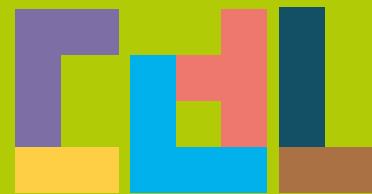


# Obiettivo



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



luglio  
318  
numero

## COVER STORY

la Nuvola Lavazza, nuovo centro direzionale della nota azienda del caffè, 30mila metri nel cuore del popolare quartiere Aurora ... una storia ultracentenaria e torinese, illuminato esempio agli industriali locali che proprio in via Bologna si sono riuniti per la loro assemblea annuale, tristemente consapevoli che nella provincia si registra un ritmo di recupero della produzione più lento del resto del Nord Italia ... non a caso, oltre la famiglia Lavazza, l'unico imprenditore che ha fatto recentemente parlare di sé, grazie al riconoscimento Unesco alla città d'Ivrea, è un certo Olivetti Adriano, deceduto il 27 febbraio 1960 ...



Per contattarci:



segreteria@gruppopolaris.org



+39 0121 303768



**GRUPPO  
POLARIS**

ENGINEERING & CONSULTING



[www.gruppopolaris.org](http://www.gruppopolaris.org)



Sicurezza sul  
Lavoro



Ambiente e  
Energia



Sistemi di  
Gestione



Consulenza



Verifiche  
Periodiche



Laboratorio di  
Analisi



Medicina del  
Lavoro



Formazione

Obiettivo CdL  
n. 3-2018

Pubblicazione bimestrale  
edita dall'ANCL U.P. Torino

Redazione  
Corso Sommeiller 21,  
10128 Torino  
obiettivocdl.torino@anclsu.com

Direttore Responsabile  
Alessio Broglio

Registrazione  
Tribunale di Torino  
n. 3 del 18 febbraio 2014

Chiusa in redazione  
14 luglio 2018

Egregio Destinatario, ai sensi dell'articolo 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.



3 # L'EDITORIALE *di Massimiliano Gerardi*

### **scomposizioni composte**

4 # SUGGERIMENTI "DIGNITOSI" *a cura di Gianluca Bongiovanni*

### **cerchi concentrici**

8 # CHI DI INTERNET FERISCE, DI INTERNET PERISCE  
*a cura di Salvatore Verga*

10 # MONTALBANO STA FUORI DALLA FABBRICA *a cura di Simona Carbone*

12 # IL PERIMETRO NECESSARIO *a cura di Erica Maurino*

15 # L'ARTE INCONTRA LA TECNICA *a cura di Sandra Fruci*

20 # QUANDO TUTTO FINISCE *a cura di Laidi Kertusha*

24 # COME PRIMA, PIÙ DI PRIMA *a cura di Mattia Galli*

### **esterior ... mente**

31 # CON QUELL'ARIA DA ITALIANO IN GITA *a cura di Luigi Rodella*

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

38 # SPUNTI PER L'OLTREMARE *a cura di Oriana Lavecchia*

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

42 # EASY PULLMAN *a cura di Walter Peirone*

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

48 # ABUSIVI, MALA TEMPORA CURRUNT *a cura di Michele Giannone*

### **privata ... mente**

51 # TUTTI IN CORSA A PIU' NON POSSO PER SPOLPARVI FINO ALL'OSSO  
*a cura di Carlo Domenico del Massa*

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

58 # UN RAGAZZO NORMALE *a cura di Simonetta Sartore*

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

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



il 14 giugno 2018

con una prevedibile scorpacciata di gol i padroni di casa della Russia battono l'Arabia Saudita nella partita inaugurale dei Mondiali di calcio 2018, i primi da 60 anni senza l'Italia, nel pieno di una crisi senza precedenti: povera di talenti e strutture, con tecnici federali inadeguati e una dirigenza commissariata ... uno schiaffo in pieno volto agli appassionati di quello che era sempre stato un fiore all'occhiello del made in Italy dove lo stesso giorno, sui principali quotidiani del paese, dominano i servizi dell'arresto del costruttore del nuovo stadio della Roma e del superconsulente del Comune: molto di più di una nemesi ...



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

Massimiliano GERARDI, Presidente;  
Sara MURARO, Vice Presidente;  
Ginevra CALVI, Segretario;  
Michele GIANNONE, Tesoriere;  
Gianluca BONGIOVANNI, Consigliere;  
Alessio BROGLIO, Consigliere;  
Sandra FRUCI, Consigliere;  
Laidi KERTUSHA, Consigliere;  
Massimo LAIOLO, Consigliere.

### **COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI**

Sonia ALEMANNI, Presidente;  
Aldo DE CRIGNIS, Componente;  
Zaira PEGOLO, Componente.

### **REDAZIONE**

Alessio BROGLIO, Direttore responsabile;  
Walter PEIRONE, Coordinatore redazionale;  
Sonia ALEMANNI, Collaboratore;  
Gianluca BONGIOVANNI, Collaboratore;  
Simona CARBONE, Collaboratore;  
Sandra FRUCI, Collaboratore;  
Mattia GALLI, Collaboratore;  
Oriana LAVECCHIA, Collaboratore;  
Erica MAURINO, Collaboratore;  
Simonetta SARTORE, Collaboratore;  
Salvatore VERGA, Collaboratore;  
Luigino ZANELLA, Collaboratore.



# #EDITORIALE

Carissime lettrici e carissimi lettori,

mi trovo a scrivere dopo settimane di intensi avvenimenti: partendo dal Festival del Lavoro tenutosi a Milano, proseguendo con la nostra assemblea annuale degli iscritti al Sindacato, per terminare con la pubblicazione del decreto Dignità. Semplice intuire quale dei tre avvenimenti mi abbia deluso: proprio l'ultimo, il decreto legge n. 87/2018 intitolato "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", in vigore dal 14 luglio 2018.

In queste ore il nostro Ministro del Lavoro avanza ipotesi di complotti nella stesura: qui la delusione muta in disgusto, disgusto per un Paese che dispone d'una classe politica che troppo spesso sfugge dalle proprie responsabilità gridando al complotto laddove forse bisognerebbe lamentare l'inadeguatezza rispetto ai ruoli ricoperti.

Ma la predetta inadeguatezza, emersa dai primi interventi legislativi posti in essere dal Ministro che ci rappresenta e con buona pace di ciò che pensa il Prof. Piergiovanni Alleva, dimostra che non si può fare a meno dei Consulenti del Lavoro nello scrivere i provvedimenti che riguardano una materia che noi conosciamo meglio di chiunque altro unitamente alle esigenze che ne derivano.

Una di queste primarie esigenze coincide con la certezza interpretativa delle norme, che si devono comporre di poche regole ma chiare e facilmente assimilabili nonché rigorosamente contestualizzate: non tenere conto del bisogno di flessibilità delle imprese italiane nel mondo globalizzato, significa ghehizzare il Paese in architetture legislative che non potranno mai comportare l'introduzione di smart working, del lavoro somministrato, del welfare aziendale e di orari multiperiodali. Non mi soffermo poi sugli assurdi incrementi dei costi del licenziamento in tutele crescenti, poiché prevedere di risarcire con 36 mensilità un ex dipendente è un affronto a qualunque principio di economia aziendale.

Occorre assegnare alle aziende il tempo materiale per valutare coloro che saranno poi premiati con la stabilizzazione del rapporto di lavoro. Ci sono rapporti, sinallagmatici e non, che necessitano di anni di rodaggio prima di contrarre un matrimonio professionale e ridurre la possibilità di usufruire dei tempi determinati acausalmente per soli 12 mesi rappresenta un notevole passo indietro perché il problema vero della contrazione dei posti di lavoro non è se assumere a tempo indeterminato o determinato, è se assumere, punto.

Il futuro ripristino dei voucher potrebbe essere invece colto con un plauso, a patto però che le procedure telematiche su internet vengano snellite: quando chi ci governa comprenderà che i rapporti di lavoro occasionali o accessori, potrebbero essere attivati dagli smartphone,

abbinando il codice fiscale del lavoratore al committente che sta usufruendo della prestazione?

Il confronto sul mercato del lavoro e sulle sue regole non può dipendere da interventi spot e soprattutto in tempi così brevi solo per mostrare al "popolo" che si sta dando il via ad una nuova era: occorre aprire confronti con tutti gli attori del sistema, iniziando una nuova fase di concertazione tra le parti sociali che manca da troppo tempo. Intanto la nostra Categoria deve continuare a difendersi dagli attacchi dei grandi gruppi di software house che offrono ribassi del tutto insostenibili. La clientela del Consulente del Lavoro non compra buste paga come al supermercato gli yogurt bensì acquisisce la consulenza che fa da contorno a 'quella' busta paga, la serietà di un professionista che non precarizza i suoi dipendenti e che non si è organizzato per gestire le informazioni gettandole alla rinfusa in un contenitore di big data, che pur non essendo un call center è comunque sempre presente e reperibile.

Alla nostra assemblea degli iscritti, la Collega varesina Paola Marchioni ci ha illustrato il progetto dell'ANCL Nazionale in ambito Erasmus riservato ai giovani imprenditori dell'U.E.; a parere di scrive, anche la sola idea d'iniziare a confrontarci con imprenditori stranieri è l'occasione per intraprendere un percorso verso l'internazionalità: è finito il tempo in cui, seduti ad una scrivania, si poteva attendere il cliente attirato da una targa all'ingresso, fornendogli consulenze in slang locale.

Ho esordito accennando al Festival del Lavoro di Milano, dove ci siamo recati nella giornata del 29 giugno 2018, con modalità pulmino della scuola, coinvolgendo oltre 30 colleghi, grazie alla proficua unione d'intenti con il C.P.O. ed i Giovani CdL, ritrovando a destinazione una ottima organizzazione dell'evento, in pieno stile milanese. Richiamo la vostra attenzione anche sul Congresso Straordinario che terremo a Santa Margherita di Pula dal 20 al 22 settembre 2018. Avrei preferito che le proposte di modifica del nostro Statuto transitassero dagli iscritti territoriali per poi essere discusse in sede plenaria e non assistere al procedimento inverso che ci vede solo alzare la manina per esprimere favore o dissenso. A pagina 38 troverete le proposte di modifica dell'U.P. redatte dalla collega Oriana La Vecchia, Consigliere Nazionale ANCL. Infine vorrei dedicare il mio ultimo pensiero ai candidati dell'esame di abilitazione che terranno gli scritti a settembre: so che passerete queste settimane a studiare come forsennati, mettetece la tutta e in bocca al lupo, perché la nostra Professione ed il nostro Sindacato hanno bisogno di Voi.

**Massimiliano Gerardi**

CdL in Pinerolo (TO) e Presidente U.P. ANCL Torino

## #SUGGERIMENTI "DIGNITOSI"

**Nel corso dell'ultima riunione di redazione, il coordinatore della nostra rivista mi ha incaricato di redigere un breve commento a proposito dei contenuti del decreto legge, giornalmisticamente battezzato "decreto dignità", che dovrebbe contenere l'ennesima riforma del lavoro in versione 2018. L'attesa per la pubblicazione del decreto si sta prolungando oltre le tempistiche necessarie alla chiusura del presente numero per cui, oltre al sospetto che di precario non ci siano solo i lavoratori destinatari di tutele riciclate dal passato ma anche i contenuti del decreto stesso, non mi resta che giocare d'anticipo e provare a mettere nero su bianco alcune idee di riforma, quasi a voler suggerire con un pizzico di presunzione alcuni spunti per migliorare l'attuale normativa in tema di lavoro, nostro pane quotidiano.**

### Riforma numero 1 LAVORATRICI BADANTI E DATORI DI LAVORO NON ECONOMICI

C'è qualcosa di confuso nella gestione del lavoro domestico, anzi nel rapporto di lavoro fra alcune famiglie ed alcuni lavoratori/lavoratrici. Se la normativa giuslavoristica italiana è permeata dal principio del "favor prestatoris", e ciò è ampiamente giustificato da ragioni storico-sociali che ci hanno abituato a considerare il rapporto di lavoro subordinato alla luce di una netta sproporzione fra la forza economica del datore di lavoro (nel gergo della lotta di classe: il capitalista) e del lavoratore (il proletario), ciò non è più vero se si analizza il rapporto di lavoro domestico che si instaura nell'ambito di una famiglia che necessita di assistenza per la cura degli anziani.

