per ritardato invio

telematico della CU e prevedere la possibilità di un “ravvedimento operoso” del medesimo.

MODELLO 770 SEMPLIFICATO 2016

- 1.** Considerato come acquisito l’obiettivo primario della CU, occorre stralciare dal 770 il quadro relativo ai percipienti lavoratori dipendenti, potenziali destinatari della dichiarazione pre-compilata, lasciando inalterata la sezione del lavoro autonomo.
- 2.** Semplificare il quadro SX, a nostro modesto avviso, è una priorità: controlli telematici spesso errati, messaggi di errore indecifrabili, istruzioni di compilazione proibitive, rendono necessaria la semplificazione del quadro partendo dalla normativa, in particolare dalle regole di compilazione del modello F24. Per una possibile soluzione si potrebbe adottare lo scomputo interno solo nell’ambito del medesimo codice tributo e consentire la compensazione verticale fra crediti e debiti solo se esplicitamente indicati in F24; l’aumento delle righe compilate nel modello sarebbe forse un indesiderato effetto collaterale, ma nell’era degli F24 telematici questo può non essere un problema.
- 3.** Il controllo del quadro ST con le sue date di versamento è di una noia mortale e gli avvisi bonari dovuti allo scostamento di un

giorno nella data di versamento sono davvero irritanti; l’Agenzia delle Entrate possiede i dati di tutti i versamenti, le uniche informazioni che i sostituti devono fornire sono l’ammontare delle ritenute operate e di quelle da versare, al netto dei crediti scomputati.

- 4.** Abolizione dell’impegno a trasmettere; i clienti del Consulente del Lavoro affidano a quest’ultimo l’esecuzione di tutti gli adempimenti obbligatori; in tanti anni, non ho mai avuto un cliente che mi abbia espressamente chiesto di non compilare ed inviare il modello 770 ed io ho sempre eseguito l’adempimento come conseguenza “naturale” del rapporto indipendentemente dalla formalizzazione dell’impegno a trasmettere; il modulo stesso e le conseguenti informazioni da inserire nel frontespizio sono dunque inutili, in quanto già comprese nella delega generale che il cliente mi ha conferito. Allo stesso modo non vengono formalizzati neanche gli invii telematici della denuncia contributiva UniEmens né della denuncia annuale delle retribuzioni all’INAIL.

Gianluca Bongiovanni

CdL in Rivalta (TO)

#ORIZZONTI DI GLORIA

I due nuovi decreti legislativi del job acts

Non potevamo sottrarci ad indirizzare le nostre attenzioni su una nuova puntata della saga del Jobs Act, tramite i DLgs n° 80 e n° 81 del 15 giugno 2015 pubblicati sulla G.U. n° 144 del 24 giugno 2015, rispettivamente riguardanti le ‘Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro’ e la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”.

Le disposizioni in esame incasellano altre due tessere di una riforma che vanta l’ambizioso traguardo di far scendere in campo ogni strumento per consentire ad ogni attore del mercato del lavoro di affrontare al meglio una crisi che pare senza fine, convinti – come sosteneva Albert Einstein – che l’unica vera tragedia di una congiuntura negativa sia il non voler lottare per superarla.

Allora, senza la pretesa di effettuare in questa sede un esame completo ed esaustivo, ci affidiamo ad un elaborato congiunto delle colleghe Oriana Lavecchia, specificatamente al DLgs n° 80, Simona Carbone, Erica Maurino e Dina Silvana Tartaglia, specificatamente al DLgs n° 81, esaminando le novità che riteniamo di maggior interesse per la categoria. Naturalmente, scontando una suddivisione di carattere preventivo, l’esposizione argomentativa non sempre coincide con l’intercalare temporale del testo di legge.

DLGS n° 80 “MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO”

Dal 25 giugno 2015 sono operative le norme in materia di conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro. Il decreto modifica il congedo parentale la cui nuova tutela, tuttavia, sarà operante in via sperimentale esclusivamente per l’anno 2015. La transitorietà delle disposizioni introdotte è correlata all’entrata in vigore di futuri provvedimenti che dovranno assicurare le coperture finanziarie proprio a seguito delle innovazioni apportate dal decreto in argomento. L’auspicio che le disposizioni possano diventare permanenti viene fornita dal Ministero del Lavoro che, con comunicato stampa del 23 giugno 2015, ha precisato come le misure

introdotte “diverranno strutturali una volta approvato in via definitiva il decreto riforma degli ammortizzatori sociali”.

Analizzando il testo di legge, pertanto, si rileva in generale l’estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali, ed in particolare:

- Si modificano l’art. 32 e 33 del d.lgs. 151/2001, consentendo a ciascun genitore e per ogni bambino la fruizione del diritto all’astensione dal lavoro per congedo nei primi 12 anni di vita del bambino (anziché nei primi 8 anni). La medesima previsione è stata concessa ai genitori di minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992.



- Tenuto conto di quanto disciplinato dalla contrattazione collettiva di settore circa “le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l’equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa”, viene introdotto il nuovo comma “1 ter” al fine di prevedere le casistiche in caso di mancata regolamentazione collettiva o anche aziendale. In tale situazione, si riconosce a ciascun genitore la possibilità di scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi disciplinati al d.lgs. 151/2001.
- Ai fini dell’esercizio del diritto così come disciplina il riscritto comma 3, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l’inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
- Conseguentemente viene adeguato il limite temporale entro il

quale il congedo può dare diritto alla corresponsione dell’indennità economica posta a carico Inps nella misura del 30%, ossia entro i primi 6 anni di vita del bambino (anziché nei primi 3 anni); la modifica così apportata all’art. 34 del d.lgs. 151/2001 riguarda, altresì, lo spostamento fino all’8° anno di vita del bambino della fruizione dell’indennità in caso di redditività individuale minima.

- Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento e pertanto, a seguito della modifica dell’art. 36 del d.lgs. 151/2001, potrà essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l’età del minore, entro 12 anni dall’ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Per quanto concerne il trattamento economico, l’indennità è dovuta entro i 6 anni dall’ingresso del minore in famiglia e per il periodo massimo previsto.

Novità di rilievo anche in materia di congedo di paternità infatti, a seguito della modifica apportata all’art. 28 del d.lgs. 151/2001, si estende il diritto di fruizione alle ipotesi nelle quali la madre sia una lavoratrice autonoma.

Dunque, il diritto all’astensione dal lavoro garantita al padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in



caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, compete anche qualora la madre non sia una lavoratrice dipendente.

Tale disposizione, infatti, riguarda tutte le lavoratrici autonome - coltivatrici dirette, mezzadra e colona, imprenditrice agricola a titolo principale, artigiana, esercente attività commerciale, pescatrice autonoma della pesca marittima - aventi diritto all’indennità ai sensi dell’art. 66 dello stesso d.lgs. 151/2001.

Spetterà, pertanto, al padre lavoratore autonomo l’indennità prevista all’articolo 66 d.lgs.151/2001 previa domanda all’INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre lavoratore che intende avvalersi di tale diritto presenterà al

datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS prevede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Tuttavia, non viene chiarito se tali disposizioni siano valevoli anche in caso di adozione o affidamento in cui la madre lavoratrice autonoma non abbia fatto richiesta dell'indennità di maternità.

Invece, espressamente modificato l'art. 31 d.lgs. recante la disciplina del congedo di paternità in caso di adozione internazionale ed in particolare viene confermato il diritto

ad un congedo non retribuito e privo di indennità per il periodo di permanenza all'estero anche quando la madre non sia lavoratrice. In tal caso, l'ente incaricato a curare la procedura di adozione certificherà la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Sebbene non si sia proceduto a riordinare l'intera normativa, la ratio legis del d.lgs. 80/2015 ha inteso un intervento minimale puntando sull'efficacia delle modifiche avendo riguardo sia i settori socialmente più sensibili e altresì volto a superare questioni interpretative ed applicative.

Volendo recepire sentenze della Corte Costituzionale, viene sancita la modifica all'art. 16 del d.lgs. 151/2001 in tema di modalità di fruizione del congedo di maternità. Viene chiarito che, in caso di parto

premature, la madre potrà beneficiare dei giorni non goduti prima del parto, in aggiunta e al termine del periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi spettanti superi il limite complessivo di cinque mesi di astensione obbligatoria.

Inoltre, è stata prevista la casistica in cui il neonato sia ricoverato in una struttura pubblica o privata, potendo quindi rinviare e sospendere la fruizione del periodo di congedo richiesto alla data di dimissione del bambino: "art. 16-bis d.lgs. 151/2001: 1) in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino".

Audizione alla IX Commissione lavoro pubblico e privato

<p>Daniela Del Boca, Università di Torino e Paola Profeta, Università Bocconi</p> <p>Audizione alla IX Commissione (Lavoro pubblico e privato), Camera dei Deputati Nell'ambito dell'esame dello schema di decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (atto n.157)</p> <p>Roma, Mercoledì 29 Aprile 2015</p> <p>Dopo aver brevemente richiamato gli aspetti contenuti nello schema di decreto legislativo 157 sui quali intendiamo soffermare la nostra attenzione, il nostro intervento identificherà alcuni aspetti, per i quali evidenziamo direzioni possibili di miglioramento e di sviluppo delle proposte contenute nel decreto. Concluderemo con alcuni questi ai aspetti specifici.</p> <p>Contenuti dello schema di decreto legislativo Il decreto prevede l'estensione di forme di tutela della maternità per le lavoratrici. Richiamiamo gli aspetti più rilevanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estensione alle lavoratrici autonome. - Più flessibilità nell'utilizzo del congedo parentale (fino a 12 anni di età del bambino) - Congedi per donne vittime di violenza e inserite in percorsi di protezione. - Incentivi per le imprese al telelavoro - Conciliazione: previsto il 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello <p>Aspetti fondamentali Lo scenario nel quale si muove la nostra riflessione è quello del mercato del lavoro italiano, nel quale occorre riconoscere la specificità del lavoro femminile. Il basso tasso di occupazione femminile italiano è una caratteristica costante del nostro mercato del lavoro. Il valore del tasso di occupazione femminile in Italia è circa il 47%. È il tasso più basso in Europa, seguito solo da quello della Grecia (negli ultimi anni) e di Malta, storicamente all'ultimo posto. È un valore rimasto fermo a quello del 2007, prima della crisi, dopo decenni di costante sia pur lentissima crescita. Gli ultimi dati pubblicati dall'Istat su occupati e disoccupati di febbraio sono allarmanti per l'occupazione femminile: il tasso di occupazione femminile, pari al 46,8%, si riduce dello 0,2% rispetto al mese di gennaio, mentre quello di disoccupazione aumenta dello 0,3%. Entrambi i dati sono in contro-tendenza rispetto alla stabilità registrata per i valori maschili. Il tasso di occupazione maschile infatti, dopo aver visto un rilevante peggioramento negli anni della crisi economica, nell'ultimo anno è aumentato di 0,4 punti percentuali, mentre quello femminile solo di 0,1, con una caduta nell'ultimo trimestre. Il tasso di disoccupazione maschile è diminuito di 0,3 punti percentuali, mentre quello femminile è aumentato di 0,9. È vero che l'aumento della disoccupazione femminile potrebbe segnalare un maggior numero di donne in cerca di occupazione, donne che prima neanche provavano a cercare lavoro. Ma non possiamo certo considerare questo un buon risultato per il lavoro delle donne.</p>	<p>Esiste dunque una specificità del mercato del lavoro femminile, i cui trend non sono necessariamente gli stessi di quelli del mercato maschile. Questo richiede una riflessione e azioni mirate sul lavoro delle donne.</p> <p>Queste riflessioni e azioni sono da motivare con la consapevolezza che il lavoro delle donne sia un elemento essenziale per la crescita economica. Le donne hanno da anni superato gli uomini nei livelli di istruzione, il lavoro femminile è riconosciuto come il principale motore di crescita dell'economia mondiale degli ultimi decenni. Come recentemente sottolineato dalla direttrice del Fondo Monetario Internazionale, Christine Lagarde, il PIL italiano crescerebbe del 15% se ci fosse maggiore occupazione femminile.</p> <p>Posto quindi che l'aumento dell'occupazione femminile dovrebbe essere un obiettivo prioritario per il nostro Paese, e ogni riflessione sulle misure di conciliazione dovrebbe essere funzionale a questo obiettivo, vediamo quali sono i nodi principali da sciogliere per avvicinarci all'obiettivo.</p> <p>1) La maternità La maternità è il nodo cruciale in tema di occupazione femminile in Italia. Secondo il recente rapporto Istat, il numero di donne che abbandona il lavoro dopo la nascita di un figlio continua ad aumentare nel nostro Paese. Il "conflitto" tra tornare a lavoro e affrontare spese per la cura dei figli o restare a casa ad occuparsene è molto forte. Se vogliamo aumentare il tasso di occupazione femminile, è necessario entrare in questo "conflitto" e provarci a scioglierlo i nodi.</p> <p>Il decreto, pur rappresentando un importante passo avanti nella tutela del diritto alla maternità per le donne lavoratrici, non parla di due aspetti cruciali:</p> <p>a) Genitorialità L'Italia è tra i paesi con un congedo obbligatorio (nel periodo dei 5 mesi) per i padri più basso: è giorno solo. L'estensione ad un periodo più lungo potrebbe avere effetti positivi sia per il lavoro femminile che per il rapporto padre-figlio. L'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri è ancora molto basso rispetto a dati analoghi europei. È cresciuto di recente dall'8% al 12%.</p> <p>b) Incentivi per le donne a tornare al lavoro dopo la maternità. Non proponiamo lo studio di una forma di sgravio fiscale (nella direzione dei vouchers previsti dalla legge di riforma del mercato del lavoro per asili nido o servizi di baby sitting, L. n. 92/2012) per le donne che tornano al lavoro dopo i cinque mesi del congedo obbligatorio. Una delle difficoltà ancora inerenti al voucher nido riguarda il numero dei servizi accreditati che sono spesso limitati e non i più convenienti. Nel 2014 solo 3.762 domande sono arrivate all'Inps, su 11 mila donne per le quali il voucher fu stanziato, per un totale di 20 milioni di euro. Questo dipende dal fatto che il sistema per accedere al voucher baby-sitter può essere molto complicato: per ottenere il voucher bisogna presentare la domanda all'INPS in modo esclusivo attraverso il canale WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it).</p> <p>Lo sgravio fiscale è un modo per incentivare il rientro e quindi arginare la riduzione dell'occupazione femminile collegata alla maternità. In questo modo lo Stato non concederebbe solo alla neo-mamma la possibilità di prolungare il periodo di maternità percependo una parte dello stipendio, come attualmente succede, ma offrirebbe anche un risparmio fiscale o un trasferimento monetario nel caso in cui essa rinunciasse a questa possibilità. Il confronto è semplice: da un lato tornare al lavoro dopo il periodo obbligatorio, riducendo il rischio di un distacco troppo elevato che potrebbe tradursi (come spesso accade) in abbandono e con una riduzione fiscale o un trasferimento monetario che aiuti ad affrontare i costi della cura del bambino; dall'altro restare in maternità più a lungo,</p>	<p>senza affrontare costi di cura, ma al 30% dello stipendio e con il rischio di un distacco prolungato che spesso anticipa l'abbandono. Cosa sceglierebbero le lavoratrici? Rispetto alla situazione attuale, sicuramente la probabilità che un numero maggiore di donne scelga la prima opzione aumenterebbe. E con essa anche il tasso di occupazione femminile italiano. Se formulato sotto forma di voucher, l'incentivo avrebbe anche il vantaggio di poter essere utilizzato direttamente per le spese di cura, senza anticipi di esborso da parte delle famiglie. Sarebbe anche uno strumento di aiuto per l'emersione del lavoro nero. Sarebbe infine anche una misura targetata su chi effettivamente sostiene le spese di cura. Non sembra infatti economicamente accettabile dare uno sgravio o un trasferimento monetario alle famiglie che non sostengono spese.</p> <p>2) Asili nido Il decreto non affronta il tema centrale della fornitura di servizi di asilo nido per la conciliazione. Ovviamente si tratta di misure importanti per il bambino, prima che per le famiglie e per la conciliazione. Oggi i nidi sono offerti in misura limitata e a costi molto elevati. Non è un caso che nell'ultimo anno per la prima volta si veda una riduzione della domanda di nidi. Questa riduzione è causata in parte dalla crisi economica, che ha diminuito il reddito reale e potenziale delle famiglie, ma anche dal complicato accesso ai nidi convenzionati e pubblici difficilmente comprensibile dalle famiglie immigrate. In queste condizioni l'accesso ai nidi rischia di diventare beneficio esclusivo di chi vive in grandi città del nord, ha redditi ed istruzione più elevati.</p> <p>3) Flessibilità del lavoro L'art.23 parla di incentivi al telelavoro. In realtà è opportuno uscire dalla disciplina del telelavoro e aprire la riflessione al tema dello smart-working. L'incentivazione di forme flessibili di lavoro è positiva, in quanto un'organizzazione del lavoro rigida penalizza le donne, o chi nella famiglia ha bisogno di flessibilità per lavori di cura, permettendo una migliore work-life balance, ed è importante anche per le imprese, che adattano la produzione a nuove tecnologie e possono beneficiare della ritenzione dei talenti e della maggiore produttività dei lavoratori. In Italia le opportunità di lavoro flessibile sono ancora limitate (infatti è 24esima tra i paesi EU-27) e coinvolgono solo 2,3% dei lavoratori se si considerano i lavoratori che lavorano a casa almeno il 25% del tempo, e ancora meno se si considerano chi lavora a casa prevalentemente. Un disegno di legge è stato presentato l'anno scorso, ma la flessibilità del lavoro non è ancora regolamentata da una legge.</p> <p>4) Congedi per le donne vittime di violenza L'art. 23 prevede la possibilità di astenersi dal lavoro per un massimo di 3 mesi garantendo retribuzione, ferie e accesso al part-time. È una norma importante, perché riconosce i danni potenziali non solo fisici e psicologici, ma anche l'impatto sull'esperienza di lavoro. Tuttavia è probabile che ci sia una percentuale non irrilevante di donne che hanno subito violenza che non lavora. In tal caso si potrebbero aggiungere supporti di tipo formativo, invece che l'astensione dal lavoro.</p> <p>Aspetti specifici Infine, vorremmo richiamare l'attenzione su un paio di punti contenuti nello schema di decreto, che necessitano, a nostro avviso, di un maggiore approfondimento:</p> <p>1) L'articolo 25 prevede che le disposizioni del decreto siano applicate in via sperimentale esclusivamente per l'anno 2015. Si tratta di misure innovative e condotte, per le quali</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2) Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa." Tale disposizione è applicabile anche nei casi di adozione e affidamento.