Questo rapporto di lavoro presenta sempre più spesso un rapporto di forza nettamente sbilanciato a favore del lavoratore, a causa dello stato di bisogno in cui versano i familiari disposti spesso ad incondizionati sacrifici economici pur di

assicurare ai propri cari l'assistenza necessaria.

Il capovolgimento del rapporto di forza consente a lavoratori/lavoratrici privi di scrupoli di imporre condizioni economiche spesso basate sulla sola tariffa oraria senza dare il necessario risalto al corollario di diritti economici e normativi dettati dalla legge e dal contratto collettivo. Le famiglie, è bene ricordarlo, non sono soggetti economici strutturati, in grado di acquisire facilmente le conoscenze e le capacità professionali necessarie per gestire un rapporto di lavoro dipendente. Sarebbe ovviamente auspicabile l'assistenza di un consulente del lavoro, ma anche in questo caso il risultato non sarebbe garantito: la gestione quotidiana di un rapporto di lavoro (soprattutto domestico) non è delegabile e resta comunque in capo al datore di lavoro l'onere di impartire le direttive al dipendente e di esigerne il rispetto.

Il cuore del problema, come sopra accennato, a mio parere consiste nella retribuzione tabellare prevista dal contratto collettivo, trop-

po bassa rispetto alle quotazioni di mercato, spesso derivate dalle tariffe del lavoro nero e come tali "onnicomprensive". È evidente che queste ultime non possono essere poste a confronto con la tariffa oraria del CCNL senza prendere in dovuto considerazione il valore di tutti gli altri istituti legali e contrattuali (ferie, tredicesima, TFR, festività, contributi, etc.). Ecco quindi l'origine di contratti di lavoro individuali assai generosi che vengono frettolosamente ed imprudentemente stipulati a "tariffa di mercato" originando così retribuzioni annue notevoli e ingiustificate, oltre a liquidazioni di TFR in grado di compromettere seriamente anni di faticosi risparmi familiari.

Una possibile soluzione potrebbe prevedere, per i rapporti di lavoro con colf e badanti, l'utilizzo del lavoro occasionale (il "Libretto Famiglia") con la disapplicazione in deroga dei limiti quantitativi attualmente previsti (2.500 euro annui per ciascun prestatore nei confronti dell'utilizzatore ed un limite complessivo di 5.000 euro annui per quest'ultimo): ciò consentirebbe di remunerare il lavoratore con una tariffa oraria "onnicomprensiva" (quella attualmente prevista di 8,00 euro in aggiunta ai contributi potrebbe essere accettabile) nell'ambito di una cornice di legalità pur senza l'applicazione delle previsioni del CCNL.

Inoltre, conserverei nell'ambito del lavoro subordinato e del contratto collettivo le mansioni di più alto livello quali ad esempio il maggiordomo, l'autista ed il cuoco, poiché il costo elevato di siffatte figure professionali le rende utilizzabili sola-

## A PROPOSITO DI UNA VERA RIFORMA DEL LAVORO

mente dalle famiglie dei "capitalisti" di cui sopra, senz'altro in grado di gestire o far gestire la selezionare il personale, le assunzioni ed i vari adempimenti (incluse le retribuzioni differite) senza subire il ricatto delle tariffe orarie del mercato nero.

### Riforma numero 2

#### IL LAVORO SOMMINISTRATO

Le bozze del "decreto dignità" reperibili on line, anche se con testi non sempre coincidenti, riportano una misura che mi trova perfettamente d'accordo: l'abrogazione del lavoro somministrato a tempo indeterminato, altrimenti detto "staff leasing".

Volendo fornire una definizione brutale ma efficace, si potrebbe affermare che il lavoro somministrato consiste in una eccezione prevista dalla legge rispetto al divieto generalizzato di svolgere attività di intermediazione di manodopera, consentita invece a soggetti in possesso di precisi requisiti di onorabilità e di solidità economica.

A dimostrazione di come tale argomento sia controverso, ricordo che lo staff leasing ha già vissuto una abrogazione ad opera della legge n. 24/2007 ed un successivo ripristino

per mano della legge Finanziaria per il 2010, che re-introdusse l'esatta disciplina pre-vigente ampliando ulteriormente l'ambito di applicazione anche "ai servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia".

Al di là delle controversie parlamentari, per dirla alla maniera degli economisti, in un mercato del lavoro dinamico, efficiente e ben regolamentato le agenzie di somministrazione svolgono un'opera di intermediazione che determina benefici in termini di efficienza complessiva. Ma se il servizio da queste reso alle

<p><b>PROMO</b> <b>-30%</b></p> <p><b>SU OGNI CEDOLINO</b> APPROFITTA FINO AL 31.12.2018</p>	<p></p> <p><b>IN CLOUD</b> ELABORI DA SUBITO</p>	<p></p> <p><b>AGGIORNATO</b> TABELLE E CCNL SEMPRE AGGIORNATI</p>	<p></p> <p><b>SEMPLICE</b> ELABORI E CONTROLLI ...AL RESTO CI PENSA ZUCCHETTI!</p>	<p></p> <p><b>TI CONVIENE!</b> PAGHI SOLO I CEDOLINI CHE ELABORI</p>
--	---	--	---	---

#### PAGHE IN CLOUD PER PROFESSIONISTI

## PAGHE? Smart!

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

Sei uno studio ed elabori cedolini per piccole aziende?

Sei un commercialista e vuoi offrire anche servizi Paghe?

Sei un giovane consulente del lavoro?

Elaborare i cedolini con Paghe Smart è semplicissimo.

**ACCEDI.  
ELABORI.  
ED È TUTTO  
FATTO.**

**40**  
1978 | 2018

Zucchetti. Il software che crea successo

 **ZUCCHETTI**

aziende si spinge fino alla fornitura a tempo indeterminato della forza lavoro, si rischia di portare al punto di rottura i principi su cui si fonda la nostra legislazione giuslavoristica. Ad una azienda deve essere concessa la possibilità di disporre d'una forza lavoro stabile e propria: solo in caso di necessità temporanea essa deve poter ricorrere al contratto a tempo determinato o al lavoro somministrato. Le aziende che adottano questo modello organizzativo vantano una forza lavoro fedele, appositamente formata, disponibile a seguire le direttive aziendali. L'azienda che si basa su manodopera in affitto troverà solo "forza lavoro" e non collaboratori in grado di creare valore aggiunto.

Le bozze del "decreto dignità" indicano anche l'applicazione della disciplina del contratto a termine alla somministrazione a tempo determinato: se fosse confermata tale ipotesi, l'economista di cui sopra non sarebbe d'accordo, e neanche il sottoscritto: se la funzione di intermediazione è svolta in maniera sana non si comprende il motivo di porre limiti così stringenti, mentre se essa si presta ad un utilizzo scorretto occorre rimuoverne le cause, fino alla completa abrogazione.

Quest'ultima tesi non sarebbe neanche così spiacevole, se prendiamo in considerazione la tesi utilitaristica e spregiudicata secondo la quale meno lavoratori somministrati in circolazione significano più dipendenti e adempimenti da gestire negli studi dei Consulenti del Lavoro.

### Riforma numero 3

#### LA DISSOCIAZIONE FRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE

Uno degli indicatori che evidenziano come la crisi economica non sia affatto conclusa, è la perdurante presenza sul territorio di "s sofisticate forme di distorsione degli istituti che legittimano la dissociazione tra datore ed utilizzatore rispetto alla ordinaria gestione del rapporto di lavoro" (Rosario De Luca "leggi di Lavoro" n. 3/2018 pagina 6). Detto in altri termini, ancora oggi alcuni datori di lavoro vengono attratti dal miraggio del facile risparmio sul costo del personale per mezzo dell'affidamento dei propri dipendenti a soggetti privi di scrupoli che "approfittano di alcuni vulnus del nostro sistema giuslavoristico per mettere in piedi una serie di illeciti socialmente rilevanti" (Rosario De Luca, idem).

È sicuramente complesso per chi opera quotidianamente sul campo svolgere la funzione di divulgatore della legalità nei confronti di artigiani, commercianti e piccoli imprenditori quando è necessario ricorrere a definizioni articolate per definire il fenomeno in questione; convincere della bontà e della necessità di operare scelte conformi alla legge non è un compito agevole soprattutto quando a pochi metri o chilometri dalla sede del cliente operano e prosperano concorrenti disonesti che utilizzano le tecniche fraudolente sopra citate a proprio esclusivo vantaggio, ma a danno di tutti gli operatori sociali (lavoratori, enti previdenziali, fisco e ... Consu-

lenti del Lavoro).

Occorre dunque fermare le cooperative farlocche e il proliferare dei contratti collettivi che giocano al ribasso, siglati da enti rappresentativi solo di se stessi.

A questo proposito, un sintetico commento anche sulla proposta, ventilata da alcuni, di una eventuale previsione per decreto di una tariffa oraria minima. Il primo appunto, quasi ovvio dinanzi ad una simile proposta è negativo in quanto costituirebbe una pesante deroga alla libertà sindacale che oggi lascia ai singoli settori l'onere di definire la giusta retribuzione per il lavoratore. Da altro punto di vista, non si può neanche negare che questa stessa libertà consente oggi ad avventurieri privi di scrupoli di stipulare contratti collettivi che prevedono tariffe che non è esagerato definire "da fame". Se il neo Ministro del Lavoro ha davvero voglia di riformare e di lasciare il segno del suo passaggio, convinca i sindacati a mettere finalmente in atto l'articolo 39 della Costituzione, procedendo con la registrazione per acquisire la capacità giuridica e dare efficacia erga omnes ai propri contratti collettivi. Con una sola mossa sbaraglierebbe il campo e risolverebbe una grande quantità di problemi, non ultimo quello della spettanza delle agevolazioni contributive appese al filo della rappresentatività dei contratti, tacitando anche l'INPS. In conclusione, un auspicio che è anche un incoraggiamento: signor Ministro del Lavoro, prenda nota della postura di Alberto da Giussano, sempre appuntato sulla giacca



del suo collega Vice-Premier: sguaini la spada e ... coraggio !

### CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Avete avuto la bontà di leggere considerazioni strettamente personali, che mi permetto di esprimere sulle pagine della rivista del Sindacato anche per stimolare eventuali dibattiti in seno alla categoria. Il fatto poi che arrivino da un "semplice" Consulente del Lavoro con studio in una cittadina della prima cintura torinese non sminuiscono il valore di queste riflessioni ma le rendono ancora più significative perché sono espresse da un osservatore che gode di una posizione privilegiata, affacciata direttamente sul mondo reale della gente comune.

E se qualcuno dovesse invece considerare queste esternazioni come quelle di un "sempliciotto" di provincia, ricordo che dalla provincia più profonda arrivano spesso veri e propri talenti capaci di segnare l'epoca storica a cui appartengono.

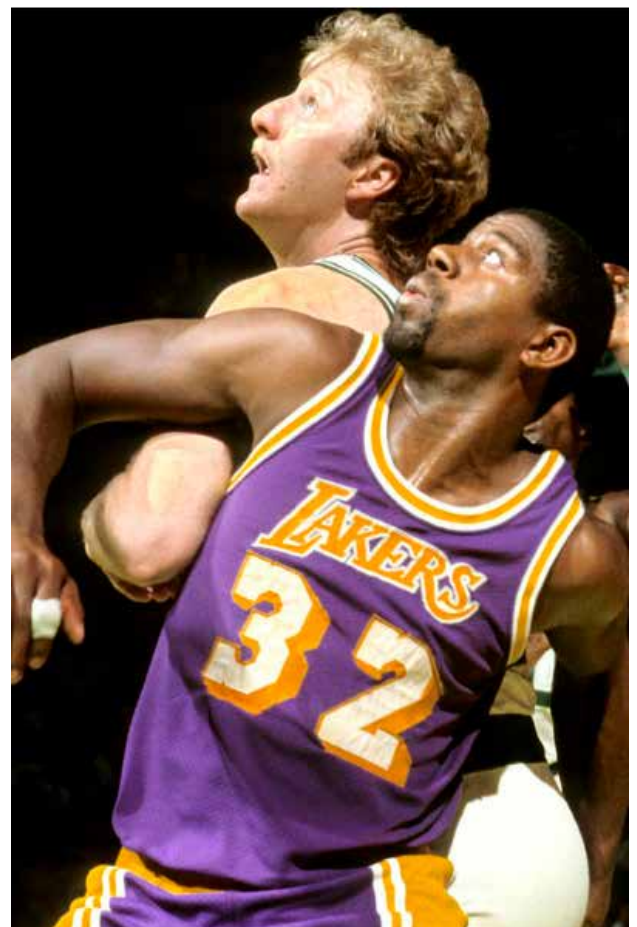
Questo è sicuramente il caso del signor Larry Bird, nato il 7 dicembre del 1956 negli Stati Uniti, nello stato dell'Indiana ("the basketball State"), autodefinitosi nel corso della sua luminosa carriera "The hick from French Lick" ovvero il "sempliciotto", il "contadinotto" da French Lick, la cittadina in cui risiedeva in giovane età. Negli anni '80 Larry Bird fu il condottiero e il leader carismatico dei Boston Celtics, protagonisti di epiche battaglie cestistiche contro i Los Angeles Lakers, a loro volta guidati da Earvin

"Magic" Johnson, dotato di qualità e caratteristiche opposte a quelle di Larry: Magic è nero, simpatico, dotato da madre natura di un talento immenso, mentre Larry è bianco, con un fisico mediocre, sempre incazzato ma dotato di una forza mentale eccezionale. E quando mi alzavo a notte fonda per assistere alle prime storiche dirette televisive delle finali NBA con le telecronache ed il commento di Dan Peterson, il mio preferito era senza alcun dubbio il biondo contadino dell'Indiana:

anche io abitavo in una industriosa, sobria città del nord (Torino per me, Boston per Larry), non in una calda e modaiola città in riva al mare (Los Angeles) e non avevo di certo lo smisurato talento di Magic; però potevo sognare di migliorare me stesso e di raggiungere qualche risultato con l'allenamento, la dedizione e la forza di volontà, proprio come riusciva a fare il numero 33 in maglia verde: Larry Bird, "the hick from French Lick".

**Gianluca Bongiovanni**

CdL in Rivalta (TO)



## #CHI DI INTERNET FERISCE, DI INTERNET PERISCE



**La Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, con Sentenza n. 10280 del 27 aprile 2018, ha dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa di una lavoratrice che aveva denigrato, tramite internet, il suo datore di lavoro.**

Il comportamento contestato alla dipendente e posto a base del licenziamento consisteva in affermazioni – esternate e pubblicate dalla lavoratrice sulla propria bacheca virtuale di Facebook – con le quali denigrava l'azienda ("mi sono rotta i coglioni di questo posto di merda e per la proprietà") con irrilevanza della specificazione del nominativo del rappresentante della stessa, essendo facilmente identificabile il destinatario.

In precedenza, la legittimità del licenziamento della lavoratrice, era già stata confermata in primo grado dal Tribunale di Forlì ed in secondo grado dalla Corte di Appello di Bologna.

Proprio la Corte di Appello di Bologna aveva qualificato la condotta tenuta dalla lavoratrice, considerate le specifiche modalità di attuazione, come diffamatoria e quindi tale da incrinare irrimediabilmente il vincolo fiduciario coesistente al rapporto di lavoro e pertanto riconducibile a giusta causa di licenziamento, "tanto più che, nella fattispecie, alle invettive rivolte all'organizzazione aziendale ed ai superiori si aggiungeva la prospettazione del ricorso a malattie asintomatiche in caso di dissensi di vedute con il datore di lavoro, e ciò da parte di soggetto caratterizzantesi per una documentata frequente morbilità".

La difesa della lavoratrice in sede di Cassazione era stata fondata essenzialmente sui seguenti rilievi e considerazioni:

- la Corte di Forlì aveva dichiarato la legittimità del licenziamento senza valutare il grado di "intensità volitiva della condotta" della

lavoratrice, compromessa da forti stati d'ansia e scompensi psicofisici riconducibili alle condizioni di lavoro;

- la condotta della lavoratrice era frutto di uno sfogo e priva di manifesto e ripetuto disprezzo al decoro e all'immagine aziendale;
- l'uso di Facebook – rivolto solo agli interlocutori ammessi al suo profilo – stava ad indicare la non consapevolezza della dipendente della portata di diffusione del proprio sfogo;
- vi era un difetto di proporzionalità tra infrazione e sanzione e in assenza di precedenti provvedimenti disciplinari;
- le espressioni (anche volgari) utilizzate dovevano considerarsi usuali nel linguaggio sociale web come forme verbali critiche, dirette solamente a manifestare un proprio disagio.

Purtroppo per la lavoratrice, la Corte di Cassazione ha respinto le argomentazioni della difesa ritenendo legittimo il licenziamento comminato per giusta causa sulla base delle valutazioni e dei motivi di seguito sintetizzati.

La condotta sanzionata con il licenziamento deve essere riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola della "non scarsa importanza" dettata dall'articolo 1455 del Codice Civile (Cassazione

# LA DENIGRAZIONE DEL DATORE DI LAVORO A MEZZO FACEBOOK

n. 8826 del 5 aprile 2017).

Al fine di ritenere integrata la giusta causa di licenziamento, non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso (nelle sue possibili e diverse articolazioni), posto che anche un comportamento di natura colposa (per le caratteristiche sue proprie e nel convergere degli altri indici della fattispecie) può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto (Cassazione n. 13512 del 1° luglio 2016).

La valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere tra le parti non va operata in astratto, ma con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura ed alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cassazione n. 16283 del 26 luglio 2011).

Su tali premesse, i Giudici di legittimità hanno rilevato che la valutazione attinente al profilo dell'intenzionalità della condotta della lavoratrice era stata adeguatamente compiuta sia dal Tribunale di Forlì che dalla Corte di Appello di Bologna in conformità ai richiamati principi, posto il riferimento alla considerazione della mancanza di ogni

segno di resipiscenza dopo la fase reattiva da parte della lavoratrice, che era andata ben oltre il contegno diffamatorio, laddove era stato anche prospettato il ricorso a malattie asintomatiche in caso di dissensi da parte di soggetto caratterizzantesi per documentata e frequente morbilità.

Inoltre, continuano gli Ermellini, la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare :

- da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale;
- dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, al fine di stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare, quale evento che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

L'Alta Corte ha, quindi, rilevato che la condotta di postare un commento su Facebook realizza la pubblicazione e la diffusione di esso, per la idoneità del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone, comunque apprezzabile per composizione numerica, con la conseguenza che, se, come nella specie,

lo stesso è offensivo nei riguardi di persone facilmente individuabili, la relativa condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale correttamente il contegno è stato valutato in termini di giusta causa del recesso, in quanto idoneo a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo. Pertanto, la diffusione di un messaggio diffamatorio attraverso l'uso di una bacheca virtuale Facebook, integra un'ipotesi di diffamazione, proprio per la potenziale capacità che il social network ha di raggiungere un numero indeterminato di persone, posto che il rapporto interpersonale, proprio per il mezzo utilizzato, assume un profilo allargato a un gruppo indeterminato di aderenti.

Poiché siamo tutti adulti e ben altre sono le situazioni in cui abbiamo il dovere morale di scandalizzarci, possiamo ben rilevare che l'unico aspetto positivo per la lavoratrice al termine della vicenda è che non metterà più a repentaglio attributi peraltro inesistenti lavorando in un posto dello stesso colore della Nutella.

**Salvatore Verga**  
CdL in Torino

## #MONTALBANO STA FUORI DALLA FABBRICA

**Con gli artt. 2 e 3 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) il nostro Legislatore ha fissato, al fine di tutelare la libertà e dignità del lavoratore in coerenza con disposizioni e principi costituzionali (e, segnatamente, dell'art. 41 della Costituzione), i limiti entro i quali il datore di lavoro, quale capo dell'impresa e da cui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori, può legittimamente impiegare persone preposte a difesa dei propri interessi ed in particolare, sempre in riferimento alla Legge 20 maggio 1970, al fine di tutelare il patrimonio aziendale (cfr. art. 2) ed ancora al fine di vigilare sull'attività lavorativa (cfr. art. 3).**

Così, in base al suddetto art. 2, comma I, è consentito al datore di lavoro di "impiegare le guardie particolari giurate ... soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale" con la previsione, contenuta al comma II della norma in esame, dello specifico divieto per le guardie giurate di "contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale".

La tutela prestata nei confronti del lavoratore in ossequio ai principi costituzionali, ancora, è particolarmente ampia prevedendo, il comma III dell'art. 2, l'ulteriore divieto imposto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie particolari giurate con la precisazione che alle summenzionate guardie è inibita, se non per eccezionali specifiche e motivate esigenze connesse alla tutela del patrimonio aziendale, la possibilità di accedere nei locali ove si svolge l'attività lavorativa.

Trattasi di divieti particolarmente rigorosi ai quali è, altresì, affiancato uno specifico sistema sanzionatorio

tanto che il comma IV della disposizione normativa in esame, prevede l'intervento dell'Ispettorato del Lavoro che, con propria comunicazione, al Questore può richiedere la sospensione dal servizio della guardia giurata o, nelle ipotesi più gravi, la revoca della licenza da parte del Prefetto.

La violazione dei divieti di cui all'art. 2, da parte del datore di lavoro, è sanzionata, invece, da una norma specifica dello Statuto dei Lavo-

ratori, in particolare l'art. 38 che prevede, salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, la pena dell'ammenda da euro 154,00 ad euro 1.549,00 o l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Le norme sopra esaminate, tuttavia, non precludono al datore di lavoro la possibilità di ricorrere, in determinate condizioni, alla collaborazione di altri soggetti (nello specifico di agenzie investigative) a condizione, tuttavia, che l'attività di controllo non abbia ad oggetto, in alcuna maniera, l'adempimento da parte del lavoratore (ovvero l'inadempimento da parte dello stesso) dell'obbligazione contrattuale di prestare la propria opera e ciò, per l'ovvia ragione, che tanto l'inadempimento quanto l'adempimento, sono riconducibili all'attività lavorativa (in senso stretto) che, come visto, è espressamente sottratta dall'attività di vigilanza.





# I LIMITI AL POTERE INVESTIGATIVO DEL DATORE DI LAVORO

A fronte di tale complessivo quadro normativo, la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione, in diverse pronunce, ha ben delineato i limiti del potere investigativo del datore di lavoro, stabilendo che tale potere deve limitarsi all'accertamento di atti illeciti posti in essere dal dipendente che non siano riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione lavorativa.

Il discrimine, pertanto, tra attività ispettiva lecita e quella vietata, come meglio infra vedremo, attiene alla necessità che gli accertamenti investigativi siano diretti all'accertamento di atti di illeciti del personale (veri e propri illeciti penali e/o fiscali) e non di meri inadempimenti contrattuali.

Così, ad esempio, con la sentenza di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, del 07 giugno 2003, n. 9167, il Supremo Collegio ha riconosciuto la piena utilizzabilità, in un giudizio di impugnativa di licenziamento, delle risultanze investigative effettuate da apposita agenzia in un caso di appropriazione indebita commessa dal lavoratore licenziato al quale era stato contestato "di avere in più occasioni fatto transitare innumerevoli veicoli per la pista di cui era titolare, facendo sì che non venissero contabilizzati i transiti ed esigendo i relativi pedaggi senza versarli alla società".