Ed infine, viene esteso il diritto di ricevere l'indennità di maternità direttamente dall'inps anche in caso di licenziamento operato per giusta causa ai sensi del d.lgs. 54 c. 3 d.lgs. 151/2001 ossia per "colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro" che si verifichi durante il periodo di congedo di maternità. Previsione prima possibile solo per cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta, in caso di ultima-

zione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine e per esito negativo della prova.

Vogliamo concludere riportando la relazione presentata in IX Commissione (Lavoro pubblico e privato) presso la Camera dei Deputati, nell'ambito dell'esame dello schema del decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, a cura della Prof.ssa Daniela Del Boca dell'Università di Torino e della prof.ssa Paola Profeta, dell'Università Bocconi di Milano. Nel testo del decreto legislativo in esame rileviamo alcuni spunti che sono stati evidenziati e suggeriti nella relazione tecnica, tuttavia, ve ne sono altri legati alla peculiare caratteristica del nostro mercato del lavoro e al correlato tasso di occupazione femminile che, attualmente, continuano a non essere considerati.

Una seria politica di incentivazione alla ripresa lavorativa delle donne dopo la maternità non può trascurare fattori quali una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, un sostegno necessario dei servizi pubblici alle famiglie (quali asili nido, baby parking o altro) attualmente troppo onerosi, incentivi contributivi e fiscali per le aziende al fine di agevolare l'occupazione femminile e combattere il pregiudizio economico legato al costo della manodopera femminile che – ancora oggi – subisce una disparità retributiva a parità di professionalità.

Sono necessarie azioni mirate ed interventi sul lavoro delle donne che costituisce una componente essenziale per la crescita economica del nostro Paese e la cui figura professionale sconta le "colpe" di essere semplicemente "un genitore" o meglio di essere concepito e vissuto da alcuni come "l'unico" genitore.

Oriana Lavecchia

Cdl in Torino

DLGS n° 81

"DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI"

DISCIPLINA DELLE MANSIONI (Capo I, art. 3)

All'interno del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, ed in particolare tramite l'art. 3, è stata introdotta un'importante e sostanziale modifica della disciplina delle mansioni (regolata dall'art. 2103 c.c.), ovvero del c.d. ius variandi del datore di lavoro, con previsione normativa del legittimo demansionamento del lavoratore.

Precedentemente alla modifica, l'art. 2103 c.c. disponeva che il lavoratore dovesse essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto od a quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita ovvero alle mansioni "equivalenti alle ultime effettivamente svolte". Con il nuovo art. 2103 c.c., invece, si è previsto che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto od a quelle corrisponden-

sarebbe più naturale attendersi un'applicazione immediata a pieno regime. Quali sono le motivazioni di un approccio sperimentale? Si sottolinea che si tratta di misure a costo zero.

2) L'articolo 24 prevede che la destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata passi attraverso l'elaborazione di linee guida da parte di una "cabina di regia" di cui si definiscono i componenti. Come saranno definite tali linee guida e quali poteri avrà la cabina di regia? E' importante che le linee guida includano gli aspetti che abbiamo evidenziato sopra.

ti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, "ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte".

Quanto al demansionamento, invece, l'art. 2103 c.c., così come modificato, al suo comma II, dispone ora che: "In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale" ed ancora, al comma IV, che: "Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi".

Trattasi, quindi, di facoltà che viene riconosciuta unilateralmente al solo datore di lavoro, prescindendo dal consenso del lavoratore, a condizione che ci si trovi di fronte alla fattispecie di modifica degli assetti organizzativi aziendali, ovvero, di fatto, come è stato rilevato dall'autorevole Fondazione Studi CDL con la circolare n. 13/15, alla variazione che venga adottata per far fronte ad una crisi aziendale, non meramente contingente, con lo scopo di giungere ad una gestione più economica dell'impresa.

Dalla disamina della norma, inoltre, si ricava che il demansionamento debba avvenire solo all'interno delle

mansioni relative al livello di inquadramento immediatamente inferiore rispetto a quello in cui è adibito il dipendente e, in ogni caso, a condizioni che non si abbia il passaggio alla categoria legale inferiore a quella di appartenenza ex art. 2095 c.c. (operai e impiegati; quadri, dirigenti).

Il comma V del nuovo art. 2103 c.c., inoltre, stabilisce che il mutamento di mansioni debba essere comunicato al prestatore di lavoro, a pena di nullità, attraverso la forma scritta ed ancora che il lavoratore abbia diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta tuttavia eccezione per quegli elementi retributivi collegati alle particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad esempio eventuali indennità riconosciute precedentemente).

Sempre l'art. 2103 c.c. prevede che nelle c.d. sedi protette (ovvero quelle di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c. od ancora avanti alle commissioni di certificazione), il datore di lavoro ed il lavoratore possano stipulare accordi individuali che prevedano la modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione e ciò allo scopo di tutelare il lavoratore nella conservazione del proprio posto di lavoro, oppure nell'acquisizione di una diversa professionalità od ancora nel miglioramento delle condizioni di vita. In tali sedi, ovviamente, il lavoratore avrà diritto di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione

sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Quanto alla variazione delle mansioni in melius, invece, il nuovo art. 2103 c.c. aumenta a sei mesi il periodo di tempo che deve intercorrere affinché il lavoratore abbia diritto alla conservazione della mansione superiore svolta.

È rimasto invariato, invece, il diritto del lavoratore a non essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

La norma in esame, infine, sancisce la nullità di ogni patto contrario.

LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (Capo III, artt. 19 – 29)

Nel testo in oggetto, precisamente dall'art. 19 all'art. 29, sono state ulteriormente apportate modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato che ha di fatto abrogato in buona parte la regolamentazione contenuta del Decreto Legislativo n. 368/2001.

In relazione alle proroghe segnaliamo, in primo luogo, che è venuto meno l'obbligo di riferire la proroga alla stessa attività lavorativa per il quale il contratto è stato stipulato. Ciò comporta che le proroghe possano ora anche riferirsi ad attività lavorative differenti rispetto a quelle svolte in precedenza.

Le proroghe, sempre nel limite massimo di 5 per la durata di 36

mesi, possono fare riferimento anche ad attività differenti rispetto a quelle relative al rapporto iniziale. Raggiunto il limite dei 36 mesi è prevista la possibilità di prorogare ulteriormente il contratto per un periodo massimo di 12 mesi a condizione che ciò avvenga innanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e senza la necessità di assistenza sindacale al lavoratore. Non dimentichiamoci però che nel caso di mancato rispetto della procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel contratto, opererà la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. Nell'ipotesi in cui il numero delle proroghe stipulate sia invece superiore a 5, il contratto a tempo determinato si trasformerà in contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla sesta proroga.

Quanto al c.d. contingentamento, confermato nella misura del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, l'art. 23 del Decreto Legislativo n. 81/15 indica le specifiche gestionali stabilendo che i datori di lavoro che hanno iniziato l'attività nel corso dell'anno possono utilizzare come base di calcolo il numero dei prestatori di lavoro a tempo indeterminato in forza al momento della nuova assunzione, in tutte le altre ipotesi invece, verrà presa come base di calcolo il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Quanto al risultato numerico raggiunto, poi,

dovrà applicarsi un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora il medesimo decimale sia eguale o superiore a 0,5.

Ricordiamo, ancora, come per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti sia, invece, sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Resta in ogni caso confermata la possibilità da parte della contrattazione collettiva sia a livello nazionale, territoriale ed aziendale di stabilire percentuali di contingentamento differenti.

L'art. 24 dello stesso Decreto Legislativo disciplina, poi, il c.d. diritto di precedenza stabilendo che tale diritto (ovvero quello di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine) spetta al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.

Per le lavoratrici è previsto, poi, che il congedo di maternità, com'è noto disciplinato dal Decreto Legislativo n. 151 del 2001, e che sia stato usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso il medesimo datore di lavoro, venga considerato come periodo effettivamente lavorato e, pertanto, concorra a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Sempre alle

medesime lavoratrici è anche riconosciuto il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già svolte in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Quanto, invece, alle modalità pratiche di esercizio del diritto di precedenza, sempre l'art. 24, comma IV, dispone che tale diritto debba essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione a termine e possa essere esercitato dal lavoratore a condizione che il medesimo esprima al datore di lavoro la pro-



pria volontà di esercitare il diritto di precedenza in forma scritta ed entro il termine di 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 24, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 dell'art. 24.

Il diritto di precedenza viene meno, estinguendosi, una volta che sia decorso il termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Con riguardo alla formazione del lavoratore, il Decreto in esame, all'art. 26, non prevede più alcun obbligo formativo limitandosi, per contro, a disporre che i CCNL possano prevedere modalità e strumenti volti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata.

L'art. 27, rubricato "Criteri di computo", prevede che ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tenga conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Il Decreto Legislativo n. 81/15, infine, all'art. 28 disciplina l'impugnazione del contratto a tempo determinato stabilendo che la stessa debba essere effettuata con le medesime modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (quindi con un atto scritto), entro il termine di decadenza di centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto e che si

applica, altresì, il secondo comma del suddetto articolo 6 (che, come ricordiamo, prevede l'inefficacia dell'impugnazione qualora la stessa non sia seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro).

In ordine alle conseguenze derivanti dalla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, la norma in esame dispone che il Giudice condanni il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità, viene poi precisato nella norma, ritorsa per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

L'art. 29, infine, prevede una serie di esclusioni alla normativa sul contratto a termine disponendo che lo stesso non si applica a:

- A** i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
- B** i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai

a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

- C** i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

- D** i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

- E** i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;

- F** i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

- G** i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, infine, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

Simona Carbone, CdL in Torino

CONTRATTO A PROGETTO (Capo I, art. 2)

A partire dal 25 giugno 2015, le disposizioni del D.Lgs. 276/03 art. 61 – 69 bis sul contratto di collaborazione a progetto sono abrogate. Tali contratti non possono essere più essere stipulati, mentre, quelli in essere, restano validi fino alla loro naturale scadenza. La disposizione è contenuta all'art. 52 del D.Lgs. 81/2015.

Dal 1 gennaio 2016, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e per le quali le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Le disposizioni, di cui al co. 1, non trovano applicazione per le seguenti tipologie di collaborazione:

- A** le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- B** le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è richiesta l'iscrizione in appositi albi professionali;
- C** le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti di organi di amministrazione e

controllo di società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

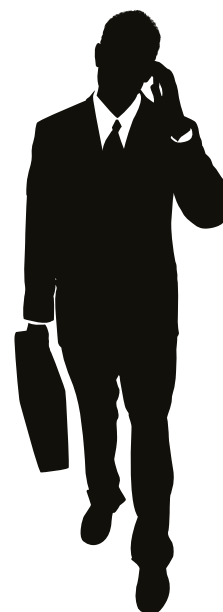
D le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate a agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, individuati dall'art. 90 L. 289/02.

Le parti possono richiedere alle commissioni di certificazione, di cui all'art. 76 del D.Lgs. 276/03, la certificazione dei contratti per escludere gli indici che determinano l'applicazione delle norme del lavoro subordinato. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un Consulente del Lavoro.

Fino al 1° gennaio 2017, le disposizioni di cui all'art. 1 non trovano applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni, ovvero fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile. Dal 1 gennaio 2017 è fatto divieto alle PA di stipulare nuovi contratti di collaborazione di cui al co. 1 art. 2 D.Lgs. 81/2015.

Dal 25 giugno 2015, con l'entrata in vigore del Decreto 81/2015, si delinea per noi una nuova funzione, in quanto siamo chiamati a certificare l'assenza dei requisiti che invalidano l'autonomia del rapporto di lavoro, comportandone la riconduzione al rapporto di lavoro subordinato.

Analizziamo, gli elementi di indicativi, al verificarsi dei quali scatta la



presunzione del rapporto di lavoro subordinato:

1. Apporto di lavoro esclusivamente personale;
2. Continuità del rapporto;
3. Modalità di esecuzione organizzata dal committente anche in riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il nostro ruolo dovrà dunque essere focalizzato sull'effettiva natura autonoma del rapporto con particolare riguardo all'assenza di quegli indici che porterebbero alla riconduzione dello stesso in rapporto di lavoro di natura subordinata, dovremmo dunque tener conto:

- dell'effettiva professionalità del collaboratore ai fini della realizzazione della prestazione concordata tra le parti;
- dell'effettiva corrispondenza tra il dettato formale del contratto

e l'atteggiamento concreto delle parti;

- della puntualità delle indicazioni relative al coordinamento.

A questo punto però, il nostro concreto problema resta: cosa succederà a tutti i contratti a progetto attualmente in essere?

Una soluzione concreta al problema è offerta dallo stesso Decreto Legislativo 81/2015, all'art. 54 permette ai committenti di poter stabilizzare i pregressi contratti di collaborazione privi di requisiti assumendo il collaboratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, evitando così qualsivoglia sanzione per l'errata qualificazione del contratto.



La sanatoria, a decorrere dal 1 gennaio 2016, riguarda i seguenti soggetti:

- titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con o senza progetto;
- titolari di partita IVA con i quali i rapporti di collaborazione con i quali i rapporti di collaborazione siano stati intrattenuti ai sensi dell'art. 69-bis del D.Lgs. 276/03.

Le conseguenze della sanatoria, sono l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'errata qualificazione del rapporto, fatti salvi gli illeciti già accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente.

Le condizioni specifiche affinché questi contratti possano essere sanati, sono:

- la sottoscrizione di appositi atti di conciliazione in una delle sedi protette di conciliazione o certificazione;
- nei 12 mesi successivi all'assunzione, non si può recedere dal rapporto di lavoro fatto salvo che per giusta causa, ovvero per giustificato motivo soggettivo.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (Capo II, Sezione I, artt. 4 - 12)

Il D.Lgs. 81/2015, non elenca più le diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale che possono essere stipulare in alternativa al contratto di lavoro a tempo pieno, facendo venir meno il distinguo tra part-time orizzontale, part-time

verticale oppure di tipo misto.

Pare ovvio dunque che si consideri lavoro a tempo parziale l'orario di lavoro, concordato nel contratto individuale, che risulti inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva, indipendentemente dalla distribuzione di tale orario.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporanea dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. In difetto della prova, su domanda del lavoratore, il rapporto di lavoro è dichiarato essere a tempo pieno, fermo restando il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale.

Nel caso in cui l'organizzazione del lavoro viene articolata su turni, l'indicazione della durata e della collocazione temporanea dell'orario, può avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti entro il limite dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, anche in relazione alle giornate, settimane o ai mesi.

È demandato alla contrattazione

collettiva stabilire il numero massimo di ore di lavoro supplementari effettuabili oltre che la maggiorazione retributiva prevista. Inoltre è facoltà della contrattazione collettiva, stabilire che l'incidenza della retribuzione dovuta per sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia assorbita dalla corresponsione di una maggiorazione forfettaria.

Le ore di lavoro supplementare qualora il contratto collettivo applicato non regolamenti il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiederne lo svolgimento in misura non superiore al 25% dell'orario settimanale concordato. In queste ipotesi le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria pari al 15%.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiedono il consenso del lavoratore, che può rifiutarne lo svolgimento ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

La nuova disciplina stabilisce il principio che nel rapporto a tempo parziale è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario così come definito dall'art. 1 co. 2, lettera c) del D.Lgs. 66/03.

Nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, le parti possono pattuire, in forma scritta, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e alla variazione in aumento della durata, in questo caso il lavoratore

ha diritto al preavviso di due giorni lavorativi, fatti salvi diversi accordi tra le parti, nonché a specifiche compensazioni nella misura e nelle forme previste dalla contrattazione collettiva. Il lavoratore ha facoltà di richiedere l'eliminazione o la modifica del consenso prestato alla clausola elastica, qualora si trovi nelle condizioni previste all'art. 8, co.3-5. D.Lgs. 81/2015.