Ancora e sempre il Supremo Collegio (cfr. Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 14 febbraio 2011, n. 3590), ha chiarito che le agenzie investigative per poter svolgere lecitamente

l'incarico ricevuto non devono assolutamente porre in essere attività di vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, come detto riservata dall'art. 3 della Legge n. 300/70 al datore di lavoro ed ai suoi collaboratori, ma unicamente svolgere attività atta ad accertare l'avvenuta perpetuazione di illeciti e di verificarne il relativo contenuto anche ove vi sia un mero sospetto o la ipotesi che illeciti comportamenti siano in corso di esecuzione.

Degna di nota, ancora, è la recentissima ordinanza (n. 15094 del'11 giugno 2018), con la quale la Corte di Cassazione è nuovamente tornata sull'argomento in esame rilevando l'erroneità in diritto della decisione impugnata con la quale il giudice di secondo grado aveva respinto l'impugnativa del licenziamento affermando che: "nessun divieto può configurarsi per il datore di lavoro di avvalersi di agenzia investigativa per il controllo della diligente esecuzione della prestazione di lavoro", senza alcun riferimento ad attività concorrenziali del Faggella o altrimenti fraudolente, avendo poi accertato la legittimità del licenziamento – secondo quanto dalla medesima Corte romana statuito – proprio per comportamenti che "determinano la violazione del dovere di diligenza nell'adempimento della prestazione lavorativa".

Trattasi, in tutta evidenza, di decisione corretta che non fa altro che confermare tutti i precedenti insegnamenti resi sul punto.

L'attività ispettiva, infatti, è legitti-

ma solo ove sia volta a contrastare atti illeciti e mai potrà essere impiegata per la verifica del corretto svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente.

In tale situazione, certamente legittimo sarà, ad esempio, l'esercizio del potere investigativo esterno al fine di accertare la sussistenza e la veridicità dello stato di malattia dichiarato dal lavoratore e ciò anche ove risultino rilasciati regolari certificati attestanti la medesima; come ancora legittimo sarà lo svolgimento di attività investigative atte a verificare lo svolgimento, durante il rapporto di lavoro, di altra attività lavorativa.

La prestazione d'opera da parte del lavoratore subordinato a favore di terzi concorrenti, infatti, costituisce una violazione dell'obbligo di fedeltà che, se è irrilevante sotto il profilo penale qualora compiuta fuori del normale orario di lavoro, integra il reato di truffa se svolta nell'orario normale, da parte di soggetto che lucra la retribuzione, fingendo di svolgere il lavoro che gli è stato affidato, mentre svolge altra attività.

In conclusione e come illustrato, non esiste in capo al datore di lavoro un indiscriminato potere investigativo ma un potere di controllo da attuarsi con estrema cautela e solo in presenza delle condizioni sopra indicate. Non dimentichiamoci mai che "il Diavolo è nei dettagli ..."

**Simona Carbone**

CdL in Torino



## #IL PERIMETRO NECESSARIO

**Lo scorso 8 febbraio, la Commissione Centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ha inserito i tirocini tra gli ambiti principali di intervento per l'anno 2018. A tale riguardo la circolare n. 8 del 18 aprile 2018 dell'INL fornisce alcune indicazioni operative utili al corretto inquadramento dei tirocini, soprattutto quelli extracurricolari.**

La programmazione di tali interventi di vigilanza presuppone l'attuazione di sinergie con i competenti uffici regionali al fine di individuare, attraverso l'analisi dei dati disponibili, possibili fenomeni elusivi quali, ad esempio, il ricorso sistematico ai tirocini da parte di taluni soggetti ospitanti o l'attivazione di un numero di tirocini elevato in rapporto all'organico dell'azienda.

In data 25 maggio 2017 la Conferenza permanente per i rapporti di lavoro tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha approvato le nuove "Linee guida in materia di tirocini di formazione e di orientamento" che hanno aggiornato ed integrato il contenuto delle linee guida approvate il 24 gennaio 2013.

Le nuove linee guida tengono conto della raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 10 marzo 2014, che definisce a livello continentale il tirocinio come "un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuita o no, con una componente di apprendimento e di formazione, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un'occupazione regolare".

Oggetto delle nuove linee guida sono, unicamente, i tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo) mentre sono esclusi i tirocini curriculari, i

tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinarie, i periodi di pratica professionale, i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale, i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno di quote di ingresso regolati dall'accordo n. 99, Conferenza Stato - Regioni del 5 agosto 2014. Resta ferma anche la speciale disciplina che regola i tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione delle persone prese in carico dal servizio sociale, regolati dall'accordo n. 7 Conferenza Stato - Regioni del 22 gennaio 2015.

In materia di tirocini, le Regioni hanno competenza legislativa esclusiva in forza dell'art. 117, comma 4, della Costituzione, come ribadito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 287/2012.

Allo stato attuale non tutte le Regioni hanno recepito i contenuti delle linee guida adottate nel 2017 in Conferenza Stato-Regioni, per quelle che non vi abbiano ancora provveduto, la disciplina di riferimento resta quella adottata a seguito dell'approvazione delle linee guida del 2013.

Il tirocinio è caratterizzato dalla presenza di tre soggetti: il tirocinante, l'ente promotore del tirocinio, e il soggetto ospitante. Dal punto di vista formale, è necessaria la sottoscrizione di una convenzione tra promotore e soggetto ospitante ed un piano

formativo individuale che contempli le attività che il tirocinante andrà a svolgere presso il soggetto ospitante.

L'attività di vigilanza è finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti formativi e ad assicurare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale.

Nello stage o tirocinio, che da sempre si è prestato ad un utilizzo distorto da parte di non pochi soggetti imprenditori alla ricerca di manodopera a basso costo, i tirocinanti sono stati spesso sottoposti allo svolgimento di prestazioni di bassa qualificazione, non compatibili con la propria figura professionale.

Con queste premesse, non sorprende che la Commissione Centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza abbia inserito i tirocini tra i principali ambiti di intervento dell'attività di vigilanza per l'anno 2018, con il fine di reprimere i fenomeni elusivi mediante l'individuazione di indici "sintomatici" quali ad esempio il ricorso continuativo a tirocini o l'attivazione di un numero di tirocini elevato in rapporto all'organico in forza in azienda.

Secondo la circolare la verifica ispettiva dovrà valutare complessivamente le modalità di svolgimento del tirocinio in modo da poter ritenere l'attività del tirocinante effettivamente funzionale all'apprendimento e non allo svolgimento di una mera prestazione lavorativa. L'organizzazione dell'attività del tirocinante, finalizzata all'apprendimento "on the job", può presentare elementi di etero direzione o di etero organizzazione, connotati tipici del rapporto di lavoro subordinato. È necessario, dunque, che la verifica

## TIROCINI SOTTO LA LENTE DELL'ISPETTORATO

ispettiva valuti complessivamente le modalità di svolgimento del tirocinio e la genuinità del rapporto formativo. Nell'ipotesi in cui il personale ispettivo riscontri le violazioni delle disposizioni regionali che regolamentano l'istituto, o in caso di mancanza dei requisiti propri del tirocinio, l'INL prescrive la riqualificazione del rapporto intercorso tra le parti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, così come previsto dall'art. 1 del D.Lgs. 81/2015.

Sempre nella circolare n. 8 del 18 aprile 2018, l'Ispettorato elenca una serie di violazioni della norma regionale che posso dare luogo alla riqualificazione del rapporto:

- tirocinio attivato in relazione ad una attività lavorativa per la quale non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementare e ripetitiva;
- tirocinio attivato con un soggetto che non rientri nelle casistiche indicate dalla legge regionale che le linee guida indicano nel punto 1), lettere da a) ad e), ovvero soggetti in stato di disoccupazione, beneficiari di strumenti a sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano alla ricerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati;
- tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;
- totale assenza di convenzione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;
- totale assenza di PFI;

- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
- tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco dell'attività e personale in malattia, maternità o ferie;
- tirocinio attivato per sopperire a esigenze organizzative del soggetto ospitante;
- tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;
- tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio fatte salve eventuali proroghe o rinnovi della durata massima prevista dalla legge regionale;
- tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;
- impegno del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità ricorre quando il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI;
- difformità tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;
- corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI.

Secondo il vertice ispettivo, al fine di configurare come subordinate le prestazioni del tirocinante, non è sufficiente la violazione della disciplina formale del tirocinio bensì si rende necessario la verifica concreta dei caratteri del rapporto. In questo contesto, gli ispettori devono applicarsi alla ricerca della effettiva sussistenza degli indici di subordinazione.

Il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale comporta, a detta dell'Ispettorato, particolari conseguenze sanzionatorie, la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla comunicazione preventiva relativo ad un tirocinio scaduto, dovrà essere ricondotta ad una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della massimizzazione. Invece nel caso in cui il superamento della durata del tirocinio prevista dal PFI risulti inferiore alla durata massima stabilita dalla legge regionale, pur avendo tutti gli ulteriori requisiti di regolarità, la violazione deve essere ricondotta ad una semplice proposta sanzionabile ai sensi dell'art. 9 bis D.L. 510/1996 convertito nella Legge n. 608/1996.

L'INL ricorda che, già nelle linee guida del 2017, era prevista la possibilità di recepire uno specifico apparato sanzionatorio in funzione della sanabilità della violazione della normativa regionale.

Le violazioni sanabili sono soggette a semplice invito alla regolarizzazione, e in caso di successivo inadempimento, all'interdizione per il soggetto promotore e/o ospitante ad attivare altri tirocini nei successivi 12 mesi.

Tra le violazioni sanabili si annoverano quelle inerenti l'inadempimento degli obblighi che gravano sul soggetto ospitante, del promotore e dei rispettivi tutor, la violazione delle pattuizioni contenute nella convenzione e nel piano formativo e violazioni della durata massima, se al momento dell'accertamento il tirocinio non dovesse avere ancora superato la durata massima prevista dalla normativa.

Non sono sanabili le violazioni inerenti i soggetti che abbiano competenza a promuovere i tirocini, i requisiti del soggetto ospitante, la proporzione tra dimensione aziendale del soggetto ospitante e il numero di tirocini attivati, numero e percentuale di tirocini attivati e durata massima dei tirocini, se viene superato il numero di tirocini previsto dalla normativa.

In questi casi la Regione provvede ad intimare la cessazione del rapporto di tirocinio ed a comminare l'interdizione per il soggetto promotore e il soggetto ospitante dall'attivarne di nuovi per 12 mesi.

Nel caso di nuove violazioni nell'arco di 24 mesi, la durata dell'interdizione passerà a 18 mesi elevabili a 24 dalla terza violazione in poi. L'interdizione del soggetto ospitante si applica anche nel caso di riqualificazione del rapporto da parte dell'INL.

L'Ispettorato ricorda che permangono, anche in vigore delle nuove linee guida, alcune sanzioni amministrative per l'inadempimento di ulteriori obblighi connessi al rapporto di tirocinio, come ad esempio in ambito di comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego. L'adempimento è a

carico del soggetto ospitante anche se nulla vieta che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore.

Dall'obbligo sono esclusi i tirocini curriculari, previsti all'interno di un percorso di istruzione o formazione, la cui finalità non è quella di favorire l'inserimento lavorativo bensì migliorare il processo di apprendimento, come ricorda il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la nota n. 440 del 4 gennaio 2007 e successivamente con la nota n. 4746 del 14 febbraio 2007.

Inoltre, l'art. 1 comma 35, della Legge n. 92/2012 prevede che la mancata corresponsione dell'indennità di cui alle lettera d) comma 34, indicata nel PFI, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa da 1.000,00 a 6.000,00 euro.