Qualora il contratto collettivo applicato non contenga specifica disciplina delle clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto davanti alle commissioni di certificazione. In questo caso, le clausole elastiche devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata nella misura massima del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. In questo caso il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione omnicomprensiva del 15% della retribuzione oraria.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento, così come non lo costituisce il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa deve, comunque avvenire su accordo tra le parti, fermo il diritto del

lavoratore affetto da gravi patologie di ottenere la trasformazione del rapporto.

Novità introdotta dal D.Lgs. 81/2015, è la possibilità per i lavoratori eventuale il diritto al congedo parentale di optare per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con una riduzione dell'orario non superiore al 50%, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del D.Lgs. 151/01. Tale opzione è ammessa una sola volta per ogni figlio ed esclusivamente per i congedi parentali ricadenti nell'anno 2015, salvo ulteriori proroghe successive.

Il datore di lavoro è tenuto alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già occupato con rapporto a tempo pieno in unità produttive site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta affissa in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione prioritariamente le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti già in forza.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (Capo IV, artt. 30 - 40)

Il decreto delegato interviene sulla somministrazione di lavoro assegnandole una collocazione all'interno delle diverse fattispecie di lavoro subordinato non a tempo indetermi-

nato, ridisegna i limiti e le modalità di gestione del rapporto di somministrazione a tempo indeterminato o "staff leasing".

Ai sensi del D. Lgs. 81/2015 art. 31, il rapporto di lavoro di somministrazione a tempo indeterminato è utilizzabile da qualsiasi azienda, a prescindere dal settore di attività nel limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore alla data del 1 gennaio dell'anno di stipula del contratto, oppure al momento della stipula del contratto se l'attività aziendale è stata avviata nel corso dell'anno. Nel caso di superamento del predetto limite è prevista la conversione in rapporto di lavoro dall'origine in

capo all'utilizzatore.

Non sono necessarie delle causali di impiego per poter ricorrere allo staff leasing. Possono essere somministrati a tempo indeterminato solamente i lavoratori assunti dall'azienda di somministrazione a tempo indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è utilizzabile nei limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi, sono esenti da predetti limiti i soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali, oppure i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei n. 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento UE n. 651/2014.

I contratti di somministrazione sono vietati:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso le unità produttive nelle quali si è provveduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 229/91 che hanno riguardato lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che il contratto sia concluso per sostituire lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore ai tre mesi;
- presso le unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'ora-



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



PAGHE		<p>LA TUA CONSULENZA, LA NOSTRA TECNOLOGIA!</p> <p>HR Infinity, l'unica piattaforma realmente integrata per offrire ai tuoi clienti una nuova ed innovativa consulenza di gestione del personale.</p> <p>E' web. E' Cloud. E' mobile.</p> <p>ZUCCHETTI IL SOFTWARE CHE CREA SUCCESSO</p>
PRESENZE		
BUDGET		
RISORSE UMANE		
NOTE SPESE		
TURNI		
TIMESHEET		
SICUREZZA SUL LAVORO		
PORTALE HR		
HR ANALYTICS		

rio in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- estremi dell'autorizzazione rilasciata dal somministratore;
- numero dei lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza e le misure di prevenzione adottate;
- data di inizio e durata prevista della somministrazione;
- mansioni e inquadramento contrattuale dei lavoratori;
- luogo, orario di lavoro, e trattamento economico normativo dei lavoratori.

In caso di mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

In caso di assunzione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina sui rapporti a termine, il termine inizialmente apposto sul contratto può in ogni caso essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi

e per la durata prevista dal CCNL applicato dal somministratore.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta salva la normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

I lavoratori somministrati, hanno diritto per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche normative non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello presso l'utilizzatore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'utilizzatore resta obbligato in solido con il somministratore a corrispondere i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa nei confronti del somministratore.

Erica Maurino
CdL in Torino

LAVORO INTERMITTENTE (Capo II, Sezione II, artt. 13 – 18)

L'assetto di tale tipologia contrattuale è stato fondamentalmente confermato dalla nuova normativa, essendone rimasto sostanzialmente invariato l'impianto originario.

Tra le poche novità inserite, quella che ha creato più perplessità è contenuta nell'art. 13 comma 1 laddove si definisce l'ambito di applicazione del contratto a chiamata.

Si conferma che si tratta di un "... contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente".

Si conferma che le ipotesi di ricorso a tale tipologia contrattuale devono essere "... individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno".

Si conferma che "... In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali".

Ciò che non si conferma né si richiama in alcun modo è la possibilità, in caso di inerzia dei contratti collettivi, di individuare le attività discontinue ricorrendo alla tabella allegata al Regio Decreto 2657/1923 come invece previsto dalla normativa previgente.

Questa scelta, se da un lato potrebbe avere lo scopo di dare una scossa ai contratti collettivi perché finalmente abbandonino l'ostracismo da sempre dimostrato verso questa tipologia contrattuale ed inizino a definirla, dall'altro ha creato dei grossi dubbi interpretativi circa la possibilità di continuare ad utilizzare questo strumento in assenza del provvedimento ministeriale.

Ma è possibile che una norma che nasce per favorire l'occupazione

crei un tale scompensamento applicativo rischiando di penalizzare profondamente i lavoratori?

Per fortuna no. Infatti, se si analizza la norma nel suo complesso si rileva che il legislatore ha voluto scongiurare questa evenienza prevedendo una norma transitoria: l'art. 55 comma 3 dispone che "... sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti".

Questo significa che, in assenza di regolamentazione da parte dei contratti collettivi e del ministero del lavoro, diversamente da come paventato in un primo momento, il contratto a chiamata può continuare ad essere stipulato, oltre che con soggetti con meno di 24 o più di 55 anni, anche ai sensi dell'art. 1 comma 1 del decreto ministeriale 23 ottobre 2004 secondo il quale "... è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657".



APPRENDISTATO (Capo V, artt. 41 - 47)

Il Decreto Legislativo n. 81 tenta di rivitalizzare la più appetibile ma attualmente sotto-utilizzata tipologia contrattuale: l'apprendistato. In particolare, rivisita i due tipi di apprendistato a maggiore valenza formativa: l'apprendistato di 1° e di 3° livello.

Da sempre il contratto in esame ha richiamato l'interesse delle imprese attratte dalle consistenti agevolazioni contributive, retributive e normative. Tuttavia anche questa volta, a nostro avviso, il legislatore ha mancato l'obiettivo di rendere l'apprendistato davvero "agile". Infatti, se da una parte ha gettato le basi per il lodevole tentativo di integrare istruzione, formazione professionale e lavoro prevedendo la possibilità di conseguire tutti i titoli tecnico-professionali di qualsiasi livello (compresi quelli universitari) durante l'esperienza in azienda dell'apprendistato, dall'altra ne ha vanificato gli effetti demandando la reale applicazione di questa parte della normativa, come già nel passato, al completamento del complicatissimo puzzle le cui tessere sono da ricondurre alla normativa statale, alla normativa regionale e alla contrattazione collettiva. Proprio quello che aveva tarpato le ali al precedente Testo Unico. Ancora una volta si dovrà attendere che le diverse fonti trovino quell'accordo ed equilibrio che non è mai stato realmente individuato. Nell'attesa, il consulente del lavoro si troverà a

fare un arduo slalom tra vecchia e nuova normativa.

Ma vediamo quali sono le novità:

1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (già di 1° livello).

- Riferimento: è rivolto ai giovani compresi tra i 15 e i 25 anni che debbano conseguire una qualifica, diploma professionale, un diploma di istruzione secondaria superiore o un certificato di specializzazione tecnica superiore.
- Piano formativo individuale: è predisposto dall'istituto presso cui lo studente/lavoratore è iscritto con il coinvolgimento dell'impresa.
- Durata: il rapporto di apprendistato si può istituire solo dal 2° anno in poi e la durata è variabile in funzione del tipo di titolo che si deve acquisire: si parte da un minimo di due anni ad un massimo di quattro.
- Alternanza scuola e lavoro: per il primo anno il monte ore di formazione è suddiviso tra il 60% a carico dell'Istituto di appartenenza il e 40% a carico dell'azienda. Per gli anni successivi il rapporto è alla pari: 50% a carico dell'Istituto e 50% a carico dell'azienda.
- Costo formazione: la novità che contribuisce certamente a rendere più appetibile questa forma di contratto neutralizzando una delle obiezioni più ricorrenti delle aziende riguarda il costo della

formazione che viene decisamente alleggerito: salvo diversa previsione del CCNL di riferimento, il datore di lavoro non avrà più l'onere di pagare le ore di formazione che il lavoratore/studente effettua fuori dall'azienda. Parallelamente, le ore di formazione effettuate in azienda verranno retribuite al 10%.

- Trasformazione del rapporto dopo il conseguimento del titolo: a seguito del conseguimento del titolo oggetto dell'apprendistato, le parti hanno facoltà di trasformare il rapporto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato viene individuata dalla contrattazione collettiva.
- Attuazione: purtroppo perché si possa avere la piena attuazione di questo nuovo strumento bisognerà attendere un decreto Interministeriale (MLPS, Mise e MEF) previa intesa con le Regioni.

Nelle more si continua ad applicare la vecchia normativa raggruppata nel Testo Unico del 2011 la cui abrogazione resta momentaneamente congelata.

2. Apprendistato professionalizzante (già di 2° livello) è certamente quello che, pur tra mille difficoltà operative, è stato fin qui maggiormente utilizzato.

- Riferimento: con questo contratto possono essere assunti i giovani compresi in un'età tra i 18 e i 29



anni che vogliono acquisire una qualificazione professionale.

- Formazione: le novità più significative relative a questa tipologia di apprendistato riguardano la formazione.
 - PFI: viene confermato l'obbligo di redazione del piano formativo individuale anche se "in forma semplificata". Apparentemente sembra un vantaggio, in realtà potrebbe essere una lama a doppio taglio poiché non vengono date indicazioni né parametri per redigere tale senza incorrere in involontarie inadempienze. Inoltre, scompare la possibilità di consegnare il PFI entro 30 giorni. Pertanto si ritiene che debba essere consegnato contestualmente alla lettera di assunzione.
 - formazione pubblica: viene riconfermata la possibilità di accedere alla formazione finanziata imponendo l'obbligo alle Regioni di comunicare le modalità di svolgimento della

formazione entro 45 giorni. Se tale tempistica non dovesse essere rispettata, alla luce della circolare del Ministero del Lavoro n.18/2014, si ritiene che il personale ispettivo non possa procedere ad alcuna contestazione.

- Percentuali di stabilizzazione: salvo diversa previsione dei contratti collettivi, viene ridotta al 20% la percentuale di stabilizzazione di apprendisti nei 36 mesi precedenti necessaria per poter assumere un nuovo apprendista. Inoltre, tale percentuale diventa vincolante solo per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca (già di 3° livello):

- Riferimento: è rivolto ai giovani compresi tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore che debbano conseguire titoli di studio universitari, dottorati di ricerca o debbano svolgere il previsto periodo di pra-



ticantato necessario per accedere alle professioni ordinistiche.

- Piano formativo individuale: è predisposto dall'Università o dall'Ente di ricerca da cui lo studente/lavoratore proviene.
- Durata: la durata dovrà essere definita dalla normativa regionale.
- Alternanza scuola e lavoro: per tutta la durata del rapporto il monte ore di formazione è suddiviso tra il 50% a carico dell'Istituto di appartenenza il e 50% a carico dell'azienda.
- Costo formazione: anche in questo caso, salvo diversa previsione del CCNL di riferimento, il datore di lavoro non avrà più l'onere di pagare le ore di formazione che il lavoratore/studente effettua fuori dall'azienda. Parallelamente, le ore di formazione effettuate in azienda verranno retribuite al 10%.
- Attuazione: purtroppo perché si possa avere la piena attuazione di questo nuovo strumento bisognerà attendere un decreto Interministeriale (MLPS, Mise e MEF) previa intesa con le Regioni.

Nelle more si continua ad applicare la vecchia normativa raggrupata

nel Testo Unico del 2011 la cui abrogazione resta momentaneamente congelata.

Un capitolo a parte merita l'estensione del contratto di apprendistato professionalizzante ai percettori di ammortizzatori sociali. Le disposizioni finali contenute nell'art. 47 statuiscono che può essere assunto con questo tipo di contratto qualsiasi soggetto, a prescindere dall'età, che percepisca indennità di mobilità o di disoccupazione al fine di favorirne la riqualificazione o una diversa e nuova qualificazione. Rispetto agli apprendisti propriamente detti si evidenziano alcune differenze:

- se, al termine del previsto periodo di apprendistato, il lavoratore viene confermato in servizio il datore di lavoro non può godere dell'ulteriore anno di agevolazione contributiva;
- durante tutto il rapporto di lavoro nei confronti di questi lavoratori si applicano, in tema di licenziamenti individuali, le ordinarie regole previste per la generalità dei lavoratori.

LAVORO ACCESSORIO (Capo VI, artt. 48 – 50)

Sebbene anche questa tipologia contrattuale risulti confermata dalla normativa, vengono comunque introdotte alcune novità destinate ad avere un certo impatto operativo:

- importo dei compensi: il limite annuale dei compensi per le pre-

stazioni di lavoro accessorio viene esteso da 5.000 a 7.000 euro netti riferiti alla globalità dei committenti. Se tali prestazioni vengono svolte a favore di imprenditori commerciali o di professionisti, il limite annuale viene confermato a 2.000 euro netti con riferimento a singolo committente. Se tali prestazioni vengono, invece, svolte da percettori di somme a sostegno del reddito, il limite annuale è di 3.000 euro netti riferiti alla globalità dei committenti.

- limite temporale: al comma 1 dell'art. 48 viene finalmente specificato in modo inequivocabile che il limite temporale all'interno del quale non deve essere superato il limite economico corrisponde all'anno civile, mettendo la parola fine ad annosi dubbi interpretativi peraltro ormai risolti ma solo attraverso grandi difficoltà.
- acquisto dei voucher: il comma 1 dell'art. 49 prevede che i voucher destinati a i committenti imprenditori o professionisti possano essere acquistati esclusivamente attraverso modalità telematiche, quindi attraverso il sito o il contact center dell'Inps, previa registrazione del committente e del prestatore. I committenti privati, invece, possono continuare ad acquistare i buoni lavoro in qualsiasi rivendita autorizzata
- comunicazione preventiva: il comma 3 dell'art. 49 prevede che la consueta comunicazione preventiva finora inoltrata agli Enti attraverso il portale dell'INPS sia inve-

ce ora inoltra "... alla direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica". I dati da inviare sono "... i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi". Poiché, peraltro comprensibilmente, gli uffici territoriali non sono ancora predisposti a gestire tali dati, il Ministero del Lavoro

ha tempestivamente emanato una circolare – la n° 3337 del 25 giugno 2015 – attraverso la quale chiarisce che, in attesa di attivare le previste procedure telematiche, le comunicazioni dovranno continuare ad essere inviate tramite il portale dell'INPS.

Dina Silvana Tartaglia

CdL in Torino

*Prima della sottoscrizione di qualunque contratto assicurativo consegnato all'Assicurato (contratti per i contratti TA - 7b - privacy, assieme al testo di polizza, unico testo valido ai fini assicurativi. Il costo totale sarà calcolato solo dopo la compilazione di un questionario per la corretta analisi del rischio. I testi di polizza potranno contenere esclusioni, franchigie e stoppaggi, 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

Lettera Insurance Broker s.r.l. a Socio Unico – Via Pietro Micca, 3 – 10121 Torino – Tel: + 39 011 198 38 168
Iscrizione al RUI n° B 000416693 – P IVA 09350660016 – e-mail: info@letterainsurancebroker.com

#CONTRATTAZIONE PER NOI

Le novità dell'accordo di rinnovo del settore studi professionali

In data 17 aprile 2015, CONFPROFESSIONI (in rappresentanza di 19 associazioni professionali di categoria) e le OO.SS. dei lavoratori FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL hanno stipulato l'ipotesi di accordo per il rinnovo triennale del CCNL per i dipendenti degli studi professionali.

Il contratto, che riguarda circa un milione e mezzo di persone, tra lavoratori subordinati, praticanti e professionisti, decorre dal 1° aprile 2015 e ha validità fino al 31 marzo 2018.

Il precedente contratto, in virtù del principio dell'ultravigenza contrattuale, ha cessato la sua efficacia in data 31 marzo 2015.

In merito alla parte economica, è previsto un aumento salariale complessivo – a valere per il successivo triennio – di 85,00 euro per il III livello, con conseguente riproporzionamento per gli altri livelli.

L'aumento retributivo dovrà essere erogato in cinque quote con le seguenti decorrenze: aprile 2015, gennaio 2016, settembre 2016, marzo 2017 e settembre 2017.

Le parti firmatarie non hanno previsto alcuna corresponsione di "una tantum".

Sul fronte normativo, le principali novità dell'ipotesi di rinnovo riguardano:

- il riordino e lo snellimento del testo del contratto;
- l'estensione del welfare ai professionisti e ai collaboratori di studio;
- l'introduzione di uno specifico contratto per favorire l'assunzione dei disoccupati di lunga durata e degli over 50;
- la maturazione dei permessi (ROL) nei confronti dei neoassunti, secondo una gradualità in relazione all'anzianità di servizio;
- il lavoro a tempo determinato;
- il lavoro a tempo parziale;
- la fruizione dei congedi parentali ad ore;
- il rilancio della contrattazione di II livello.

Welfare integrativo: estensione delle tutele Ebipro e Cadiprof

«Per la prima volta il contratto degli studi allarga le sue tutele di welfare ai professionisti e collaboratori di studio. Alla luce delle difficoltà che attraversano i professionisti e in particolare i giovani, abbiamo inteso agire perseguendo una logica di inclusività universale. Anche i professionisti potranno così beneficiare delle garanzie di assistenza integrativa messe a disposizione dagli strumenti della bilateralità» ha affermato il presidente di Confprofessioni, Gaetano Stella.

L'estensione del Welfare di catego-

ria anche ai liberi professionisti e collaboratori è realizzata attraverso un aumento della contribuzione dovuta agli Enti Bilaterali del settore (CADIPROF ed EBIPRO). Le somme sono state riviste sia per quanto riguarda i versamenti contributivi, sia per l'importo da inserire in busta paga in caso di omessa iscrizione alla bilateralità.

Per ciascun lavoratore, il datore di lavoro verserà un contributo unificato di 22,00 euro per 12 mensilità, così ripartito:

- 15,00 euro a CADIPROF
- 7,00 euro ad EBIPRO (di cui 2,00 euro a carico del lavoratore).

EBIPRO utilizzerà tre dei previsti 7,00 euro per finanziare l'assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro.

Il contributo complessivo a CADIPROF ed EBIPRO deve essere versato mediante mod. F24, con la causale ASSP.

L'aumento del contributo ad EBIPRO finanzia l'assistenza sanitaria integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro.

Entro 180 giorni dall'entrata in vigore del rinnovo contrattuale in oggetto, le parti hanno stabilito che dovrà essere approvato il relativo Regolamento che stabilirà le modalità di adesione ed attiverà le prestazioni ai professionisti, tramite la costituzione di una gestione autonoma e

separata di EBIPRO, sotto la sorveglianza di CONFPROFESSIONI.

Gli importi sono dovuti in misura intera anche per i lavoratori a tempo parziale e, nel caso di lavoratore con più contratti part-time, l'iscrizione prevista è una sola ed è a carico di un unico datore di lavoro.

Il datore di lavoro, in caso di mancata iscrizione alla bilateralità, deve corrispondere in busta paga ad ogni lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR), dichiarato dalle Parti "non assorbibile", pari a 32,00 euro lordi per 14 mensilità, per un totale di 448,00 euro annui lordi.

L'EDR è parte integrante della retribuzione di fatto e deve essere considerato anche ai fini del calcolo del T.F.R.

Secondo il testo contrattuale, anche l'EDR non può essere riproporzionato in caso di lavoratori con contratti a tempo parziale.

In tal modo, si crea un'evidente squilibrio retributivo a favore dei lavoratori con rapporti di lavoro part-time molto esigui.

In relazione a quanto sopra, sorgono spontanee alcune riflessioni. Infatti in base al dettato del contratto, in caso di due o più contratti part-time, dovrebbe essere il primo datore di lavoro a farsi carico dell'onere del versamento del previsto contributo oppure a corrispondere al lavoratore l'EDR. Il primo datore di lavoro, quindi, avrà un costo del personale più elevato rispetto al secondo costringendoci ad affermare che "Chi tardi arriva, meglio alloggia".

Tuttavia, se il primo datore di lavoro non ottempera all'obbligo di versamento delle quote destinate alla bilateralità e non corrisponde al lavoratore l'EDR sostitutivo, sembra plausibile affermare che l'obbligo di ottemperare possa ricadere in capo al secondo datore di lavoro.

Infine, è opportuno rammentare l'obbligo del datore di lavoro di inserire nel contratto di lavoro anche l'informativa per la bilateralità, indicando i siti di CADIPROF, PREVI-PROF, FONTE, FONDOPROFESSIONI ed EBIPRO.

Contratti di reimpiego

Nell'ottica di favorire un'occupazione stabile – considerando il perdurare della crisi economica italiana, in via sperimentale, per la vigenza del contratto in esame – è stato introdotto uno speciale contratto di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento:

- di personale ultracinquantenne;
- di lavoratori inoccupati/disoccupati di lunga durata, con l'esclusione dei soggetti rientranti nel campo di applicazione dell'apprendistato.

Per tali lavoratori, è previsto un "salario d'ingresso" pari alla retribuzione fino a due livelli d'inquadramento immediatamente inferiori rispetto al livello ordinario applicabile, per i primi 18 mesi dalla data d'assunzione e poi, per i successivi 12 mesi, fino ad un livello inferiore.

Il contratto di reimpiego non si può applicare a lavoratori inquadrati al V livello.

Il sotto-inquadramento in questione

è bilanciato dalla previsione di stipula con i lavoratori interessati di un contratto d'assunzione a tempo indeterminato.

Permessi ROL

Relativamente ai lavoratori neoassunti, è stato introdotto uno specifico criterio di maturazione dei permessi retribuiti per riduzione dell'orario di lavoro, nonché nell'ipotesi di contratti di reimpiego.

Per i neoassunti, i ROL matureranno:

- al 50% a partire dal 12° mese successivo l'assunzione;
- al 75% a partire dal 24° mese dall'assunzione e fino al 36° mese;
- al 100% per i successivi mesi.

Per i lavoratori assunti con contratti di reimpiego i ROL matureranno applicando le stesse percentuali ma con tempi dimezzati.

Lavoro a tempo determinato

I contratti a tempo determinato sono stati rivisti alla luce della legge n.78/2014.

La durata massima dei contratti a termine e dei contratti somministrati a tempo determinato è stabilita in 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

Il contratto a tempo determinato, in relazione alle mansioni per le quali è stato stipulato, può avere fino ad un massimo di cinque proroghe.

Il rinnovo del contratto a tempo determinato può avvenire senza interruzioni ai sensi dell'art. 5, comma 3, secondo periodo, del D. Lgs. n. 368/2001.

Sono stati previsti dei limiti quantitativi alla stipula di tale tipologia di contratti; il numero massimo è calcolato sulla base del numero di lavoratori a tempo indeterminato esistente al momento delle assunzioni dei lavoratori a tempo determinato.

Per gli studi che occupano:

- fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato: sono ammessi 3 contratti a tempo determinato;
- da 6 a 15 dipendenti a tempo indeterminato: il 50% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- più di 15 dipendenti: il 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Le percentuali in questione (50% e 30%) sono arrotondate al numero intero superiore.

I limiti sopra indicati non devono essere osservati in caso:

- A** di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione territoriale);
- B** di assunzioni per ragioni di carattere sostitutivo;
- C** di assunzioni di lavoratori di età superiore ai 55 anni.

I lavoratori assunti a tempo determinato hanno precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro per le stesse mansioni, alle condizioni previste dal D. Lgs. n. 368/2001.

I datori di lavoro devono, quindi, rispettare i diritti di precedenza in base alla seguente "graduatoria":

- lavoratori ai quali è scaduto il contratto a termine negli ultimi 6 mesi;

- lavoratori ai quali è scaduto il contratto a termine in un arco temporale superiore agli ultimi 6 mesi.

I lavoratori che sono stati assunti dallo stesso datore di lavoro con più di un contratto a termine, hanno titolo preferenziale in caso di ulteriori assunzioni a tempo determinato – per lo svolgimento delle stesse mansioni – nei 12 mesi successivi decorrenti dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro. Questo diritto di precedenza, che deve essere richiamato nel contratto individuale di lavoro, potrà essere esercitato dal lavoratore entro 3 mesi dalla data di chiusura dell'ultimo rapporto di lavoro.

In caso di assunzione di personale con contratto a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, viene ribadita la possibilità dell'affiancamento tra lavoratori per un periodo massimo di 90 giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di assunzione in sostituzione di lavoratrice/lavoratore per fruizione di aspettative e/o congedi derivanti dall'art. 4 del D. Lgs. n. 151/2001 (in aggiunta all'affiancamento) è prevista la possibilità di prorogare il termine del contratto fino alla data di scadenza del diritto della/del dipendente alla fruizione dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici, inoltre, il congedo di maternità concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a

conseguire il diritto di precedenza.

Lavoro a tempo parziale

Il CCNL richiama i principi che devono essere osservati in materia di lavoro a tempo parziale:

- A** la volontarietà delle parti, anche in caso di modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro concordato;
- B** la reversibilità della prestazione da part-time a full-time purché vi sia il consenso delle parti;
- C** il riconoscimento della priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa ai lavoratori già in forza per eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- D** la possibilità dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o altre patologie invalidanti, a determinate condizioni, di scegliere di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- E** la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a favore dei lavoratori che abbiano coniugi, figli o genitori affetti da gravi patologie o necessità di assistere persona convivente invalida al 100 %;
- F** il diritto di precedenza a favore dei lavoratori genitori di portatori di handicap grave che richiedono il passaggio a tempo parziale;
- G** non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare al lavoratore che abbia contemporaneamente un ulteriore rapporto di lavoro part-time.

Inoltre:

- il rifiuto del lavoratore a trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, non costituisce motivo di procedura disciplinare e tanto meno di licenziamento;
- il rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non costituisce motivo di procedura disciplinare e/o di licenziamento.

Congedi parentali ad ore

Al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze di famiglia, sono introdotti modalità di fruizione del "congedo parentale ad ore". La volontà di usufruire di tale formula deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni.

La comunicazione deve contenere l'indicazione del numero di mesi di congedo parentale, l'orario di inizio e di termine del congedo nonché la programmazione oraria che deve essere concordata con il datore di lavoro.

Non sono ammissibili richieste di congedo che prevedano un orario di lavoro giornaliero inferiore alle 4 ore; tuttavia, il congedo è cumulabile, anche nell'arco di una stessa giornata, con altri permessi e riposi. Inoltre, è possibile convertire uno o più mesi di congedo a ore anche in più riprese, fino all'esaurimento del periodo massimo riconosciuto.

Rilancio del II livello di contrattazione

Sono possibili accordi di secondo livello - temporaneamente modificativi del C.C.N.L. - su aspetti che riguardano le modalità e l'orario di svolgimento dell'attività lavorativa nonché l'organizzazione del lavoro, in modo da sostenere la produttività, affrontare la crisi imperante e tendere ad una occupazione stabile.

Salvatore Verga

CdL in Torino

#L'INEQUALITÀ DEL DIPENDENTE

I redditi percepiti dai medici di continuità assistenziale



Grazie ad un quesito posto dalla nostra Unione Provinciale A.N.C.L., l'Agenzia delle Entrate del Piemonte entra nel merito di un'annosa questione: l'inquadramento dei redditi percepiti dai medici di continuità assistenziale con incarico a tempo determinato.

Il tema è stato infatti affrontato dalla Direzione Regionale del Piemonte dell'Agenzia delle Entrate, con la consulenza giuridica n. 901 – 7/2014, in risposta al quesito rivolto dalla nostra Associazione.

Di seguito, si riepiloga, in estrema sintesi, il ragionamento svolto dall'Agenzia, rimandando al testo ufficiale della risposta che potrete scaricare dal sito piemonte.agenzia-entrate.it/ per gli ulteriori approfondimenti.

Posto che il reddito percepito in forza dell'incarico di medico con

incarico a tempo indeterminato è inquadrabile fra i redditi di lavoro dipendente, come chiarito apertis verbis dalla Risoluzione del 5 febbraio 1999, n. 14 dell'allora Ministero delle Finanze, occorre comprendere se il medesimo principio possa essere affermato anche in relazione ai medici con incarico a tempo determinato.

In proposito, la risposta dell'Agenzia muove i propri passi dall'articolo 2094 del codice civile e dall'art. 49, comma 1 del T.U.I.R., per sottolineare che il criterio decisivo ai fini di una corretta qualificazione del reddito di lavoro dipendente è costituito dal lavoro svolto "alle dipendenze e sotto la direzione di altri", mentre in merito risulta irrilevante la durata del contratto di lavoro.

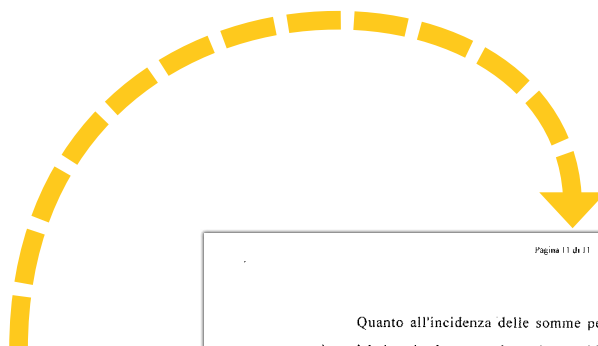
Risulta di conseguenza fondamentale procedere ad un'analisi concreta dello svolgimento del rapporto di lavoro, individuando, o meno, la presenza di quegli indici di subordinazione elaborati, in ambito giuslavoristico, da dottrina e giurisprudenza. In questa prospettiva, la convinzione che la figura del medico di continuità assistenziale sia inquadrabile nella tipologia di reddito di lavoro dipendente viene rafforzata dall'analisi dell'Accordo Collettivo Nazionale di riferimento, in parti-

colare in relazione agli articoli 67 e 68, ai sensi dei quali, anche riguardo ai medici a tempo determinato, emergono in modo inequivocabile alcuni indici di subordinazione quali il rispetto dell'orario di lavoro la proprietà capo al datore (le Aziende Sanitarie Locali) dei mezzi di lavoro. L'Agenzia delle Entrate, dunque, ravvisando anche nel rapporto fra ASL e i medici di continuità assistenziale con incarico a tempo determinato "l'esistenza di un rapporto ineguale, in cui cioè uno dei due soggetto si trova in una posizione di subordinazione per ragioni di organizzazione e divisione del lavoro", stabilisce il loro inquadramento nell'alveo dei redditi di lavoro dipendente.

L'Agenzia delle Entrate, con la medesima consulenza giuridica, viene anche interrogata anche in merito al rapporto fra l'incarico di medico di continuità assistenziale a tempo determinato e il regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e per i lavoratori in mobilità di cui all'articolo 27 del Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98. L'Agenzia ritiene che, salvo il rispetto delle condizioni alle quali è subordinato il beneficio, la figura professionale del medico con incarico a tempo determinato sia compatibile con suddetto regime fiscale. Tuttavia, è opportuno

mettere in evidenza come detto regime fiscale sia stato profondamente innovato dalla Legge di Stabilità 2015 (Legge 29 dicembre 2014, n. 190); in proposito, dunque, saranno necessari, come sempre, ulteriori chiarimenti.

Guido Musso
CdL in Torino



<p>Entrate Direzione Regionale del Piemonte Settore Servizi e Consulenza Ufficio Fiscalità generale</p> <p>Torino,</p> <p>ANCL UNIONE PROVINCIALE DI TORINO C SO SOMMEILLER 21 10128 TORINO (TO)</p> <p>Prot.</p> <p>OGGETTO: MEDICI DI CONTINUITÀ ASSISTENZIALE TITOLARI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO. QUALIFICAZIONE DELLA TIPOLOGIA DI REDDITO <i>Consulenza giuridica n. 901-7/2014 Associazione/Ordine ANCL UNIONE PROVINCIALE DI TORINO Codice Fiscale 97502280015 Istanza presentata il 07/05/2014</i></p> <p>Con la richiesta di consulenza giuridica specificata in oggetto, concernente l'interpretazione del DPR n. 917 del 1986, è stato esposto il seguente</p> <p>QUESITO</p> <p>L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro" (di seguito, anche ANCL) è un sindacato unitario di categoria, con sede in Roma. La stessa si articola in 92 unioni provinciali (cfr. http://www.ancl.to.it/ANCL/), tra cui quella di Torino. Con l'istanza di interpello in oggetto, l'ANCL UP di Torino chiede di sapere se il principio espresso dalla Risoluzione n. 14 del 5 febbraio 1999 del Ministero delle Finanze, che ha sancito l'equiparabilità dei redditi percepiti dai medici di continuità</p> <p><small>Agenzia delle Entrate - Direzione Regionale del Piemonte - Corso Vercellina n. 8 - I.A.P. 10121 Torino Tel. 011 5587482 - Fax 011 5587989 - e-mail: dir.piemonte.agenzia@entrate.it</small></p>	<p>Pagina 11 di 11</p> <p>Quanto all'incidenza delle somme percepite dai medici di continuità assistenziale incaricati a tempo determinato sul limite annuo di compensi di 30.000 comma 96 dell'articolo 1 della Legge n. 244/2007, si chiarisce quanto</p> <p>la citata Circolare n. 17/E del 2012 (cfr. paragrafo 2.3) precisa che, per aderire al regime in parola le persone fisiche, residenti nel territorio dello Stato, che svolgono attività di impresa, arti o professioni, che nell'anno di inizio della attività presumono:</p> <p>«... di ricevere ricavi o compensi (di cui agli articoli da 57 a 85 e 54 del TUIR) in un'anno superiore a 30.000 euro; in caso di inizio di attività in corso d'anno, il limite di 30.000 euro di ricavi o compensi deve essere ragguagliato all'anno [...]».</p> <p>In merito al quesito di prassi appena richiamato esplicita, dunque, gli elementi che concorrono alla formazione del limite in argomento (redditi d'impresa e redditi di lavoro autonomo); elementi tra cui non rientrano i redditi di lavoro dipendente. Sono state ricondotte le somme percepite dai medici di continuità assistenziale incaricati a tempo determinato.</p> <p>Pertanto, i medici di continuità assistenziale incaricati a tempo determinato, non contribuiscono al limite di 30.000 Euro fissato dall'articolo 1 della Legge n. 244/2007, ai fini della permanenza nel regime. Si precisa che quanto appena detto con riferimento al regime dei minimi contributivi, si applica anche in riferimento all'ipotesi di permanenza nello stesso da parte di medici di continuità assistenziale incaricati a tempo determinato. L'ipotesi inversa, invece, richiede verifiche di merito, al fine di verificare la sussistenza delle condizioni di cui all'articolo 1, comma b) del secondo comma dell'articolo 27 del D.L. n. 98/2011 sopra</p> <p>IL DIRETTORE REGIONALE Rossella Orlandi IL SOSTITUTO DESIGNATO IL CAPO SETTORE GESTIONE RISORSE MARCELLA FRANCO</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#E POI LA CHIAMANO 'SPERANZA DI VITA'

La bistrattata Italietta si colloca, su scala mondiale, tra i primi cinque paesi nei quali si vive più a lungo. In particolare, l'aspettativa di vita dagli anni '90 ad oggi è aumentata in media di 6 anni rappresentando il dato di tendenza.