Il personale ispettivo, durante l'accesso, farà riferimento alla legge regionale vigente nel proprio territorio di competenza fermo restando, nel caso di soggetti multi localizzati, la possibilità di applicare la normativa della regione dove è ubicata la sede legale (art. 2, comma 5-ter, D.L. 76/2013 convertito con la Legge n. 99/2013).

Tentando di schematizzare la prassi, l'accertamento dell'Ispettorato si potrà svolgere attraverso due specifiche fasi.

La prima è diretta alla valutazione, sul piano formale, della sussistenza di tutti i requisiti richiesti dalla normativa per la corretta attivazione del tirocinio, con il controllo della documentazione del soggetto ospitante. L'attività singola dell'Ispettore è ri-

volta alla verifica dell'esistenza della convenzione tra soggetto promotore e azienda ospitante, la presenza del tutor aziendale, e del progetto formativo individuale e, al controllo sul piano amministrativo della presenza della comunicazione obbligatoria inviata al Centro per l'impiego, dell'assicurazione Inail e della polizza di responsabilità civile verso terzi.

La seconda fase è focalizzata sul profilo sostanziale del rapporto di tirocinio, ovvero alla verifica dell'attività effettivamente svolta dal tirocinante all'interno dell'azienda ospitante, anche in relazione al progetto formativo individuale. Nella verifica del profilo sostanziale del tirocinio, l'Ispettore deve analizzare l'attività svolta dal tirocinante e valutare che corrisponda a quanto proposto sul progetto formativo con riscontro dell'effettiva assistenza del tutor assegnato al tirocinante.

In ultima analisi, a livello operativo, l'accertamento è condotto mediante i tradizionali strumenti di acquisizione delle dichiarazioni delle parti e degli altri soggetti informati.

**Erica Maurino**

CdL in Pinerolo (TO)

# #L'ARTE INCONTRA LA TECNICA

## RINNOVO DEL CCNL IMPRESE ARTIGIANE DEI SETTORI METALMECCANICA, INSTALLAZIONE IMPIANTI, ORAFI ARGENTIERI ED AFFINI ED ODONTOTECNICI

Il 24 aprile 2018 è stato sottoscritto tra le associazioni datoriali degli artigiani Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, una ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL area meccanica che riguarda i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e delle imprese odontotecniche; successivamente in data 18 maggio 2018 è stato firmato un verbale integrativo dell'accordo di rinnovo del 24 aprile 2018 per definire le tabelle degli aumenti e dei minimi retributivi.

L'accordo di rinnovo decorre dal 1 gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2018; le modifiche introdotte decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, ferme restando le diverse specifiche decorrenze previsti dai singoli istituti. Lo stesso accordo contiene la clausola di ultrattività, la quale prevede che il contratto sottoscritto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza del 31 dicembre 2018, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Il presente contratto collettivo interessa migliaia di lavoratori e aziende poiché non bisogna dimenticare che l'artigianato viene considerato uno dei pilastri portanti dell'economia del paese; le parti sociali, al fine di agevolare

il settore con maggiore flessibilità per le aziende e garantire maggiori tutele ai lavoratori, hanno introdotto delle novità, anche se alcune di queste consistono nel recepimento delle disposizioni contenute nel "Jobs Act" e negli accordi interconfederali le cui disposizioni sono già operative.

Di seguito andiamo ad esaminare le novità che sono state introdotte con il presente accordo.

### SFERA DI APPLICAZIONE

È stata ampliata la sfera di applicazione del CCNL, inserendo le imprese che eseguono montaggio/smontaggio di ponteggi. È da evidenziare che tale settore, prima di questo accordo, rientrava nel settore edile; quindi, è auspicabile che gli istituti previdenziali recepiscono tale novità.

### ASPETTI NORMATIVI

Sono state introdotte delle novità in materia: di classificazione dei lavoratori, di malattia, di aspettative, contratto a termine e sono stati recepiti gli accordi interconfederali in materia di welfare contrattuale.

### **Classificazione dei lavoratori per il settore metalmeccanica ed installazione d'impianti (art. 17)**

Il rinnovo introduce delle novità in materia di classificazione dei lavoratori.

■ Nel settore autoriparazione è stata

inserita la nuova figura professionale del "meccatronico" il quale può essere inquadrato nella terza, quarta o quinta categoria secondo l'autonomia e le capacità professionali del lavoratore. Per conoscere quali sono i requisiti tecnici e le capacità che deve avere il lavoratore e quali sono i compiti che deve svolgere, bisogna comprendere che la mecatronica è la disciplina che studia l'interazione di tre discipline, quella della meccanica, dell'elettronica e dell'informatica al fine di automatizzare i sistemi. Oggi l'evoluzione dei veicoli a motore, sempre più regolati dall'elettronica, richiede a chi si occupa di questo settore la conoscenza della parte meccanica di un veicolo e di quella elettronica; dunque si può affermare che il meccatronico è una nuova figura professionale dell'autoriparazione che unisce in una unica figura professionale quella del meccanico e quella dell'elettrauto con conoscenze informatiche. Con l'inserimento di tale figura professionale l'accordo ha tenuto conto delle innovazioni tecnologiche e della nuova normativa che regola il settore (Legge n. 224 del 11 dicembre 2012).

■ Nel settore installazione di impianti è stato previsto che i lavoratori della quinta categoria oltre ad eseguire impianti, come previsto nel precedente CCNL, possono installare ed

effettuare interventi di manutenzione su impianti; mentre quelli della sesta categoria, che coadiuvano il lavoratore di categoria superiore, possono eseguire lavori semplici di costruzione e di installazione di impianti e loro parti.

- Nel settore meccanica di produzione e nel settore orafi, argentieri ed affini (art. 17 e 17 bis) è stata aggiunta la categoria di "Quadro" di cui alla Legge n. 190 del 13 maggio 1985 a cui per espressa visione delle parti sociali, per quanto concerne gli istituti contrattati vengono applicati quelli previsti per gli impiegati di 1 livello.
- Inoltre, nel settore metalmeccanica ed installazione impianti e nel settore orafi, argentieri ed affini, la figura professionale del "direttore amministrativo" viene ora definita "responsabile amministrativo".

### **Bilateralità e assistenza sanitaria integrativa - Fondo SAN.ARTI (art. 11 e 12)**

Per quanto riguarda il welfare contrattuale, nel nuovo accordo sono stati recepiti gli accordi interconfederali relativi al Fondo della Solidarietà bilaterale artigiana che sostiene il reddito dei lavoratori interessati alle sospensioni dal lavoro e gli accordi interconfederali relativi al Fondo SAN.ARTI per l'assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori. È stata prevista la possibilità di iscrizione al Fondo SAN.ARTI anche per i familiari dei lavoratori, per i titolari di impresa e per i soci e i collaboratori; le parti sociali si sono impegnati a valutare in futuro la possibilità di garantire le prestazioni

ai lavoratori assunti con contratto a termine inferiore a 12 mesi, attualmente esclusi.

Previdenza complementare (art. 41) Essendo stata riconosciuta la previdenza complementare come uno strumento idoneo alle esigenze della tutela pensionistica dei lavoratori, al fine di favorirne la diffusione e l'informazione, è stato previsto l'obbligo per le aziende di consegnare a tutti i lavoratori materiale informativo predisposto dal fondo complementare una volta all'anno, contenente le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla Previdenza complementare.

### **Malattia o infortunio non sul lavoro (articoli 57, 73, 91, 106, 123, 148)**

Delle modifiche importanti sono state apportate in tema di malattia sia per quanto riguarda la tempistica della comunicazione dell'insorgenza della malattia sia per quanto riguarda le modalità in quanto sono state considerate le nuove disposizioni in materia di comunicazione del certificato medico.

### **Comunicazione modalità e termini**

Per i settori metalmeccanica, installazione impianti, orafi, argentieri ed affini e imprese odontotecniche sono stati variati i tempi e le modalità di comunicazione dell'insorgenza della malattia. Nel precedente CCNL il lavoratore doveva comunicare l'assenza per malattia entro il giorno successivo; le disposizioni del nuovo accordo prevedono l'obbligo per il lavoratore di comunicare la propria assenza entro il normale orario di lavoro del primo

giorno in cui si verifica l'evento, salvo i casi di giustificato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'azienda gli adattamenti organizzativi.

Inoltre l'accordo, recependo le nuove disposizioni normative per l'invio on-line dei certificati di malattia da parte dei medici, prevede l'obbligo per il lavoratore di comunicare al datore di lavoro il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico, entro due giorni, tramite telefax, e-mail, SMS se previsto dall'azienda o con diverse modalità stabilite dall'azienda.

Tuttavia, nei casi in cui il medico rilasci il certificato di malattia in forma cartacea, il lavoratore dovrà avvisare l'azienda e inviarle entro il secondo giorno di assenza il certificato. In questo caso il lavoratore può provvedere all'invio anche a mezzo fax o posta elettronica rimanendo a suo carico l'obbligo di produrre al datore di lavoro il certificato originale successivamente.

L'assenza sarà considerata ingiustificata, salvo i casi di giustificato impedimento, se il lavoratore non adempie alle comunicazioni summenzionate nei termini previsti, con le conseguenze disciplinari contemplate dal CCNL.

### **Aspettativa non retribuita per malattia (articoli 57, 73, 91, 106, 123, 148)**

Le parti sociali hanno previsto la possibilità per il lavoratore, al superamento dei limiti di conservazione del posto di lavoro, in caso di malattie gravi, da considerare tali in



base alle indicazioni dell'interpello n 16/2008 e della circolare del Ministero del Lavoro, Prot. 25/1/0016754 del 25 novembre 2008, di usufruire dell'aspettativa per malattia per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 12 mesi, ampliando così il periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi previsto precedentemente. L'aspettativa deve essere richiesta dal lavoratore prima della scadenza del periodo di comporto in forma scritta e deve essere periodicamente documentata fino alla guarigione clinica che permette al lavoratore di svolgere il proprio lavoro. L'azienda potrà decidere per la risoluzione del rapporto di lavoro se al termine del periodo di aspettativa il lavoratore non riprende servizio. Durante l'aspettativa il lavoratore non ha diritto alla retribuzione né a tutti gli altri istituti.

#### **Aspettativa non retribuita**

In caso di documentate gravi necessità personali o familiari, il rinnovo prevede per il dipendente la possibilità di chiedere in forma scritta un periodo di aspettativa non retribuita per la durata minima di un mese e massima di sei mesi non frazionabili, ulteriore rispetto a quelle già previste dalle normative vigenti. L'azienda tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative può accogliere o respingere la richiesta; l'accoglimento non deve comportare per l'impresa alcun costo.

#### **Contratto a tempo determinato (art. 25)**

Il nuovo articolo 25 recepisce le modifiche introdotte dal D.Lgs. 81/2015. In

particolare vengono eliminate le causali utili per la stipula del contratto a termine e viene inserita la disposizione che la durata di un contratto a termine non può superare trentasei mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione e l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato e che tale diritto è condizionato dalla manifestazione per iscritto della volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Variano i limiti quantitativi dei lavoratori a termini che si possono assumere. Il nuovo articolo consente alle aziende da zero a cinque dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, l'assunzione di tre lavoratori a termine e a quelle con più di cinque dipendenti l'assunzione di quattro lavoratori a termine; alle aziende del settore odontotecnico con più di dieci dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due dipendenti in forza con arrotondamento all'unità superiore.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e viene riconfermato che sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi diciotto mesi dalla fase di avvio di nuove attività.

Inoltre, è previsto che i suddetti limiti quantitativi si calcolino sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato

in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione.

Per quanto riguarda gli intervalli temporali tra un contratto a termine e un altro viene stabilito quanto segue:

- 10 giorni per i contratti a termine di durata superiore a sei mesi;
- 5 giorni per i contratti a termine di durata fino a sei mesi.

Nel caso di assunzioni a termine effettuate in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro è consentita l'assenza di intervalli temporali.