Con tali presupposti fu inevitabile, nell'infuato 2010, l'emaneazione di un provvedimento in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica che prevedesse l'adeguamento periodico (art. 12 – comma 12 bis – D.L. 78 del 31 maggio 2010 poi convertito, con modificazioni, dalla legge 30/07/2010 n. 122) del requisito anagrafico utile per accedere alla pensione tenendo conto degli incrementi di speranza di vita.

Già, 'speranza di vita' ... pare quasi una espressione burlesca: per un soggetto d'età non verdissima che speranza può

coltivare se la decorrenza della pensione continua a slittare?

Il primo adeguamento fu fatto con il DM. 6 dicembre 2011 e riguardava gli anni dal 2012 al 2015. Venendo a recenti disposizioni, con circolare Inps del 20 marzo 2015 n. 63, a seguito del D.M. 16 dicembre 2014, l'istituto rende noti i requisiti per accedere alla pensione dal 1° gennaio 2016, validi fino al 31 dicembre 2018.

Di seguito si riportano le tabelle a confronto, con i requisiti necessari per accedere ai vari trattamenti pensionistici, sia per quanto concerne la pensione di vecchiaia che quella anticipata, da poter eventualmente utilizzare nelle fasi istruttorie di trattative di personale in esubero nelle aziende assistite.

PENSIONI DI VECCHIAIA (EX ART. 24, COMMI 6 E 7, LEGGE N. 214 DEL 2011)

ANNO 2015

DURATA E PERIODICITÀ DI EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE		REQUISITO ANAGRAFICO			
PRIMO ACCREDITO ANTE 96	PRIMO ACCREDITO POST 96	DIPENDENTI		AUTONOMI	
20 ANNI DI CONTRIBUTI*	20 ANNI DI CONTRIBUTI*	DONNE	UOMINI**	DONNE	UOMINI
	Solo se: • l'importo della pensione risulti essere pari o superiore a 672,78 euro*** Oppure • L'età anagrafica sia di 70 anni e 3 mesi se la contribuzione effettivamente versata (al netto dei contributi accreditati figurativamente) sia pari a 5 anni.	63 anni 9 mesi	66 anni 3 mesi	64 anni 9 mesi	66 anni 3 mesi

a qualsiasi titolo versati o accreditati; salve le deroghe analizzate nella circolare INPS n. 16 del 2013

** e lavoratrici dipendenti iscritte alle forme esclusive dell'A.G.O. ex art. 22-ter, comma 1 DI N.78/09 e s.m.i.

***importo ottenuto moltiplicando l'assegno sociale per 1,5 volte ex art. 3 c. 6 L. 335/1995

I REQUISITI PER IL COLLOCAMENTO A RIPOSO DAL 2016

PENSIONI DI VECCHIAIA (EX ART. 24, COMMI 6 E 7, LEGGE N. 214 DEL 2011)

ANNI 2016-2018

REQUISITO CONTRIBUTIVO		REQUISITO ANAGRAFICO			
PRIMO ACCREDITO ANTE 96	PRIMO ACCREDITO POST 96	DIPENDENTI		AUTONOMI	
20 ANNI DI CONTRIBUTI*	20 ANNI DI CONTRIBUTI*	DONNE	UOMINI**	DONNE	UOMINI
	Solo se: • l'importo della pensione risulti essere pari o superiore a 1,5 volte l'assegno sociale*** Oppure • L'età anagrafica sia di 70 anni e 7 mesi se la contribuzione effettivamente versata (al netto dei contributi accreditati figurativamente) sia pari a 5 anni.	65 anni 7 mesi	66 anni 7 mesi	66 anni 1 mese	66 anni 7 mesi
		66 anni e 7 mesi per l'anno 2018		66 anni e 7 mesi per l'anno 2018	

*a qualsiasi titolo versati o accreditati; salve le deroghe analizzate nella circolare INPS n. 16 del 2013

** e lavoratrici dipendenti iscritte alle forme esclusive dell'A.G.O. ex art. 22-ter, comma1 DI N.78/09 e s.m.i.

***ex art. 3 c. 6 L. 335/1995

PENSIONE ANTICIPATA (EX ART. 24, COMMI 10 E 11, LEGGE N. 214 DEL 2010)

ANNO 2015

I soggetti in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 2015 possono conseguire il diritto alla pensione anticipata se in possesso del seguente requisito:

I soggetti con primo accredito contributivo dal 1° gennaio 2016 possono conseguire il diritto alla pensione se in possesso di uno dei due seguenti requisiti:

REQUISITO CONTRIBUTIVO		REQUISITO ANAGRAFICO	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
41 anni e 6 mesi	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi	42 anni e 6 mesi
si considerano i contributi a qualsiasi titolo versati o accreditati (al netto dei contributi accreditati figurativamente)		si considerano i contributi a qualsiasi titolo versati o accreditati (esclusi i versamenti volontari). I contributi accreditati per lavoro, prestato prima dei 18 anni di età, valgono 1,5 volte.	
RIDUZIONE IMPORTO PENSIONE PRIMA DEI 62 ANNI		REQUISITO ANAGRAFICO	
L'importo sulla quota di trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate al 31/12/2011 (e calcolate con il sistema retributivo) è ridotto di 1 o 2 punti percentuali se il requisito pensionistico e l'accesso alla pensione si raggiunge prima dei 62 anni di età. Più precisamente la riduzione è dell'1% per i primi due anni di anticipo e il 2% per i successivi anni di anticipo. Ad. Es. se si accede alla pensione a 58 anni si avrà una riduzione del 2% fino a 60 anni e dell'1% da 60 a 62 (2+2+1+1) per un totale del 6%.		63 ANNI e 3 MESI di età anagrafica, a condizione che risultino versati 20 anni di contributi "effettivi" (obbligatori, volontari o da riscatto) e che l'ammontare mensile risulti superiore a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale ex art. 3, commi 6 e 7 L. 355/1995. (pari per il 2015 a 1255,85 euro).	

PENSIONE ANTICIPATA (EX ART. 24, COMMI 10 E 11, LEGGE N. 214 DEL 2010) ANNI 2016- 2018

I soggetti in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 2015 possono conseguire il diritto alla pensione anticipata se in possesso del seguente requisito:

I soggetti con primo accredito contributivo dal 1° gennaio 2016 possono conseguire il diritto alla pensione se in possesso di uno dei due seguenti requisiti:

REQUISITO CONTRIBUTIVO		REQUISITO ANAGRAFICO	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
41 anni e 10 mesi	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi	42 anni e 10 mesi
* si considerano i contributi a qualsiasi titolo versati o accreditati (al netto dei contributi accreditati figurativamente)		* si considerano i contributi a qualsiasi titolo versati o accreditati (esclusi i versamenti volontari). I contributi accreditati per lavoro, prestato prima dei 18 anni di età, valgono 1,5 volte.	
RIDUZIONE IMPORTO PENSIONE PRIMA DEI 62 ANNI		REQUISITO ANAGRAFICO	
L'importo sulla quota di trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate al 31/12/2011 (e calcolate con il sistema retributivo) è ridotto di 1 o 2 punti percentuali se il requisito pensionistico e l'accesso alla pensione si raggiunge prima dei 62 anni di età. Più precisamente la riduzione è dell'1% per i primi due anni di anticipo e il 2% per i successivi anni di anticipo. Ad. Es. se si accede alla pensione a 58 anni si avrà una riduzione del 2% fino a 60 anni e dell'1% da 60 a 62 (2+2+1+1) per un totale del 6%.		63 ANNI e 7 MESI di età anagrafica, a condizione che risultino versati 20 anni di contributi "effettivi" (obbligatori, volontari o da riscatto) e che l'ammontare mensile risulti superiore a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale ex art. 3, commi 6 e 7 L. 355/1995.	



Nella stessa circolare INPS, per effetto del medesimo D.M. del 16 dicembre 2014, è aggiornato il requisito per accedere alla pensione di anzianità con il sistema cosiddetto delle "quote" che risulta incrementato, dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2018, di 0,3 unità.

Rammentiamo che quanto sopra rappresenta l'onda lunga della riforma pensionistica apportata dalla Legge n. 214 del 22 dicembre 2011, di modifica della Legge n. 335 del 8 agosto 1995, comunemente definita 'Salva Italia'.

E dopo che la sentenza della Corte Costituzionale n. 70 del 10 marzo - 30 aprile 2015, ha dichiarato illegittimo lo stop all'adeguamento pensionistico per cui l'Inps dovrà rimborsare la mancata rivalutazione delle pensioni del 2012 e 2013, si può ben affermare che a tentare di salvare questo Bel Paese hanno contribuito milioni di pensionati: gli aspiranti tali sono avvisati!

Paola Chiadò Puli

CdL in Torino

Senza tante acrobazie

Semplice & Veloce

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

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com

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

GIS Paghe
GIS Com

Soluzioni **personalizzate** assistenza e formazione

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

#METAMORFOSI A PALAZZO PAESANA

Torino, mercoledì 22 luglio 2015

«Non andare a Torino. A nessun costo» Franz Kafka, diari 1910 - 1923

Resoconto dell'assemblea, anno di grazia 2015 e Presidente nuovo di pacca, dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino. Certamente ci sarà, come consuetudine e doverosità, anche quello sulla rivista edita dal CPO ma siccome i tempi della redazione, rispetto agli eventi, non sono proprio d'assoluta simultaneità, provvediamo già su queste colonne a fornirvene riscontro affinché non venga meno l'interesse e venga meno anche la memoria.

L'appuntamento è alle 14.00 presso l'Allegroitalia Golden Palace il che significa, per i Consiglieri in carica come il vostro scrivano, giungere a destinazione alle 13.30. La canicola non offre tregua in questi giorni su Torino ed il refrigerio iniziale dell'aria condizionata all'interno garantisce un sollievo che però si rivelerà effimero. Due anomalie saltano immediatamente all'occhio e non sono benevole: numero di posti a sedere insufficienti e sala accoglienza sponsor affiancata a quella dove si svolgeranno i lavori, senza alcuna separazione. Per oviare alla prima, in compagnia di due altri valenti Consiglieri, il vostro scrivano disimpila, distribuisce, scorpora file di sedie mentre per la seconda non c'è rimedio e realizza da subito come un fastidioso brusio farà da sottofondo ai relatori. Poi,

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
Consiglio provinciale di Torino
Ente di diritto pubblico
Via della Consolata, 1/bis - 10122 TORINO
Tel. 011/5214.424 - Fax: 011/5214.363
E-mail: segretario@cdltorino.it

FONDAZIONE STUDI
Consiglieri del Lavoro - Torino
Via Biamonte, 4/C - 10122 TORINO
Tel. 011/914.542 - Fax: 011/5214.363

In occasione dell'Assemblea Ordinaria degli Istituti,
il Consiglio Provinciale di Torino organizza un Convegno

In collaborazione con

presso
ALLEGROITALIA GOLDEN PALACE
Via dell'Arcivescovado 18 - Torino

MERCOLEDÌ 22 LUGLIO 2015

PROGRAMMA:
Ore 14.00 Registrazione partecipanti
Ore 14.30
Saluti: **Piero Fassino** - Sindaco di Torino
Luisella Fassino - Presidente Consiglio Provinciale Ordine CdL di Torino
Giovanna Pentenero - Assessore al lavoro e formazione professionale della Regione Piemonte
Enea Lovatola - Assessore Comune di Torino - Sviluppo Innovazione
Bruno Sparagna - Presidente Consulta degli Ordini Professionali della Provincia di Torino
Davide Casavella - Coordinatore Commissione Sviluppo economico Torino Strategica

INCONTRO CON GLI ESPERTI DELLA FONDAZIONE STUDI

I contratti di lavoro autonomo dopo l'intervento del D.Lgs. n. 81/2015
Giovanni Marcantonio - Componente Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

I contratti di lavoro subordinato dopo l'intervento del D.Lgs. n. 81/2015
Luca Carati - Coordinatore Consulta Regionale - CdL del Piemonte

Moderatore: **Massimiliano Pico** - Consigliere Ordine Consulenti del Lavoro di Torino

A seguire
Ore 16.30 Assemblea Ordinaria degli Istituti
Ore 20.30 Cena con intrattenimento cabarettistico

Per la partecipazione ai lavori dell'Assemblea saranno riconosciuti n° 4 crediti formativi su materna.it
Ordinamento Professionale a Codice Deontologico (ex art. 3 del Regolamento FCS).
Si invitano i Consigli ad aderire all'evento collegandosi al sito www.allegroitalia.it
Per l'accoppiamento è necessario presentarsi al banco di accettazione muniti della mail di conferma dell'avvenuta prenotazione e del documento di riconoscimento D.I.S.

Via della Consolata 1/bis 10122 - Torino PI 80092690017 tel. 011-5216426 fax. 011-5216363 www.cdltorino.it

Stanza di vita assembleare.



durante la coda alla registrazione, osserva gaudente una hostess che dalla mise sembra uscita da un provino del set 'La grande bellezza', e giunto in fondo alla coda, poiché prenotato alla cena serale, gli viene avvinghiato al polso un artigianale braccialetto fucsia: in effetti è una procedura che ricorda vagamente la procedura di distribuzione delle razioni nei campi di concentramento ma è indispensabile per evitare i soliti imbucati di ogni anno.

Prima di sedersi, naturalmente in prima fila come impone ai Consiglieri un protocollo non scritto, ha spiluccato l'elenco delle iscrizioni: emerge un dato evidentissimo, all'interno di numeri globalmente buoni per la fine di luglio, ossia l'assenza di colleghi che in passato si sono spesi validamente in ambito provinciale; un ricambio generazionale in atto favorito, si fa per dire, non solo dall'avanzare dell'età ma dal perdurare della situazione economica, da far passar voglie incrollabili fino a sostenere che tra qualche anno Torino sarà come quelle città abbandonate del west dove si sente solo la porta del saloon che scricchiola e si vedono balle di fieno che rollano nella Main Street.

Alle 14.42 s'inizia il ballo, con un Consigliere in veste di gran ceremoniere che dà il largo al nutrito di numero di sponsor, fra cui un istituto di credito, un fondo di assistenza sanitaria, una società di lavoro temporaneo, un'assicurazione. Non si può proprio far a meno di segnalare un mantra di chi rappresentava il primo, disambiguamente irresistibile:

"il fiore all'occhiello sono le sofferenze!".

Precedendolo da un ahimè di troppo, il Presidente del CPO introduce un collega nonché Assessore al Comune di Torino, precisamente all'Ambiente, che porta il messaggio di salute del nostro Sindaco. Peccato per il forfait dell'ex ragazzo di via Chiesa della Salute, sarebbe stato spassoso immortalarli accanto, Fassino & Fassino, e sai che risate a comporre la dida! Ci rifacciamo grazie al Segretario con uno sfavillio di pois.

Il collega, nonché Assessore, ricorda come quello torinese sia un territorio straordinario, con l'amministrazione impegnata nel recupero di 10 milioni di metri quadri di spazi, di una crescita che può essere correlata solo alla flessibilità e rammenta le iniziative di quell'eccellenza che risponde al Politecnico.

Il richiamo del Politecnico è un invito per il Coordinatore Commissione Sviluppo economico Torino Strategica, di rassicurante matrice metalmeccanica come preferibile che sia in queste ferite lande sabaude per chi riveste incarichi rappresentativi, senza aver nulla di personale con l'arte orafa: ricorda la necessità di puntare sull'attrattività, sulla conoscenza delle lingue e della necessità dell'incondizionato sostegno, stante l'esaurimento di fondi pubblici, della libera iniziativa.

Alle 15.15 scocca l'ora della parte dedicata all'aggiornamento professionale curata da due colleghi, peraltro entrambi piemontesi, facenti parte della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. La differenza sostanziale è che uno cita Seneca e l'altro il dipartimento legislativo del CNO, questione di estetismi ... Le tematiche trattate invece spazia-

Presidente & Segretario: le sorelle DIVERSE.



no dai contratti di lavoro autonomo ai contratti di lavoro subordinato, ancora bollenti di modifica dopo un'altra stilla di Jobs Act insinuata dal decreto legislativo 81/2015, per concludersi circa un'ora e mezza dopo, inaugurando una pausa dei lavori inaffiata dal vino offerto, per intercessione ANCL, dalla Cantina Sociale di Vinchio e Vaglio Serra.

Si riprende e ci son altri saluti: limitato all'essenziale quello del Presidente dell'U.P. ANCL, un po' più prolisso quello del Presidente dell'Associazione Giovani CDL locale con una commovente chiusa, non si sa quanto consapevole, ispirata a Sant'Agostino.

C'è poi lo spazio per un altro sponsor, un fondo interprofessionale, un attimo che vale la pena narrare perché Bartezzaghi ci andrebbe a nozze: chi lo rappresenta di cognome fa Freddo, appellativo last minute gradito come fa notare il collega cerimoniere. Tuttavia di nome, e lo dice lei stessa, fa Elide: proposizione da lessico e nuvole 'elide il freddo' quindi farà caldo, che in una aula dove ci sono 35 gradi e ventagli delle nonne a tutta, pare un equo castigo.

L'ultimo a portare i saluti è il collega che presiede il Consiglio di Disciplina Territoriale, accennando alla compattezza di un gruppo di recente formazione: se fosse sfuggito a qualcuno, i Consiglieri sono nove e sono nominati direttamente dal Tribunale.

Alle 17.20 inizia l'assemblea e, stante l'indisponibilità di colleghi foresti e del Consigliere Nazionale,

presente e correttamente restio, il Presidente del CPO in carica nomina a presiedere i lavori un collega attualmente Consigliere, nonché ex Presidente dello stesso CPO reso dimissionario a febbraio scorso: decisamente sarebbe stata più opportuna una scelta diversa.

Si approva all'unanimità il verbale dell'assemblea del settembre 2014 e immediatamente il Presidente del CPO da lettura della sua relazione. Parlerà ventitre minuti, confermando la riduzione delle quote e toccando nervi scoperti come 'l'affaire CED', quello che si autodefinisce un 'Presidente meteora' per una valutazione del vostro scrivano globalmente positiva: innanzitutto perché quando si divincola da retaggi atavici di personali isole comportamentali sa essere tremendamente raffinata e coinvolgente e poi perché il testo proposto scorre ricettivo e privo di scollamenti, infatti se lo si paragona a quello dell'anno precedente, per efficacia espositiva e eleganza sintattica, sembrava di ascoltare Scott Fitzgerald dopo essersi sorbiti Federico Moccia.

Ovviamente ci sono anche dei punti che, seppur chiaramente espressi, appaiono inconfondibili: la menzione selezionata dei Consiglieri, la ricostruzione dell'avvicendamento della massima carica, la beatificazione d'un notiziario che implementa le pagine ma difetta di qualsiasi effervescenza. Del tutto separata resta invece l'esondante sbilanciamento verso il gentil sesso: si può comprendere come un Presidente

donna si rallegri della forte presenza femminile, un po' meno che cerchi una identificazione basata a priori sulla medesima appartenenza genetica a nuvole di perfezione e profumo ed il rozzo accostamento alla figura dell'attendente familiare, benché giocata sull'etimologia del sostantivo, andava risparmiato. Comunque termina alle 17.47, tra gli applausi.

Si passa al mitragliamento dei numeri: quest'anno va dato atto al neo Tesoriere, figlio del rimpasto delle cariche, di aver impostato una illustrazione, per quelli che l'anno voluto recepire, decisamente slegata dal solito canovaccio, esponendo i dati con modalità innovative: d'altronde il legame tra Ordine e Fondazione necessita d'una lettura d'insieme. Quello che stupisce, e quindi il Vostro scrivano lo ripete a distanza di un anno, è la tonalità del tutto anglosassone anziché l'abituale 'on the road' del Salento, con cui il collega Presidente dei Revisori s'approccia alla lettura della sua relazione.

Si aprono gli interventi in materia di bilancio: due soli colleghi, di cui il primo rammenta l'atto di fede nelle votazioni dell'anno passato e si compiace del passo avanti in ogni caso compiuto nella proposizione di un qualcosa che s'avvicina ad un bilancio consolidato, indispensabile per evitare un personale voto altrimenti contrario nel 2016, mentre il secondo collega chiede lumi sulle spese di pubblicità.

Relativamente agli interventi incen-

ASSEMBLEA ANNUALE DEGLI ISCRITTI

trati sulla relazione del Presidente inizia un collega, tra i decani di categoria, che propone valutazioni sull'impostazione stessa della giornata assembleare e, con riferimento alla recessione mondiale ma europea in particolare, sull'opportunità di aumentare il numero degli iscritti, nonché sul tema dei CED e conclude, peraltro con piena ragione, stigmatizzando i prematuri abbandoni della sala a lavori in corso.

Segue una domanda volante di una giovane collega in proposito dell'annosa questione del limbo tra la fine pratica e l'esame di stato. La risposta del palco, dopo un remissivo 'eeeeeh', abbozza un vago progetto di alta formazione universitaria: comunque già un miglioramento ragguardevole rispetto a quella espressa all'epoca dal nostro CNO che, come si sa, invita a "rivolgersi ad un consulente del lavoro", credendosi pure spiritoso. In quanto alla collega intervenuta, trattasi di testa pensante all'interno di un gruppo che però, come già l'anno scorso, ha taciuto per l'intera sessione assembleare salvo poi organizzare un evento, sei giorni dopo, che esaltava il lavoro di squadra ed il proliferare degli impegni profusi per la categoria...

Tocca poi al vostro scrivano intervenire: complimenti al Presidente del CPO a proposito della relazione, rivendicazione scherzosa del ruolo dei maschietti fra gli iscritti ma soprattutto un invito alla collaborazione per il futuro perché è inutile nascondersi dietro il caos calmo. Per leggere oltre le righe si rimanda al

corsivo a conclusione del presente elaborato.

È la volta del collega Consigliere cimentatosi prima come cerimoniere: affronta il delicato problema dei CED ricordando le tre strade per esercitare oggi la professione, escludendo crociate da parte del CPO in carica anche perché non è dato a sapere cosa pensino esattamente in Terrasanta e, rammentando la sacralità della sessione assembleare, si rammarica giustamente della sala ormai vuota. Poi accade qualcosa di particolare: in proposito di Consiglieri che nello svolgimento del loro incarico al CPO non riescono a svestirsi totalmente dell'estrazione anclista, sfiora il perimetro del ruolo del sindacato e dopo, 'saltando tutto' – poiché impugnava dei fogli – annuncia, subordinandolo a condizioni di corrispondenza, l'intenzione di dare vita ad una nuova associazione sindacale che tuteli e sostenga esclusivamente l'operato dell'Ordine chiarendo altresì che non è un attacco all'ANCL, ma una cosa diversa. Premesso che ognuno è libero di aver idee proprie, al vostro scrivano pare di ricordare che il collega Consigliere sia iscritto all'ANCL ma soprattutto gli pare di vedere in sala un collega che riveste la carica di appartenente all'Ufficio di Presidenza Nazionale ANCL. Da più alto in grado dell'Associazione tra i presenti, che se ne sia stato muto senza tutelarla appare quanto meno sconveniente: e non si dica che un'intromissione dell'ospite è per natura indelicata perché non si trattava di uno jihadista in visita

guidata a San Pietro bensì d'un collega che padroneggia perfettamente i meccanismi di un CPO e quello che gli ruota attorno. Adesso attendiamo di conoscere il parere sull'intera vicenda del Presidente Nazionale ANCL e sarà un'aspettativa che va a sommarsi a quella della richiesta divulgativa delle relazioni sulle attività provenienti dalle U.P. di cui l'U.P. di Torino si è fatta promotrice, aperta e chiusa parentesi.

Siccome il clima dell'assemblea andava peggiorando è intervenuto l'ex Presidente del CPO, con effetti antitetici alle intenzioni rasserenanti. Dato che l'epilogo di chi l'aveva preceduto era anche stata la considerazione di come certi fatti accadano

La cena dei passi perduti.





Palma & Censa: le sorelle SUBURBE.

solo a Torino, si è sentito in dovere di evocare la vera origine della candidatura del collega poi eletto in seno al CNO. Facendo riferimento al collega componente dell'Ufficio di Presidenza ANCL seduto in prima fila, ma in quel caso nelle vesti di Presidente di un CPO piemontese, ha ricordato un appuntamento regionale in quel di Novara affermando testualmente: 'lo l'ho proposto anche se non avevo ancora l'autorizzazione di Torino'. Il fatto si commenta da solo e la dice lunga sulle modalità di quello che è stato il suo operato: proporre una scelta così delicata come una candidatura al CNO, senza aver preventivamente sentito l'opinione dei suoi Consiglieri non sembra proprio un comportamento esemplare da Presidente democraticamente eletto. Naturalmente, prima che qualcuno che ha svolto il praticantato all'Accademia Reale

delle Scienze di Stoccolma obietti, il tutto non mina in alcun modo il valore professionale del collega poi planato all'Urbe.

Vista la piega della riunione tocca al Presidente del CPO sedare gli animi, cimentandosi nel riepilogo degli interventi succedutesi. Tra i punti di vista in replica, alcuni puntuali ed altri trascurati, il vostro scrivano annota il ritorno sulla tematica dei CED: come non concordare che sono stati una creazione di famiglia, romanticamente propedeutica ad aggirare le peraltro inique storture generate dal credito d'imposta determinato dall'applicazione della ritenuta d'acconto, pur tuttavia successivamente scappata di mano, anche a seguito della globalizzazione imperante e il dilagare dell'informaticizzazione?

La risposta dell'U.P. ANCL di Torino al collega Consigliere disimpegno-

tosì prima come cerimoniere è demandata al collega Vice Presidente della stessa U.P.. Inizia rammentando che è vera la circostanza di un sindacato rivolto principalmente agli iscritti ma quando si ottiene un risultato, vedi l'abolizione del registro infortuni aggiunge il vostro scrivano, è un beneficio per chiunque. Del resto non è un segreto per nessuno che un Ordine particolarmente dinamico, toglie spazi all'organizzazione che comunque è sorta ben prima. Nell'invito conclusivo a collaborare con l'U.P. e la controdeduzione vocale immediata dell'averci provato, c'è tutta la sintesi dell'attuale distanza.

L'ultimissima dissertazione è nuovamente del collega che riveste la carica di Presidente dell'U.P. ANCL ma che nello specifico illustra, in qualità di delegato ENPACL, alcune novità del neo eletto Consiglio dell'Ente di Previdenza anche in ottica STP, a sprazzi già tangenzialmente emerse nel corso di precedenti interventi.

I lavori si chiudono definitivamente alle 19.47, più o meno quando fa capolino il Presidente della Consulta degli Ordini Professionali della Provincia di Torino: in locandina i suoi saluti erano programmati alle 14.30, trattandosi di veterinario probabilmente sarà giunto all'hotel cavalcando un elefante, la leggenda dice appellato Fritz che poi non è riuscito a parcheggiare agevolmente nella Zona Blu...

Quelli in possesso del braccialetto fucsia si accomodano quindi a cena:

s'accomodano è una mera allegoria, dal momento che il rancio, ci pare un termine più appropriato, è da consumare ritti, poiché gli sparuti tavolini sono stati già presi d'assalto.

Eppure c'erano anime illuse che ancora hanno sperato in una sorte contraria fin quando nelle cibarie contenitive non è planato il risotto. Al vostro scrivano facevano tenerezza quelle colleghe accovacciate a bordo fontana e ha temuto che si producessero davvero nel ruolo che fu di Anita Ekberg a Trevi: per non parlare di quei colleghi che calciavano nei tombini le mezze penne di pasta fredda cadute per terra, come fossero palline da golf da spedire in buca.

Ancora il vostro scrivano, durante una libagione di prosecco, incrocia alla mescita il collega nonché Assessore: assodato che in questa occasione si era partiti per affittare il Maracanà di Rio e poi si è finiti in uno scontato hotel, nasce la pazzia della location proiettata ad un'assemblea futuribile, cioè ai laghetti della Falchera che alle luci della sera, se lietamente bonificati come auspica il collega nella sua anima di Assessore, rappresenterebbero un apparato scenico hollywoodiano.

Alle 22.00 arriva senz'altro il meglio della giornata, lo spettacolo delle sorelle Suburbe, al secolo Tiziana Catalano e Luisella Tamietto: strepi-to-se! Finalmente degli artisti che sono entrati immediatamente in sintonia con il pubblico che avevano di fronte. Significa attenzione, umiltà e preparazione, come dimo-

stra la canzoncina dialettale dedicata surrealmente ai consulenti del lavoro. Quando Censa ammonisce Palma urlandole la sua magrezza, 'quando fai la doccia devi saltellare fra gli zampilli', si rischiano sincopi di risa in sala.

Prima del rompete le righe c'è ancora la lotteria che si rivelerà indiscutibilmente aggregativa. Per la cronaca fra i colleghi che si ag-

giudicano i premi, e pure tra i più ambiti, c'è anche il vostro scrivano. Conviene spiegarlo che non è stata solo fortuna, eh! Aveva provveduto ad una pressione sul bordo del pizzino, modellando una resistente aletta opposta che nella ignara mescola si agganciasse agli altri biglietti e lo facesse rimanere comunque in superficie di galleggiamento: a volte serve aver prestato il servizio militare ...

Walter Peirone
CdL in Torino

Cara Presidente

nel mio intervento ho ricordato come fossi stata eletta all'unanimità ma sarebbe inutile negare i contrasti all'interno della attuale consigliatura, il caos calmo, appunto. Nella tua relazione hai chiesto la collaborazione di tutti, in primis di Consiglieri e Revisori, che colgo immediatamente. Soltanto che per trasformare i sogni in splendide realtà, come recita quel tormentone pubblicitario, il primo passo deve essere essenzialmente effettuato da chi dispone delle redini della compagine perché tra i compiti primari di un dirigente c'è quello di non demotivare i suoi collaboratori, evitando di seguire corsie preferenziali. Nella panoramica relazionale delle 'cose fatte', sarebbe stato bene ricordare chi comunque assolve i suoi incarichi appena gli viene data la possibilità e se dei colleghi risultano più attivi a scapito di altri è perché sono meno esposti al neo accentramento di matrice presidenziale. Concludo rinnovando l'invito a contatti più stringenti: del resto il primo banco di prova ti attende prestissimo, precisamente ad Ivrea il 9 ottobre 2015. Siamo lieti dell'entusiasmo che la nostra collega Presidente Nazionale riversa nei confronti dell'opera di chi, già sessanta anni fa nelle verdi terre canavesane, riuscì a creare un equilibrio tra solidarietà sociale e profitto, al punto di metterti a disposizione l'intera Fondazione Studi per la predetta giornata, ma prima ti suggerirei di guardare nel tuo giardino.

W.P.

#LA WOODSTOCK ANCLISTA DI VINCHIO

Vinchio, sabato 23 maggio 2015

La prima istantanea della giornata è quella di una Torino operaia che, è bene ricordarlo, esiste ancora. Ci pareva infatti altamente significativo che gli iscritti all'U.P. A.N.C.L. di Torino si raggruppessero dirimpetto alla Fiat Mirafiori, nei pressi della porta 5, che, nonostante esponga le icone ultramoderne d'estrazione FCA di Jeep e Abarth, per i torinesi veri, esistono ancora anche quelli, richiama ancora l'immagine di Enrico Berlinguer con il megafono in mano dinanzi ai cancelli, anche se non finirà proprio benissimo ...

Per la cronaca l'ultimo ad arrivare, e quindi a causare il ritardo nella par-

tenza del torpedone su cui sgattaiolavano già divertiti e non contenibili bambini, è il collega Filippo Carrozzo: non nutrivamo alcun dubbio!

Si parte alle 09.35: avvio soft, con garrule storielle narrate al microfono, mantenendo però un perimetro rigorosamente professionale. Ecco-vene una a campione.

In un giorno di sciopero dei taxi nella Capitale, un delegato ENPACL acquista un biglietto giornaliero e sale sul bus. Dopo un po' si rivolge all'autista e chiede: "Scusi... ma con questo biglietto posso prendere tutti i pullman che voglio e girare tutto il giorno?". E l'autista: "Sì, certo ...

beato lei che viene a Roma senza aver nulla da fare!"

Dopo le 'barze' e simili, gli occupanti si dividono in due tronconi: donne da una parte (davanti) e uomini dall'altra (dietro): cicalecci con finalità evidentemente opposte. Arrivo sul piazzale della Cantina Sociale di Vinchio poco dopo le 10.30, quasi in perfetto orario e senza particolari susulti, con altri colleghi auto-nomi, nel senso che hanno usato un'auto propria, già in attesa sul piazzale.

Si sale nella sala, perdonate il gioco di parole, riservata: una cinquantina di posti con, in fondo, spazio ludico per i più piccoli.