#### **Licenziamento (art. 36)**

Nel rinnovo del CCNL, le parti sociali hanno previsto che il nuovo art. 36 inerente il licenziamento per mancanze si applica a tutti i settori rientranti nella sfera di applicazione del CCNL, sopprimendo l'art. 136 del settore odontotecnico. Inoltre, nel ribadire le cause per cui l'azienda può procedere all'interruzione del rapporto di lavoro già previste, ne hanno aggiunta una nuova, vale a dire "l'abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi".

#### **ASPETTI ECONOMICI E ORARIO DI LAVORO**

Per quanto riguarda la parte economica e l'orario di lavoro l'accordo ha introdotto delle novità in materia di indennità di trasferta, indennità di reperibilità, indennità di funzione, permessi per ex festività, flessibilità dell'orario di lavoro, una tantum e au-

menti della retribuzione.

### **Trasferta e reperibilità (art. 30 e 31)**

Per il settore metalmeccanica e installazione impianti, a partire dal 1° settembre 2018, viene aumentato l'importo della trasferta a 35 euro e viene variata l'indennità di reperibilità, la quale per la durata di 24 ore sarà pari a 13 euro e per la durata di 16 ore sarà pari a 7 euro.

### **Indennità funzione mensile per Quadri e lavoratori con funzioni direttive (art. 22)**

All'articolo 22 del CCNL che tratta del lavoro straordinario, notturno e festivo viene previsto per i lavoratori con funzioni direttive ai quali, per espresse previsione del D.Lgs. 66/2003, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non si applicano le disposizioni inerenti la durata dell'orario di lavoro, viene riconosciuta una indennità mensile di funzione di 70,00 euro per i quadri e 50,00 euro per gli impiegati con funzioni direttive.

### **Orario di lavoro - ex- festività (art. 18)**

Varia il periodo di godimento dei permessi di 32 ore annue per ex-festività; il precedente CCNL prevedeva la loro fruibilità entro il 31 gennaio dell'anno successivo e in caso di mancato godimento dovevano essere pagati al momento della scadenza. Il nuovo accordo ha variato il termine di scadenza prevedendo la loro fruibilità entro il 30 di aprile dell'anno successivo a quello della maturazione (01 gennaio - 31 dicembre) ed ha introdotto la facoltà per il lavoratore di farli confluire nella

banca ore. Se ciò non avviene saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 19)**

È stato introdotto un nuovo regime di flessibilità ulteriore a quello già in essere.

Le aziende potranno pertanto impostare diversi regimi di orario di lavoro:

- per far fronte alle variazioni di intensità lavorativa dell'attività dell'azienda o parti di essa si potranno realizzare diversi regimi orari in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale ordinario fino a 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno per il settore metalmeccanica ed installazione impianti e 152 ore per i settori Orafi, Argentieri ed affini e settore Odontotecnica. Per compensare la maggior quantità di ore di lavoro, nei periodi di minore intensità produttiva verranno utilizzati dei riposi compensativi entro sei mesi per tutti i settori tranne quello odontotecnico per cui è previsto un periodo di 12 mesi. I lavoratori percepiranno la normale retribuzione sia nei periodi di superamento delle 40 ore settimanali sia in quelli in cui godono del riposo compensativo;
- con il rinnovo del CCNL, in alternativa alla flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro sopra detta, l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori, a regimi di flessibilità con compensazione di orario

nei 12 mesi, tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro. Tali regimi di orario non potranno superare le 45 ore settimanali e non potranno essere inferiori a 35 ore settimanali. Le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, il dipendente percepirà la retribuzione con una maggiorazione del 10%. Per applicare la flessibilità dell'orario di lavoro deve sussistere una intesa scritta tra l'azienda dei lavoratori e salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti, la flessibilità impegna tutti i lavoratori.

### **Retribuzione UnaTantum**

A copertura del periodo di carenza contrattuale 1 gennaio 2015 - 30 aprile 2018, ai soli lavoratori in forza alla data del 24 aprile 2018 verrà corrisposto un importo forfettario "Una Tantum" pari a 299,00 euro suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. Agli apprendisti l'importo di cui sopra verrà erogato nella misura del 70%.

L'Una Tantum, esclusa dalla base del calcolo del TFR, sarà ridotta proporzionalmente per servizio militare, part-time, assenza facoltativa post-partum e per sospensioni per mancanza di lavoro concordate. L'erogazione è stata prevista in due soluzioni:

- 150,00 euro con la retribuzione di giugno 2018;
- 149,00 euro con la retribuzione di ottobre 2018.

Gli eventuali importi corrisposti dall'azienda a titolo di futuri miglioramenti contrattuali, verranno considerati anticipazioni degli importi di una tantum, pertanto dovranno essere detratti dalla stessa Una Tantum fino a concorrenza.

### **Aumenti retributivi**

L'accordo ha stabilito gli aumenti dei minimi tabellari, riferiti al livello 5° del settore metalmeccanico e orafo e al livello 4° del settore odontotecnico, da riparametrare per gli altri livelli di inquadramento. Le Parti sociali, con il verbale integrativo del 18 maggio 2018, hanno provveduto alla stesura degli aumenti retributivi.

**Sandra Fruci**  
CdL in Torino

### **SETTORE METALMECCANICA ED INSTALLAZIONE DI IMPIANTI**

Livello	AUMENTI		Totale
	1° maggio 2018	1° settembre 2018	
1Q	28,69	26,07	54,76
1	28,69	26,07	54,76
2	26,69	24,26	50,95
2b	25,20	22,91	48,11
3	24,24	22,03	46,27
4	22,84	20,76	43,60
5	22,00	20,00	42,00
6	20,98	19,07	40,05

### **SETTORE ORAFO, ARGENTIERO E AFFINI**

Livello	AUMENTI		Totale
	1° maggio 2018	1° settembre 2018	
1Q	28,68	26,07	54,75
1	28,68	26,07	54,75
2	26,73	24,29	51,02
3	24,33	22,11	46,44
4	22,88	20,80	43,68
5	22,00	20,00	42,00
6	20,86	18,96	39,82

### **SETTORE ODONTOTECNICO**

Livello	AUMENTI		Totale
	1° maggio 2018	1° settembre 2018	
1S	29,48	27,43	56,91
1	26,66	24,81	51,47
2	25,26	23,50	48,76
3	22,83	21,24	44,07
4	21,50	20,00	41,50
5	20,59	19,15	39,74
6	19,81	18,43	38,24

## #QUANDO TUTTO FINISCE

# TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO DEGLI ACCORDI DI CONCILIAZIONE

La sottoscrizione degli accordi di conciliazione con il lavoratore è argomento complesso e ricco di aspetti giuslavoristici, contributivi e fiscali. Oltre alle opportune considerazioni giuridiche connesse alla valenza dell'accordo, vi sono scabrose questioni relative al regime fiscale e contributivo applicabili alle somme corrisposte a seguito dell'accordo stesso. Le controversie in materia di lavoro vengono spesso composte tra le parti ricorrendo a procedure conciliative di tipo transattivo che, in virtù della rapidità esecutiva, rende lo strumento conciliativo un'alternativa valida alla lite giudiziale, la quale è caratterizzata da un esito incerto, da costi difficilmente prevedibili, e, talvolta, da tempi di esecuzione molto lunghi.

Il motivo della transazione, come principio ormai consolidato, così come previsto dall'articolo 1965 del Codice Civile risiede nello scopo di porre fine a una controversia attuale o futura e dall'esigenza di risolvere la stessa mediante reciproche concessioni.

La transazione strutturalmente si configura quale contratto a prestazioni corrispettive a carattere oneroso, avente efficacia tra le sole parti contraenti che pongono fine ad una lite già in essere o prevengono una lite che può insorgere tra loro successivamente. Possono essere oggetto di transazione tutti i rapporti giuridici patrimoniali ad eccezione dei diritti

indisponibili (ad esempio: ferie, concessione del riposo giornaliero etc.).

Le somme riconosciute tramite gli accordi transattivi in sede conciliativa soggiacciono tendenzialmente all'imposizione contributiva e fiscale, con alcune particolarità a seconda dei casi che si prenderanno in esame nel proseguo dell'articolo, dedotti comunemente nei verbali di conciliazione, per giustificare le erogazioni in favore del lavoratore, allo scopo di verificarne l'imponibilità contributiva e fiscale oppure l'esenzione.

Partiamo a questo punto da uno degli elementi più importanti degli accordi transattivi, la stima del danno, quale chiave per trovare l'eventuale accordo tra le parti chiamate in causa, nonché l'assoggettamento contributo e fiscale dello stesso.

### LA STIMA DEL DANNO

Nelle more delle trattative per trovare un accordo in sede conciliativa tra datore di lavoro ed il lavoratore, le questioni più rilevanti attengono a quantificare il danno da risarcire a quest'ultimo ed alla tassabilità delle somme corrisposte dal datore di lavoro. Per quanto riguarda la tassazione, per le somme erogate a titolo transattivo, si deve fare riferimento all'articolo 6, D.P.R. n. 917/1986 che, per quanto qui rileva, dispone al comma 2: "I proventi conseguiti in sostituzione di redditi, (...) e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo

di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti (...)." L'esposizione della norma mette in evidenza come debbano essere considerati redditi imponibili i soli redditi risarcitori di lucro cessante, in quanto riguardanti redditi perduti nella maturazione o corresponsione futura; pertanto sarebbero da considerare estranei alla nozione fiscale di reddito i risarcimenti che reintegrano, tramite l'equivalente in denaro, una lesione patrimoniale o non patrimoniale, che configura un danno attuale, il cosiddetto danno emergente e non il mancato guadagno futuro.

Risulta pertanto fondamentale ai fini fiscali la distinzione tra danno emergente e lucro cessante.

### LUCRO CESSANTE

Il lucro cessante è il mancato guadagno che consegue all'illegittimo comportamento altrui. Si fa quindi riferimento ad una situazione futura.

### DANNO EMERGENTE

Il danno emergente consiste nella perdita economica che il patrimonio del creditore ha subito per colpa della mancata o la ritardata prestazione del debitore. In questo caso si guarda alla ricchezza che il creditore non ha conseguito in seguito al mancato utilizzo della prestazione dovuta dal debitore

oppure, al di fuori di un rapporto contrattuale, alla perdita della possibilità di guadagno che il fatto ha provocato al danneggiato.

### **IMPORTI EROGATI E LA PROVA DEL DANNO EMERGENTE**

L'articolo 6 del T.U.I.R. permette la non imponibilità fiscale degli indennizzi risarcitori del danno emergente, in quanto aventi funzione di mera reintegrazione patrimoniale non rappresentativa di un reddito di nuova percezione. Le stesse somme diventano tassabili, invece, laddove l'indennizzo non rivesta carattere puramente risarcitorio di una perdita effettivamente subita, ma sia rivolto a compensare, a titolo di lucro cessante, la mancata percezione di redditi concernenti alle diverse categorie reddituali. Per escludere l'assoggettamento fiscale di una somma erogata al prestatore di lavoro, è fondamentale verificare che l'erogazione stessa, in base all'interpretazione della concreta volontà rappresentata dalle parti, non trovi la fonte della sua obbligatorietà né in redditi sostituiti né nel risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi futuri ma, al contrario, nella volontà di risarcire l'illegittima perdita di prestigio e chance professionali per il dipendente o, addirittura, un danno biologico. In tal senso si è espressa anche l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 155/E/2002, secondo la quale in tema di risarcimento danni o indennizzi percepiti da un soggetto vanno assoggettate a tassazione le somme corrisposte per integrare o sostituire la mancata percezione di redditi di lavoro, ovvero il mancato

guadagno. Al contrario, laddove il risarcimento erogato indennizzi il percettore delle spese sostenute e abbia, quindi, la mera funzione di reintegrazione patrimoniale, secondo l'Agenzia delle Entrate, tale somma non sarà soggetta a tassazione; prevale, infatti, la funzione reintegrativa del danno subito dal soggetto leso, mancando una qualsiasi finalità sostitutiva o integrativa di eventuali trattamenti retributivi.