Dopo i saluti di benvenuto del Presidente dell'U.P., il collega Marco Operti, nell'ambito del 'ritorno al passato', la parola passa a chi può arrogarsi il diritto di raccontare la storia dei sindacati di categoria a Torino. Sindacati e non sindacato perché ci fu un tempo che all'ANCL si affiancò l'APCL: ma andiamo con ordine (con la 'o' minuscola). La sede dell'ANCL locale era in via Cavour, nello stesso appartamento dov'era ubicata allora la sede dell'Ordine (con la 'O' maiuscola). Erano tempi sicuramente eroici: non esistevano le banche dati e si assisteva, dopo le composizioni manuali, alla liturgia del ciclostile, a partire dalle vitali tabelle delle contingenze distribuite da Gino Angeleri, marito del Presidente storico

Come eravamo anclisti...



della nostra U.P., l'indimenticata e indimenticabile Clelia Accornero. Di quest'ultima viene ricordata una lettera che fece epoca, dal titolo fortemente emblematico, 'Per la verità', con cui bacchettava pesantemente un collega che, tanto per cambiare, s'arrampicava su vetri insaponati. Quello stesso collega protagonista iniziale della diaspora APCL e, con ben altro incarico, anche fautore del trasloco del sindacato nei locali di piazza Castello. Ufficialmente l'ANCL traslocò perché all'Ordine (con la 'O' maiuscola) serviva la stanza!!! Applicato oggi a Palazzo Paesana, l'uso 'improprio' di un stanza da parte di soggetti terzi, fa un po' sorridere: ma non divaghiamo. Si proseguì con il doppio sindacato per qualche lustro, incluso un altro

trasloco questa volta non indotto, nell'attuale sede di corso Sommeiller, finché, dopo il Congresso ANCL di Pescia del 1999, dai vertici nazionali giunse l'ordine (con la 'o' minuscola) della riunificazione. Il 'papello' fu sottoscritto dai colleghi rispettivamente 'Presidenti', Salvatore Verga per l'ANCL e Danilo Notarnicola per l'APCL. S'inaugurò un tempo di felice competizione tra le due ex anime sindacali che tuttavia si sfaldò ben presto, anche alla luce della periodica elezione di rinnovo dell'Ordine (con la 'O' maiuscola) e non sempre l'opera incessante quanto propositiva del mai abbastanza compianto collega Francesco Renato Savio, riusciva a ricomporre. Insomma, niente di nuovo e soprattutto nulla che non si ripeta. Siamo



Massimo e Oriana, prima e dopo le pubblicazioni





Piazzale d'arrivo



Piazzale culinario



Piazzale musicale

alle vicende dei giorni nostri, con l'U.P. di Torino stabilmente fuori dal coro dell'appiattimento, ma quelle le conoscono tutti.

Sfumati i ricordi, ci raggiunge il collega Alessandro Rota Porta: è ospite graditissimo poiché soggetto che unisce all'indubbia competenza, testimoniata dalla collaborazione – tra gli altri incarichi – con il 'Il Sole 24 Ore', una obiettività senza omologazioni, non comune tra queste colline.

Pausa delle 12.30 e, dopo la firma del protocollo d'intesa tra la nostra Associazione e la Cantina Sociale (finalmente uno davvero utile dopo quelli, solitamente superflui, sottoscritti con i vari istituti), gruppo unito per la visita guidata alla struttura dove il loro Presidente, il signor Lorenzo Giordano, facendo gli onori di casa illustra il processo della filiera vinicola, dalla raccolta dell'uva al rapporto con i contadini del luogo, dalla fermentazione sino all'imbottigliamento, per un prodotto di riconosciuta eccellenza.

Subito a rimorchio, spazio al momento della degustazione all'aperto con colleghi che s'improvvisano camerieri, forse perché qualcuno l'ha pure fatto in gioventù, e allora vai, in ordine (con la 'o' minuscola): insalata russa, acciughe al verde, vitello tonnato, frittatina, per concludere, dopo un piatto di risotto decisamente delicato se cucinato per quelle quantità industriali, con crostata e fragole. Il tutto innaffiato dal un Brachetto che convertirebbe un astemio dichiarato tale dalla Com-

missione di Certificazione dell'Ordine (quello che con la 'O' maiuscola). Nel primo pomeriggio va in onda la seconda parte del programma, incentrata 'sul ritorno al futuro'. I colleghi Massimo Laiolo e Oriana Lavecchia, rispettivamente Vicepresidente e Consigliere della nostra U.P., avevano promesso effetti speciali e così è stato. Aiutati da giganteschi tazebao colorati, riprendono delle domande rivolte agli iscritti i giorni precedenti e riferite all'essenza ed al ruolo del sindacato all'interno della libera professione, ai percorsi più efficaci per contrastare altalenanti tentativi di liberalizzazioni nonché al ruolo centrale e formativo della crescita professionale di iscritti che sappiano affrontare adeguatamente le sfide imposte da una normativa circolatoria e da scenari di assistenza camaleontici, sin a rendere la quotidianità una perenne complicazione. Perché il Sindacato è padre e madre dell'Ordine (quello che la 'O' maiuscola) e, checché se ne pensi, sopravviverà al secondo, perciò i valori garantiti dalla nostra Categoria non devono diventare occasioni perdute per l'impossibilità di averli potuti perseguire, anche in presenza di un vertice della stessa Categoria che assimila gli spazi delle rivendicazioni.

Terminato il dibattito conseguente si ci trasferisce una cinquantina di metri più in là, sui verdi prati, per dar via alle monellerie assortite.

Il collega Walter Peirone si esibisce nello spazio cabarettistico anch'esso di area strettamente professiona-

le: se qualcuno che leggerà questo elaborato si ricorderà di aver accusato dell'otite improvvisa quel sabato pomeriggio, peraltro un piacevole diversivo per coloro che in quel momento erano intenti a scegliere ammorbidenti al supermercato, sappiate che è solo colpa sua.

Infine, via alle uogle poiché i colleghi Massimiliano Gerardi e Massimo Laiolo, adeguatamente accompagnati da sorprendenti vocalist, hanno sguainato le loro chitarre scatenandosi in suoni dapprima primordiali e poi sfocianti nel selvaggio rock psichedelico. E quando, alla

fine della giornata, hanno intonato 'Carrozzo light my ANCL', nel candore in una nuvola che scendeva nel terso cielo di Vinchio, è sembrato di vedere lo spirito di Jim Morrison che usciva soddisfatto dalla sua tomba del Père-Lachaise. Ad attenderlo c'era quello di Jimi Hendrix che, proprio in quel di Woodstock, aveva suonato per ultimo.

Il Consiglio U.P. ANCL di Torino

Se il collega che si è cimentato nel cabaret, avesse saputo che alimentavano i tappi...



#A TARANTO ... SI PUÒ!

OPERARE LOCAL PER AGIRE GLOBAL: È LABORATORIO LAVORO!

Nell'avvio di questa calda estate pugliese, spesso mi sono ritrovato a leggere notizie e informazioni che riguardano la professione di consulente del lavoro!

Tra le più interessanti letture non potevo esimermi di riservare particolare attenzione all'ultima enciclica di papa Francesco "Laudato sì".

Una lettura che mi ha arricchito ancor più di quella conoscenza "sociale" che è necessaria per svolgere il nostro lavoro e per agire con eticità. Un agire cioè con amore e passione verso il prossimo, spesso respinto!

Dopo aver commentato l'enciclica "Caritas in Veritate"¹ non potevo che introdurre queste brevi riflessioni con il riferimento su quest'ultimo capolavoro di pratica umanità, rivol-

to a chiunque e soprattutto a quanti sono sensibili a "difendere il lavoro" in ogni sua accezione.

"Laudato sì" è questo soprattutto, nella parte in cui ribadisce che "qualsiasi forma di lavoro presuppone un'idea sulla relazione che l'essere umano può e deve stabilire con l'altro da sé"², convinto da sempre che quando parliamo di lavoro e di sviluppo, "non parliamo solo di lavoro manuale ... bensì di qualsiasi attività che implichi qualche trasformazione dell'esistente, dall'elaborazione di uno studio sociale fino a un progetto di uno sviluppo"³.

Una premessa, questa, che mi aiuta molto ad esprimere serene considerazioni rispetto al recente passato vissuto in/e dalla categoria nella fase

di sviluppo e di inviluppo di un rinnovamento dei consulenti del lavoro che tuttora è atteso da tutti gli iscritti all'Ordine e ancor più dagli iscritti ANCL (sindacato unitario?). Un sindacato che vive grazie al pagamento volontario delle nostre quote e che dovrebbe agire per uno sviluppo vero del sistema lavoro dei CdL, anziché ostentare azioni all'occorrenza sugli opprimenti adempimenti che siamo chiamati a compiere per le aziende assistite, a beneficio di una pubblica amministrazione molto spesso ingrata e ingessata da posizioni non sempre volte alla vera semplificazione. Un sindacato che dovrebbe rinnovarsi sin dalla propria carta

¹ La via per uno sviluppo integrale "Lavoro, etica e sviluppo sociale nell'attuale sistema economico - Edizioni Viverein - ISBN 978-88-7263-366-3

² Papa Francesco, Lettera enc. Laudato sì (2015) - p. 125

³ Papa Francesco, Lettera enc. Laudato sì (2015) - p. 125



costituiva, per valorizzare la base nei processi di sviluppo, evitando possibili lotte intergenerazionali di cui si intravedono i primi sintomi.

“A questo proposito, è appena il caso di menzionare l’esempio della C.U. (certificazione unica) e del “rinnovato” modello 770 (inutile da sempre).

Sull’argomento potrei dilungarmi a lungo ricordando che da anni aspettiamo la soppressione di tale adempimento, magari ritornando a considerare l’ipotesi dell’invio mensile “unico” delle informazioni previdenziali e fiscali, lasciando alla pubblica amministrazione il lavoro di aggregare le informazioni utili per giungere alla dichiarazione dei redditi precompilata (oggi un vero aborto) di milioni di cittadini.

Tale auspicata modifica consentirebbe a ciascuno di noi un migliore impegno verso l’approfondimento e la conoscenza, soprattutto nella consapevolezza che l’essere umano

“ è capace di divenire lui stesso responsabile del miglioramento materiale, del suo progresso morale, dello svolgimento pieno del suo destino”⁴.

Non sempre e non tutti però siamo convinti di ciò; basti pensare a chi per il rispetto delle proprie idee, decide di prendere le distanze da governance annichilita (o peggio narcotizzata) e chi invece occupa posizioni pur non condividendo i principi ispiratori di un determinato agire.

Comunque questi uomini e queste donne ci sono e penso siano tanti.

Tuttavia, ci sono anche uomini e donne, come alcuni colleghi della mia Regione (giovani in natura e in spirito ... e non per bandiera), che qualche mese fa, ancora una volta, hanno sollecitato (congresso straordinario di categoria in Roma) “una svolta, perché la professione del consulente del lavoro si evolve e si modella sui cambiamenti del mondo del lavoro”⁵ e, aggiungerei, dello sviluppo socio-economico compatibile di cui - ancora per esempio - Taranto può essere un buon “laboratorio”, per il futuro post-industriale della professione.

Realizzare il sogno della professione “giuridico-economica e lavoristica”⁶ si può, anzi si deve! Dati statistici riferiscono che il 60-80% della produttività dei CdL è rappresentata da prestazioni diverse dall’amministrazione del personale; ma questa è un’altra storia che approfondiremo in altra circostanza.

Queste iniziali riflessioni aiutano a far prendere coscienza di come il consulente del lavoro sia passato, in un

faticoso processo evolutivo, dall’essere “artigiano della consulenza del lavoro” a Professionista Specialista garantista di un importante principio costituzionale che è il “LAVORO”!

Perciò, una professione garante di un principio costituzionale, assimilabile a quella dei medici o degli avvocati, non maltrattabile in alcun modo da chicchessia, né nelle relazioni esterne, ancor meno nelle relazioni interne alla categoria.

A questo proposito giova ricordare che per spingere l’evoluzione della professione non bisogna mai dimenticare quanto sia necessario trovare “ la motivazione di operare assieme, con volontà e motivazione, ... dialogando sempre con passione e mai per caso”⁷.

Oggi, però, è palpabile l’impressione che si agisca “per caso”, magari anche specifico e non per passione generale verso gli interessi della categoria.

Al di fuori di queste valutazioni e superando la visione riduttiva delle potenzialità sindacali e istituzionali della categoria, è necessario stabilire nuovi orizzonti, valorizzando lo sviluppo della gestione delle risorse aziendali (e umane) quale importante

⁴ Cit. Paolo VI -Papa Francesco, Lettera enc. Laudato si (2015) – p. 127

⁵ Documento congresso straordinario Giovani della Regione Puglia (2012)

⁶ Programma elettorale Rinnovo CNO 2015

⁷ Programma elettorale Rinnovo CNO 2015





fattore strategico delle organizzazioni moderne gestite/amministrate dai consulenti del lavoro, con particolare riguardo ai delegati della Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Valorizzare perciò una funzione non più di mera "amministrazione del personale", ma di cura della "crescita" e dello "sviluppo" dello stesso, in rinnovati contesti di sviluppo aziendali.

In passato il Consulente del Lavoro ha esercitato le proprie funzioni in maniera quasi esclusivamente operativa ed esecutiva, come conoscitore ed applicatore della tecnica retributiva e contributiva, nonché gestore dei rapporti derivanti dagli adempimenti con gli istituti previdenziali e assistenziali.

Erano gli stessi anni in cui la componente "lavoro" si configurava come voce di bilancio statica, poco gestibile e per nulla influenzabile dalle deci-

sioni aziendali. Oggi invece il lavoro, l'ambiente di lavoro ed il lavoratore si sono attestati al centro della gestione post-industriale, costituendo un "unicum" importante per l'impresa moderna.

Il Consulente del lavoro, operativamente, deve essere pronto e veloce nel sostituire l'adempimento con la consulenza, l'esecutività con il parteneriato professionale, sempre più in sinergia con la gestione globale della politica aziendale.

Questo sarà possibile se all'impegno centrale della categoria farà seguito l'organizzazione a livello periferico e di base per omogeneizzare le risorse locali per diffondere un più esteso impegno nel rispetto dei richiamati principi costituzionali oggi significativamente delegati alle Regioni in materia di lavoro e di sviluppo.

È necessario affiancare l'evoluzione del mondo del lavoro e del sistema produttivo per cogliere le sfide che lo stesso legislatore ha lanciato e lancia al mondo delle libere professioni e dei CdL in particolare.

Giova a mo' d'esempio riferirsi alla nostra "agenzia per il Lavoro" (alias: Fondazione Consulenti ... per il Lavoro), che nonostante l'impegno degli amministratori, continua ad essere uno sviluppatore di attività "derivate" da norme e non "progettista" di un sistema di sviluppo per la categoria e per il Paese.

Questo soggetto, a volte confuso con altri più importanti della categoria, stenta a sprigionare le giuste energie a vantaggio della crescita "economica" di tutti i consulenti delegati,

possibilmente senza fare ricorso a soggetti terzi che spesso utilizzano il potenziale intrinseco dei CdL a vantaggio di propri interessi (vedi garanzia giovani).

Sono convinto che più incisive azioni socio-politiche della Fondazione consentirebbero la costruzione della più importante rete del lavoro e dello sviluppo attraverso la realizzazione di tanti micro-uffici per lo sviluppo del lavoro nelle realtà territoriali di riferimento, che aiuterebbe certamente la diffusione, la nascita e lo sviluppo di nuove aziende favorendo l'incontro etico tra domanda e offerta di lavoro.

Queste nutrite convinzioni hanno contribuito a far maturare l'esigenza di operare local per agire global, progettando ad esempio "Laboratorio Lavoro", giunto alla seconda edizione grazie all'impegno del Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro di Taranto, che ha voluto proporre al territorio e al Paese importanti momenti di riflessione ed azioni che possono produrre positivi effetti per i CdL e per l'intero territorio nazionale.

Laboratorio Lavoro non è mai voluto essere un semplice convegno; ha, invece, l'ambizione di diventare il punto di riferimento del rilancio della capacità socio-politica e strategica che appartiene ai CdL, anche quelli di terra Jonica, che oggi più che mai sentono il dovere di mettere a disposizione del territorio e della collettività tutta più diffusamente il loro sapere.

Laboratorio Lavoro, ambizioso pro-

getto per essere culla della rinascita della cultura del lavoro e dello sviluppo etico dove i CdL, e non solo, sono impegnati a produrre - tesi e contro-tesi - a sostegno di teorie utili per la rinascita della socializzazione delle idee e del confronto etico.

Sempre più spesso tutti parlano di etica, ma siamo sempre più convinti che pochi, molto pochi "fanno" l'etica e operano eticamente; ad esempio, non avere rispetto delle idee altrui non è etico; peggio, oscurare la forza delle idee altrui non è etico!

Etica e socialità sono un tutt'uno, a condizione che i valori etici siano valori realmente condivisi, cioè non contingenti e/o ordinariamente esigibili come purtroppo spesso riscontriamo.

È perciò necessario continuare ad agire affinché siano reconsiderati in categoria e non solo, valori relazionali e sociali che si ispirano alla dottrina sociale della chiesa.

Un impegno che non può prescindere dalla funzione del sindacato non "struzzesco" ma che sappia affrontare con dignità e coraggio le sfide del "mondo che cambia" senza aspettare le più opportune convenienti condizioni di posizionamenti politici che poco hanno affinità con l'etica e con la morale.

Forte di queste ragioni, la recente edizione di Laboratorio Lavoro, rispettando il format dell'anno precedente, ha sviluppato approfondimenti su temi in quattro ambiti distinti di grande attualità: il nuovo diritto del lavoro, l'immigrazione, lo sviluppo industriale e la nuova fiscalità. Tut-

te aree di estremo interesse per la categoria, che hanno avuto un unico filo conduttore: la centralità della persona sia sul piano delle tutele e dei diritti che come attore economico all'interno dei processi produttivi.

Si è ritenuto che in un momento così difficile per la crescita economica del paese in cui la produzione ristagna, gli investitori non esprimono ancora la piena fiducia nella ripresa, le relazioni industriali hanno però un picco di attività (forse proprio per sopperire agli effetti deleteri della crisi), le novità legislative si rincorrono e i momenti di confronto si moltiplicano, ma si segmentano in ambiti sempre più specifici e talora di nicchia, rischiando un'eccessiva settorializzazione; la pluralità delle voci che appartengono alla categoria è opportuno che agiscano senza attendere "ordini di scuderia" che poco si addicono allo spirito libero dello status di libero professionista.

Laboratorio Lavoro vuole proprio essere una pronta risposta a tutto questo fermento, incanalando le affermazioni di principio, gli entusiasmi di quanti proclamano il rilancio economico italiano con gli spunti polemici, le tesi critiche di quanti si oppongono a questa visione ottimistica e ne temono le incaute conseguenze, in un dibattito ampio e costruttivo per dare linfa vitale a chi come noi opera sul campo.

Un impegno importante quello che vogliamo continuare a approfondire in Laboratorio Lavoro, che, come detto, vuole essere luogo di incontro, sia reale che virtuale tra professionisti, esperti, docenti, cultori del diritto, per ridare importanza al proprio know how tecnico e al proprio bagaglio culturale, per ritrovare la centralità della propria vocazione professionale intorno al tema fondante della nostra nazione: il lavoro!

Pietro Panzetta

CdL in Taranto



#IL CLAN DEGLI INVISIBILI

Si dice che l'attuale livello di penetrazione mafiosa della 'ndrangheta sminuisca sistematicamente quello di Cosa Nostra. Si dice che la prima, a differenza della seconda, non s'attaglierà forse alla teatralità delle fiction televisive ma sia tremendamente più pericolosa e ramificata.

E quella di Giovanni Tizian, giornalista d'origine calabrese che vive al nord ma da anni si trova sotto protezione, è la testimonianza della 'ndrangheta più evoluta, il passaggio definitivo dalla 'picciotteria' quattrocentesca di Osso, Mastrosso e Caccagnosso alla versione 2.0 di oggi. Composta da broker che spostano denaro da riciclare nei paesi offshore con un click di mouse, si mimetizza nella palude equivoca delle connivenze, facilitate dal fragile tessuto sociale dei tempi della crisi, sin a divorare aziende ad ogni latitudine.

Quindi, per 'conoscere quello che non si conosce proponiamo 'Il clan degli invisibili' perché come ebbe a dire un giorno il giornalista siciliano Pippo Fava, prima di essere ucciso, "A che serve vivere se non c'è il coraggio di lottare". L'autore non scrive 'per sentito dire' essendo figlio di un funzionario di banca ammazzato nell'ottobre 1989, sulla strada statale 106 Jonica, mentre tornava a casa dopo una giornata di lavoro. I mandanti e gli esecutori materiali dell'omicidio non sono stati mai individuati ma, probabilmente, in qualità di responsabile degli investimenti della filiale del Monte Paschi di Siena di Locri, Giuseppe Tizian pagò qualche 'no' di troppo in ottica mafiosa.

Nel libro, l'inizio della narrazione è di quelle folgoranti: siamo a metà degli anni novanta e ci sono sei ragazzi che giocano a calcio sulla piazza del paese; nulla di anomalo se non lo facessero con una te-

sta umana mozzata. Fantasia relativa del resto: a Taurianova, nella piana di Gioia Tauro, durante una delle numerose faide intestine tra 'ndrine dovute alla spartizione delle attività illecite, accadde qualcosa di molto simile.

Ma per un quadro chiaro è bene focalizzare l'attenzione sulla crescita delle cosche, iniziata ben prima: infatti la 'svolta' risale ai primi anni settanta, ai tempi della prima guerra di 'ndrangheta quando i padrini regnanti vennero massacrati dai sicari dei clan emergenti in una sorta di scontro generazionale. I vecchi boss erano riluttanti a gettarsi a corpo morto sul mercato della droga e dei sequestri di persona peraltro uno dei reati più odiosi che esista.

Venne ancora un passo successivo: a quell'organizzazione, fondamentalmente arcaica, basata sul caporalato in agricoltura e contrabbando, non era più sufficiente l'ulteriore impulso garantito dagli eterni appalti per il riammodernamento dei tronchi della Salerno-Reggio Calabria o il sorgere del poi incompiuto impianto siderurgico di Gioia Tauro. Per il cosiddetto 'salto di qualità' serviva sdoganarsi definitivamente dalle vecchie regole, secondo le quali un 'ndranghetista non poteva aver alcun rapporto con l'ordine costituito, con chi portava una qualsiasi divisa o toga, insomma a chi aveva giurato fedeltà a qualcosa di diverso che non fosse la cosca mafiosa.

E allora nacque la 'Santa', un uovo di Colombo del malaffare che, utilizzando gli oscuri canali della Massoneria, permetterà agli uomini delle famiglie mafiose calabresi di prender contatti con la magistratura e la politica di primo livello, allargando i traffici su scala mondiale.

Ma torniamo ai quei sei ragazzi che cal-

ciavano la testa mozzata: dal prologo si fa un salto temporale di vent'anni, pressoché 'alla Dumas'. Nel frattempo hanno mutato volto e dell'onorata società rappresentano l'eccellenza della catena delinquenziale: c'è chi fa il consulente finanziario a Milano, chi il proprietario terriero in Colombia, chi l'immobiliarista in Costa Azzurra, chi il titolare di una catena internazionale di ristoranti, chi l'uomo politico e solo l'ultimo di loro, nel plot Demetrio De Pasquale, altrimenti detto «il Signorino», è rimasto in Calabria a muovere i fili dell'organizzazione. Ma quando in una Bologna che inconsapevolmente è già colonizzata dalle cosche, due giornalisti cominciano a raccontare il marcio dell'intero sistema, non esitano a rispolverare i vecchi metodi e a far scorrere il sangue per uno di loro. L'io narrante diventa quello superstite che, tramite una inchiesta impostata con la metodologia più idonea a far scalpore, ossia la pubblicazione a puntate, svela il livello di degenerazione raggiunto.

È un percorso narrativo quello di Giovanni Tizian ma vale quanto un saggio: emerge il quadro raccapricciante di una criminalità organizzata impadronitasi di realtà imprenditoriali una volta sane e poi, nel disperato tentativo di superare le difficoltà finanziarie, spolpate dalla micidiale commistione mafia-politica. Resta incredibile come ci sia poca percezione da parte dell'opinione pubblica, seppur comprensibilmente più colpita dall'emergenza microcriminalità, tra immigrazione, tossicodipendenza, prostituzione, furti. Eppure se parte degli uomini che fanno 'girare' la nostra economia, con l'aiuto – va detto – di professionisti compiacenti, diventano ostaggio delle varie organizzazioni senza reagire, anzi in alcuni casi considerano le cosche come una panacea alle loro diffi-



IL CLAN DEGLI INVISIBILI
di Giovanni Tizian, Mondadori
pagine 171 – costo 17,00 EURO

coltà perché gli consentono di mantenere l'apparente conduzione dell'azienda, allora s'imbocca una strada rovinosa quanto senza via d'uscita.

Gli inquirenti non sono certo immobili e non fanno mancare catture di latitanti e confische di beni ingenti ma purtroppo il rimedio rivelatosi letale per combattere altre necrosi analoghe, cioè il virus del pentitismo, trova scarsa applicazione al fenomeno delle 'ndrine poiché, stante la loro struttura orizzontale, eventuali confessioni agli investigatori provocherebbero detenzioni a catena per padri, fratelli, zii, cugini.

E quindi non resta che la ribellione individuale della popolazione, che siamo tutti noi e non solo quella calabrese che non merita una ingiusta identificazione: perché l'infiltrazione mafiosa si basa sulla cultura del favore e dove quest'ultima prospera si trasforma in radicamento.

Simonetta Sartore

CdL in Torino

#A CINTURE ALLACCIATE

Torino, mercoledì 27 maggio 2015
teatro Vittoria



L'Assessore Regionale al Lavoro Gianna Pentenero con i colleghi Luisella Fassino e Walter Peirone

Non è la prima volta che il Consulente Disorientato atterra su un palco di un teatro per ragioni d'intrattenimento. Per l'occasione l'acronimo di copertura è C.B. e quando, poco dopo le 19.00, giunge nel garbato teatro Vittoria la sua compagna d'avventura serale, acronimo di copertura P.C., non è ancora arrivata.

Allora, poiché nell'agone trottano sia Bruzio Bisignano con Santa moglie professoressa al seguito nonché Mara e Bruno Bergamasco ossia I Trigemini, che già ben conosce, dopo gli abbracci di ritrovo s'ingegna a dare una mano per ultimare la scenografia.

L'occasione teatrale è quella di riproporre lo spettacolo dedicato alla sicurezza sul lavoro che, nella circostanza, si arricchisce sviluppando il tema della sicurezza domestica.

Finalmente arriva il Presidente, o meglio P.C.: le sue preoccupazioni sono soprattutto esteriori, leggasi acustica e computer e per i primi minuti il Consulente Disorientato, o meglio C.B., pare non esistere. Non c'è da preoccuparsi, fa sempre così: poi si ravvede e si relaziona con efficienza e leggiadria.

La sala intanto si riempie. Hanno una faccia catalogabile quelli del Rotary? Certamente non corrisponde a quella dei colleghi in sala che sono minoranza. È davvero un peccato che gli iscritti non abbiano trovato il tempo di sostenere una iniziativa meritoriamente organizzata dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino, per di più con la collaborazione ecumenica dell'U.P. Ancl e dell'Associazione Giovani CdL.

Non è che tra le varie autorità invitate la situazione sia migliore: pertanto un plauso sincero va all'Assessore Regionale al Lavoro, dott.ssa Gianna Pentenero, e al dottor Giovanni Firera in rappresentanza dell'INPS. Secca riga blu per l'INAIL, disonorevolmente latitante alla serata, dopotutto si parlava solo d'infortunistica ...

Alle 21.20, quando il personale del teatro già occhieggia timoroso l'orologio e realizza qualche straordinario imprevisto, s'inizia.

I saluti e i ringraziamenti del Presidente e del Consulente Disorientato anticipano l'avvento di Bruzio Bisignano. È alla sua quarta esperienza sabauda: alla prima i presenti ne rimasero folgorati, alla seconda ed alla terza di certo non s'annoiarono e non lo faranno nemmeno stavolta perché è persona che si rapporta a chi lo ascolta con modalità a cui non si può restare indifferenti. Si definisce 'consulente aziendale in sicurezza sul lavoro' mentre al Consulente Disorientato piace battezzarlo come 'formatore' cioè colui che agendo sulle coscienze altrui suscita emozioni. Una locandina infelice, prostituitasi al regime dei recuperi primaverili della FCO, intitola banalmente: 'Ricordi, attualità e opportunità del Servizio di Prevenzione Protezione'. In realtà sono 'Storie di metalmezzadri' cioè la commedia umana di quegli ope-

rai che lavoravano in fabbrica senza mai dimenticare quel microcosmo contadino da cui provenivano e che ha agito da ammortizzatore sociale. Non solo: l'espressione 'metalmazzadri' è una fedele fotografia di un paese prima agricolo, poi industriale e adesso diventato non si sa bene cosa.

La seconda parte della serata è stato un momento particolarmente toccante perché il Presidente, anzi P.C., ha intervistato Tiziana Motto, autrice del volume autobiografico 'Margherita', per cui Vi rimandiamo nel box a lato.

Nella terza ed ultima parte dell'appuntamento si sono esibiti I Trigemini: se la volta scorsa s'erano occupati di una 'boita' che produceva sedie, e del resto la sedia stava nella loro friulana Manzano come da noi l'auto stava a Mirafiori, in questa circostanza si occupano delle appa-

rentemente serene mura domestiche. È ancora forte l'emozione della testimonianza della signora Motto e lo sketch che si svolge in una cucina come tante è seguito con distintiva partecipazione.

L'incontro si conclude in bellezza: il Consulente Disorientato, alias Claudio Bisio, e il Presidente, alias Paola Cortellesi, si squadrano a vicenda prima di offrirsi alla platea per l'ultimo consenso: soprattutto non è stato necessario legarsi sul palco con una corda di sicurezza per scongiurare il pericolo che uno lasciasse solo l'altro.

I calorosi saluti conclusivi attestano l'apprezzamento del pubblico: succede quando si abbinano ironia e intelligenza, da sempre sorelle di sangue.

Consulente Disorientato



"Margherita" di Tiziana Motto

È la narrazione di una tragedia umana che potrebbe capitare a chiunque di noi, per il semplice fatto di trovarsi nel posto sbagliato nel momento sbagliato. Il personale nastro della memoria scivola all'indietro, sino all'8 giugno del 2013: la signora Motto si trova ad Agliè, nella cucina della casa dei suoceri, quando un'esplosione di una bombola di gas la riduce in fin di vita. Inizia un percorso di paura, privazioni, patimenti fisici e psicologici. Con lo pseudonimo di 'Margherita' racconta quei giorni urticanti, dimostrando come la scrittura possa essere terapeutica, anche dopo una devastazione interiore, e aiuti non solo a sopravvivere bensì a riprendersi la vita, che è cosa ben diversa. E se quasi due anni dopo si presenta, con le sue gambe, sul palco di un teatro, la testimonianza assegna una speranza a tutte le famiglie sprofondate in drammi analoghi. Perché non è vero che la sofferenza rende migliori: lo fa solo quando si ci riesce a dominare i demoni delle ragioni che si pensa che l'abbiano determinata, esattamente come ha fatto lei, dando alle stampe il libro e anestetizzando il dolore.



Bruzio Bisignano alle prese con la segnaletica di sicurezza.
Mara e Bruno Bergamasco alle prese con una scala d'insicurezza.



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

Da "La Repubblica" del 15 luglio 2015

Leggiamo che sicura come l'afa di luglio, ogni anno in Consiglio comunale a Torino si ripresenta la stessa discussione: la goccia che ha fatto traboccare il vaso è stata quando i consiglieri Cassiani e Bertola sono arrivati in commissione in bermuda e altri quattro in carmiocotto, in aula. Il presidente Porcino è stato costretto a ricordare: giacca e cravatta sono d'obbligo per gli uomini al pari di un castigato capospalla anche alle colleghe donne. Naturalmente all'U.P. ANCL di Torino siamo ben consci che non sono sufficienti capi morigerati, anche quando impera la calura, per far onesti e capaci amministratori perché l'abito, come noto, non fa il monaco tuttavia riteniamo che un minimo di decenza nel vestire da sfoggiare in pubbliche occasioni da parte dei nostri associati, iscritti all'Ordine in genere e, anche, da parte degli impiegati degli uffici pubblici d'abituale frequentazione non guasterebbe. Diciamo che sarebbe opportuno per abitudine, professionalità e sistematicità: insomma quella dipendenza funzionale, nel caso tra l'abbigliamento ed il ruolo, spesso evocata senza alcun discernimento.

Short e infradito in Sala Rossa ed è scandalo

Da "La Repubblica" del 02 luglio 2015

Leggiamo dell'arresto dei familiari di Maria Giulia Sergio, alias Fatima Zahra, l'italiana che dopo la conversione voleva combattere per l'is in Siria. Per partire, secondo la sharia, aveva bisogno di un marito e per questo ha sposato l'albanese Aldo Kobuzi, 27 anni come lei, pronto all'addestramento come mujahed. Ma non solo: la ragazza è stata intercettata mentre, tramite Skype, sollecita la partenza per la Siria della famiglia ancora in Italia: la sorella, la madre ed il padre, poi colpiti da ordinanza di custodia in carcere da parte della procura di Milano. In particolare al padre Sergio Sergio (non è un errore, vanta nome e cognome identico e chissà se adesso si farà chiamare Mohammed Mohammed), cassini-tegrato e reticente, la ragazza rammentava perentoriamente "Prendi i 2500 euro di liquidazione e lascia il lavoro, che senso ha?". Pur nella drammaticità dello scenario, soprattutto in proiezione futura, all'U.P. ANCL di Torino non possiamo far a meno di rallegrarci: il primo caso di trattamento di fine rapporto devoluto all'Islam. Una sorta di previdenza complementare al rovescio!

Il diario di Fatima "Uccido miscredenti per amore di Allah"

Da "La Repubblica" del 18 luglio 2015

Leggiamo che è stata creata la nuova maglia della Sampdoria per la prossima stagione insieme al marchio spagnolo Joma. L'aspetto più curioso arriva da una serie limitata di divise riservate agli appassionati e caratterizzate dallo slogan "La maglia che ti incoraggia": sono state infatti realizzate con un chip all'interno dello stemma blucerchiato, toccando il quale parte un coro dei tifosi, cantato per l'occasione da Muriel, Eder, Correa, Palombo, Rizzo e Duncan e registrato qualche settimana fa in gradinata sud. All'U.P. ANCL di Torino ci sembra una iniziativa sensazionale, assolutamente da copiare: pensate che meraviglia delle t-shirt del Sindacato Unitario con una serie di chip dove, a seguito di pressione, partono le dichiarazioni dello statuto dell'Associazione, i nomi dei colleghi facenti parte del Consiglio Nazionale e dell'Ufficio di Presidenza, urlati come allo stadio da uno speaker invasato, sino al richiamo conclusivo di una delirante ola.

La maglia con l'Inno incorporato

#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