Per valersi del regime di esenzione, tuttavia, è necessario che esista una prova tangibile della presenza di un effettivo danno emergente. Il lavoratore dovrà, di conseguenza, conservare i certificati medici, le pezze giustificative di vario genere e le copie di fatture ricevute dai professionisti che lo hanno assistito e comunque tutta la documentazione idonea alla quantificazione del danno. Ci sono però alcuni casi dove si potrebbe rilevare un danno emergente anche senza la presenza di prove documentali: si pensi al risarcimento del danno alla professionalità e all'immagine subito da un lavoratore e derivante da un demansionamento messo in atto dal datore di lavoro, come chiarito nella risoluzione n. 106/E/2009. Fatta eccezione per le somme corrisposte a titolo di risarcimento del danno emergente, le somme erogate a seguito di transazioni di controversie di lavoro costituiscono dunque reddito imponibile.

### **QUALE TASSAZIONE, ORDINARIA O SEPARATA**

Dopo questa premessa possiamo stabilire quali modalità di tassazione sia-

no applicabili alle somme percepite in sede conciliativa quali lucro cessante. L'articolo 17 del T.U.I.R. prevede che siano assoggettati a tassazione separata unicamente i redditi riconducibili all'area del rapporto di lavoro subordinato o assimilato:

- le indennità e somme percepite in dipendenza dell'interruzione dei rapporti di lavoro dipendente;
- gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti;
- le indennità e somme percepite in dipendenza dell'interruzione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- le indennità di mobilità e trattamenti di integrazione salariale corrisposti anticipatamente.

Pertanto, l'articolo 17, lettera a) del T.U.I.R. prevede l'assoggettamento a tassazione separata delle indennità e somme percepite una tantum in dipendenza della cessazione dei rapporti di lavoro dipendente nonché le somme comunque percepite, al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro. Anche alle somme per arretrati, erogate al lavoratore, che trovano la loro collocazione nella lettera b) del medesimo articolo 17 del T.U.I.R., riconosciute allo stesso, per effetto di legge, contratti



collettivi, sentenze o atti amministrativi sopravvenuti o di altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, potrebbe essere applicata la tassazione separata, con esclusione assoluta di tutti gli altri casi tra cui le somme erogate a titolo di differenze retributive, in fase transattiva.

Conseguentemente, le somme erogate che non rientrano tra quelle previste specificamente dalle lettere a) e b) dell'articolo 17 del T.U.I.R. subiranno il prelievo dell'imposta secondo le regole ordinarie rientrando nell'ampia definizione dell'articolo 51 del T.U.I.R..

Il sostituto d'imposta, così come previsto dall'art. 23, D.P.R. n. 600/1973, è tenuto ad operare la ritenuta prevista nei casi di transazione applicando la tassazione ordinaria o la tassazione separata alle somme erogate e agli importi soggetti alla tassazione separata viene applicata un'aliquota media del biennio precedente secondo le modalità previste dall'articolo 21 del T.U.I.R..

In conclusione, le somme erogate al lavoratore a seguito di transazione che non abbiano come causa, conseguenza o origine, la risoluzione del rapporto di lavoro debbono essere assoggettate a tassazione ordinaria. Per completare il ragionamento sull'imposizione delle somme erogate al lavoratore negli atti transattivi, ricordiamo anche il chiarimento dell'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 326/E/1997, che ha specificato "fanno parte del reddito da lavoro dipendente le somme e i valori, comunque percepiti, a seguito di transazione, anche novative, intervenute in costanza di rapporto di lavoro o dalla cessazione

dello stesso". A questo punto appare però opportuno affrontare anche la criticità relativa alle cosiddette transazioni novative, partendo dalla distinzione delle due tipologie di transazione, quella semplice e quella novativa.

#### **TRANSAZIONE SEMPLICE**

La transazione semplice si realizza quando l'atto transattivo si limita a modificare il rapporto controverso, lasciandolo tuttavia come causa dei diritti e degli obblighi derivanti dalla transazione. L'accordo si limita ad apportare modifiche solo quantitative ad una situazione già in atto e regolare il preesistente rapporto di lavoro, senza estinguerlo.

#### **TRANSAZIONE NOVATIVA**

La transazione novativa si concretizza quando le parti, volontariamente, facendosi reciproche concessioni o rinunce, sostituiscono al rapporto originario un diverso rapporto giuridico per cui la causa dei rispettivi diritti e obblighi non ha più nulla a che fare con il rapporto controverso, ma trova origine nel nuovo rapporto creato con la transazione medesima.

Nella transazione novativa la causa è autonoma rispetto al rapporto di lavoro in quanto le parti, a seguito delle reciproche concessioni effettuate ai sensi dell'art.1965 Codice Civile, disciplinano un diverso assetto di interessi e soddisfano esigenze diverse da quelle legate al rapporto di lavoro.

Ciò comporta il venir meno dell'eventuale dipendenza delle somme corrisposte dal rapporto dal momento che la transazione non trova in quest'ultimo il proprio titolo.

#### **IL TRATTAMENTO FISCALE**

Per quanto riguarda il trattamento fiscale occorre verificare se sia ancora applicabile ciò che è previsto dagli articoli 51 e 6 del T.U.I.R.. La risposta è positiva, in quanto l'ampiezza della formulazione degli articoli 49 e 51 del T.U.I.R. richiama entro tale categoria tutte le somme che trovano ragione in un rapporto di lavoro dipendente, pur non derivando formalmente da esso. Pertanto, pur essendo innegabile che, in caso di transazione novativa, l'erogazione trovi la propria causa in un contratto autonomo da un rapporto di lavoro, ciò non esclude comunque che tali somme siano qualificabili quali redditi di lavoro dipendente. Con riferimento, invece, all'applicazione dell'articolo 6 del T.U.I.R., la natura novativa della transazione non esime dal verificare se effettivamente l'indennità risarcisca esclusivamente un mancato guadagno. La circostanza che l'erogazione si realizzi a titolo transattivo e che le parti abbiano attribuito al contratto natura novativa non autorizza a presumere che la somma erogata a tale titolo non sia soggetta a tassazione, se non dopo aver accertato in concreto che essa garantisca al dipendente non un ristoro per la mancata perdita della retribuzione, ma la reintegrazione del suo patrimonio.

#### **TRANSAZIONI RELATIVE ALLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

In riferimento alla tassazione di importi erogati in virtù di transazioni relative alla risoluzione del rapporto appare chiara l'applicabilità della tassazione separata secondo l'aliquota di

tassazione del Tfr, come richiamato dall'articolo 17 del T.U.I.R..

In materia previdenziale, l'articolo 12, comma 4, Legge 153/1969, come modificato dall'articolo 6, Decreto Legislativo 314/1997, esclude dalla base imponibile contributiva, oltre alle somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso.

L'INPS, con la circolare n. 263/1997, ha indicato che il nuovo articolo 12: "amplia il campo della esclusione estendendolo alle altre somme la cui erogazione trae origine dalla cessazione del lavoro proprio nell'intento di eliminare gli effetti distorsivi sulla base imponibile e pensionabile". Pertanto, dal 1° gennaio 1998, sono escluse dall'obbligo di assoggettamento a contribuzione, oltre alle incentivazioni all'esodo, "tutte quelle forme di erogazione prive di uno specifico titolo retributivo, corrisposte in sede di risoluzione di rapporto di lavoro (...) e la cui funzione desumibile dalla volontà contrattuale o dall'atteggiarsi delle parti sia riconducibile a quella di agevolare lo scioglimento del rapporto".

### L'INCENTIVO ALL'ESODO

Il pagamento di somme a titolo di incentivo all'esodo è una delle ipotesi più frequenti nelle conciliazioni di lavoro.

Il vigente articolo 12, Legge 153/1969, esclude dall'imponibile contributiva

"le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione".

La giurisprudenza, però, ha a volte ritenuto di assoggettare a contribuzione gli importi erogati a titolo di incentivo all'esodo quando la vertenza non riguardasse affatto una contestazione sulla risoluzione del rapporto o quando l'accordo fosse stato raggiunto a risoluzione del rapporto già avvenuta e non prima o contestualmente.

Si può ribadire che le somme corrisposte in virtù di accordi transattivi risolutivi non devono essere assoggettate a contribuzione, quando manca uno specifico titolo retributivo, mentre le somme conseguite in sostituzione di redditi risultano sempre imponibili.

### OBBLIGO DI FARE, NON FARE E PERMETTERE

L'ultima fattispecie da analizzare è collegabile a situazioni in cui la lite non sorge in costanza di un rapporto di lavoro in essere e quelle in cui la transazione si definisce senza il riconoscimento alcuno delle pretese richieste e con corresponsione di un importo a chiusura della lite insorta.

Sotto l'aspetto tributario non siamo di fronte a un importo che sfugge dal prelievo fiscale, in quanto in questi casi la predetta somma può essere ricondotta tra i redditi diversi ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera l), T.U.I.R., ossia tra i redditi derivanti dall'assunzione di "obblighi di fare, non fare o permettere".

Prendiamo come esempio i seguenti casi:

- a fronte di un impegno nell'assunzione, il datore di lavoro cambia idea e decide di non assumere più il soggetto selezionato. Il soggetto, in virtù della promessa di assunzione, mette in atto una vertenza con il datore di lavoro che si concilia con un importo a titolo di transazione al fine di chiudere e dirimere la lite insorta e ogni ulteriore pretesa;
- il dipendente di una società appaltatrice pretende il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato con la società appaltante; iniziata la lite, la società appaltante, pur non riconoscendo alcuna delle pretese del lavoratore, decide di chiudere la lite con un importo a titolo di transazione, impegnando il lavoratore a non proseguire nella vertenza.

I lavoratori che nei due esempi non ottengono il riconoscimento del rapporto di lavoro si impegnano a non agire in giudizio per far valere la propria pretesa e pertanto, a fronte di ciò, ottengono la corresponsione di un importo che rientra nella categoria dei redditi diversi tra gli obblighi di fare, non fare e permettere di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l), T.U.I.R..

Non siamo pertanto, in presenza di un rapporto di lavoro subordinato formalmente costituito, ma di una pretesa, in fase di lite, non riconosciuta e chiusa con una transazione.

In merito alle somme erogate per l'assunzione di "obblighi di fare, non fare e permettere", l'articolo 36, comma 24, Decreto Legge 223/2006, ha introdotto l'obbligo per i sostituti d'im-

posta di effettuare la ritenuta a titolo di acconto Irpef nella misura del 20% (articolo 25, D.P.R. 600/1973).

Infine, da un punto di vista contributivo, le predette somme non saranno assoggettate a contributi, in quanto in nessun modo collegabili al rapporto di lavoro subordinato ovvero riconducibili a forme di tutela previdenziale collegate al lavoro parasubordinato o autonomo.

#### **PROFILI CONTRIBUTIVI NELLE TRANSAZIONI**

La materia previdenziale è sottratta alla disponibilità delle parti, in quanto l'accordo transattivo intervenuto tra datore di lavoro e lavoratore non può riguardare l'obbligazione contributiva. Il controllo dal parte dell'Ente previdenziale, pertanto, può avere come oggetto non solo l'erogazione, ma anche l'eventuale somma teoricamente spettante al lavoratore, a prescindere da quanto percepito.

Il riferimento giuridico è rappresentato dall'articolo 6, Decreto Legislativo 314/1997, il quale indica che "costituiscono redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi quelli maturati nel periodo di riferimento, inoltre per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 48 (attuale 51) del T.U.I.R."

L'INPS, tramite la già citata circolare n. 263/1997, in merito alla modifica apportata dall'articolo 6, Decreto Legislativo 314/1997, ha precisato che le "somme date per transazioni intervenute in relazione al rapporto di lavoro e nascenti da pretese vertenti su elementi imponibili rientrano nell'im-

ponibile contributivo".

Pertanto per considerare un importo esente da contributi è necessario il riscontro della mancanza di un collegamento di corrispettività con il rapporto di lavoro che giustifichi la corresponsione delle somme oggetto della transazione. Tali importi, devono derivare da un titolo transattivo volto ad evitare il rischio della lite stessa e non contenente il riconoscimento neppure parziale dei diritti retributivi del lavoratore. A conferma di ciò, l'Istituto, con il messaggio n. 7585/2006, ribadisce come necessario, indipendentemente da come i soggetti contraenti qualifichino la transazione, una "verifica sulla reale natura delle somme erogate" al fine di "rilevare la riferibilità o meno dell'erogazione di una somma avente natura retributiva, con ogni conseguenza in ordine all'imponibilità contributiva della stessa". La ratifica di un accordo di transazione, ancorché novativo, non preclude una verifica sulla reale natura delle somme oggetto della stessa, che possono essere escluse da imposizione contributiva solo se corrisposte sulla base di un titolo autonomo e diverso rispetto al rapporto di lavoro. Viene infatti ribadito che le reciproche concessioni che le parti di un accordo transattivo possono concedersi, non potrebbero riguardare rinunce, anche parziali, di quanto dovuto o accertato a titolo di contribuzione, dato che una simile previsione ricadrebbe nell'ipotesi di nullità prevista dal richiamato articolo 2115, comma 3, Codice Civile.

#### **LA NUOVA CONCILIAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. N. 23/2015**

Un cenno infine anche alla nuova conciliazione facoltativa prevista nei decreti attuativi del Jobs Act, finalizzata ad agevolare ed a limitare il contenzioso in materia di lavoro.

È stata introdotta dall'articolo 6, Decreto Legislativo 23/2015, nell'ambito del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, una nuova procedura di conciliazione facoltativa praticabile successivamente al licenziamento, la quale consente al datore di lavoro di offrire al lavoratore, entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto, a mezzo di assegno circolare, un importo totalmente esente da imposte e contributi.

Tale importo è corrispondente a una mensilità per ogni anno di servizio, sulla base della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, in misura compresa tra 2 e 18 mensilità (tale previsione è dimezzata per i datori di lavoro la cui forza aziendale non è superiore ai 15 dipendenti).

Per quanto riguarda la somma offerta durante la conciliazione risulta opportuno indicare nel verbale di accordo i differenti titoli cui ascrivere le somme concordate, con particolare specificazione per le somme accordate per la risoluzione del rapporto di lavoro, onde evitare un possibile contenzioso con gli enti impositori, i quali potrebbero ricondurre a tassazione ed a imposizione previdenziale le somme erogate.

#### **CONSIDERAZIONI FINALI**

Dall'analisi effettuata emerge che l'individuazione del regime applicabile alle transazioni si sviluppa dal momento di effettuazione della stessa,

dalla natura delle somme contenute al suo interno e da un attento esame sull'effettiva natura novativa o meno dell'accordo.

Data la complessità dell'argomento, occorre essere sempre prudenti evitando di porre in essere accordi dove il risarcimento del danno "emergente" viene richiamato con una certa facilità per ottenere l'esenzione completa, cercare di identificare sempre con precisione i titoli di ciò che si concilia, evitando di associare differenze

retributive con importi novativi. Precisare nell'accordo oltre al netto che di solito viene "preteso" anche il lordo delle somme che si corrispondono – eventualmente usando la formula "lordo corrispondente al netto di...". Inoltre occorre prestare massima attenzione in sede di trattativa al termine di corresponsione degli importi oggetto dell'accordo in caso di scelta della corresponsione in forma rateale e dell'indicazione di eventuali scostamenti degli importi dovuti ad esempio

al coefficiente di rivalutazione del TFR non conosciuto al momento della sottoscrizione dell'accordo conciliativo.

E per ultimo non si può non ricordare che dal 1° luglio 2018 le aziende non possono più pagare le retribuzioni in contanti. L'obbligo di tracciabilità si estende anche alle ipotesi in cui le retribuzioni ed i compensi vengano erogati a seguito di un accordo conciliativo stipulato tra datore di lavoro e lavoratore.

**Laidi Kertusha**

CdL in Torino

#### TABELLA RIEPILOGATIVA DEL TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO DEGLI ACCORDI CONCILIATIVI

RAPPORTO DI LAVORO	SOMME RICONOSCIUTE NELLA TRANSAZIONE	TASSAZIONE	CONTRIBUZIONE
Risoluzione del rapporto di lavoro	A titolo incentivo all'esodo	SI (art. 17 T.U.I.R., tassazione separata e art. 19 T.U.I.R. per l'imposizione con le regole applicate alle somme erogate a titolo di Tfr. Applicazione dell'aliquota media a titolo di ritenuta d'acconto dell'Irpef)	NO
	A titolo transattivo semplice (lucro cessante)	SI (art. 17 T.U.I.R., tassazione separata)	SI
	A titolo transattivo generale e novativo (lucro cessante): se la transazione ha il solo scopo di prevenire la lite senza legami con il precedente rapporto di lavoro	SI (art. 67 T.U.I.R., tassazione come redditi diversi e art. 25 del D.P.R. n. 600/1973. Ritenuta del 20% a titolo d'acconto dell'Irpef)	NO
	A titolo transattivo generale e novativo (lucro cessante), quando la transazione è per rinuncia a diritti connessi al rapporto di lavoro	SI (art. 51 T.U.I.R., tassazione ordinaria)	SI
Durante il rapporto di lavoro	A titolo transattivo semplice (lucro cessante)	SI (art. 51 T.U.I.R., tassazione ordinaria)	SI
	A titolo transattivo generale e novativo (lucro cessante), quando la transazione è per rinuncia a diritti connessi al rapporto di lavoro	SI (art. 51 T.U.I.R., tassazione ordinaria)	SI
	A titolo transattivo generale e novativo (lucro cessante): se la transazione ha il solo scopo di prevenire la lite senza legami con il precedente rapporto di lavoro	SI (art. 67 T.U.I.R., tassazione come redditi diversi e art. 25 del D.P.R. n. 600/1973. Ritenuta del 20% a titolo d'acconto dell'Irpef)	NO
Durante o dopo la risoluzione del rapporto di lavoro	A titolo transattivo generale e novativo (danno emergente): se la transazione riconosce somme, a titolo esemplificativo, "danno alla professionalità"	NO	NO

## #COME PRIMA, PIÙ DI PRIMA



Per trasferimento d'azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conservi nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato.

La disciplina in materia di tutela dei lavoratori subordinati nell'ambito del trasferimento d'azienda è di matrice comunitaria, alla luce dell'emanazione della Direttiva 98/50/CE del 29 giugno 1998, che è stata recepita nel nostro ordinamento dal D.Lgs. n. 18/2001. La sensibilità del legislatore europeo ha riscritto gli art. 2112 del Codice Civile e l'art. 47 della Legge n. 428/1990 nella formulazione a noi oggi nota, dilatando il perimetro del campo di applicazione della norma e riformandone le finalità economico-sociali alla luce dell'esigenza di rispondere concretamente, con stru-

menti legislativi maturi, alla crescente domanda di libera circolazione delle aziende, intese come complesso organizzato di beni atti alla produzione di beni e allo scambio di servizi, e dei fattori di produzione.

Essendo irrilevante la tipologia negoziale o il provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, lo stesso può derivare da una qualsiasi operazione societaria straordinaria, da intendersi quali cessione, fusione, scissione, usufrutto, affitto d'azienda, nonché la successione ereditaria. Acquisita l'irrilevanza del mezzo tecnico giuridico utilizzato per attuare la sostituzione, quest'ultima ricorre quando, immutata l'organizzazione del complesso dei beni destinati all'esercizio dell'impresa, è sostituita la persona del titolare (cfr. ex pluribus Cass. n. 10688/1996, Cass. n. 3512/2001, Cass. n. 10340/2011, Cass. n. 11679/2012).

Con riferimento alle ipotesi quotidianamente trattate nell'esercizio della nostra professione, non si ha trasferimento d'azienda in occasione del-

la cessione del pacchetto azionario (Cass. n. 9251 del 18 aprile 2007) e all'atto della trasformazione di una società da un tipo ad un altro, anche da società di persone a società di capitali e viceversa (Cass. n. 2697 del 16 aprile 1986); si ha, invece, trasferimento d'azienda tutte le volte in cui vi è un subentro del cedente nei contratti di franchising e di locazione commerciale dell'immobile sede dell'attività, definiti da una giurisprudenza costante nel tempo indici dell'avvenuto espletamento dell'efficacia traslativa dell'atto. Non si verifica il presupposto del trasferimento di un complesso organizzato di beni, dotato di una propria autonomia tecnico-funzionale, nei casi di cessione dei servizi generali accessori di un'azienda quali i servizi tecnici di manutenzione, portinariato, segreteria, etc. (Cass. n. 20012 del 17 ottobre 2005), mentre si palesa in tutte le ipotesi di cessione di un gruppo di dipendenti organizzato e dotato di un proprio specifico know how, a titolo esemplificativo nella gestione delle attività di ricerca e sviluppo e nell'utilizzo di marchi e brevetti (Cass. n. 4963 del 8 marzo 2006).

Le disposizioni relative al trasferimento d'azienda si applicano anche in occasione del trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento e solo in quel momento: l'art. 32 del decreto attuativo della Legge delega di riforma del mercato del lavoro n. 30 del 2003 ha espun-



## TRASFERIMENTO D'AZIENDA E CESSIONE DI CONTRATTO

to dal comma sul trasferimento del ramo d'azienda il requisito della preesistenza, che caratterizza ancora la cessione azienda nella sua interezza; il ramo che può non aver mai avuto una sua specifica connotazione, l'acquiesce all'atto dell'operazione straordinaria che lo individua quale oggetto del negozio giuridico.

A norma dell'art. 2112, comma 1, Codice Civile, in caso di trasferimento d'azienda il contratto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. La ratio dell'istituto è quella di regolamentare gli effetti lavoristici della disciplina traslativa d'azienda a tutela dei lavoratori, garantendo a quest'ultimi ceduti la continuità del proprio rapporto di lavoro, ivi compresa la propria posizione previdenziale.

Il lavoratore conserva tutti i diritti già maturati presso il cedente al momento della cessione dell'azienda: anzianità aziendale, scatti d'anzianità e diritti connessi alla qualifica e alle mansioni svolte; il tutto nel più ampio corollario del preesistente principio di irriducibilità della retribuzione, che regge il nostro ordinamento giuslavoristico, e del cappello protettivo rappresentato dalla tutela dei diritti quesiti (Cass. n. 9031 del 12 maggio 2004), overosia entrati a far parte del patrimonio e della sfera giuridica del lavoratore, poiché ad esempio derivanti dalla contrattazione individuale. È al contrario ammesso nell'ambito della contrattazione collettiva che le precedenti disposizioni non siano suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole, ai sensi e per gli effetti

dell'art. 2077 Codice Civile: le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa possono mutare, anche in pejus, a seconda del CCNL applicabile presso il cessionario sulla base del criterio dell'automatica sostituzione del contratto collettivo di pari livello nazionale, aziendale o territoriale sino alla scadenza, con l'unica eccezione rappresentata dall'ipotesi in cui il cessionario non applichi nessun contratto nazionale e/o di secondo livello.

Il regime dettato dall'art. 47 L. n. 428/1990 impone, prima di effettuare il trasferimento d'azienda (o di ramo), che cedente e cessionario siano tenuti al rispetto di una preventiva procedura posta a tutela degli interessi collettivi dei lavoratori, qualora il trasferimento abbia ad oggetto imprese occupanti più di 15 lavoratori – ancorché i trasferiti siano in numero inferiore – computati i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, anche con la qualifica di dirigenti, e a tempo parziale pro quota (sono esclusi dal computo: apprendisti, lavoratori a domicilio, somministrati, rapporti di lavoro autonomo e parasubordinato, tirocinanti, etc.).

Gli obblighi di informazione devono essere assolti sia dal cedente sia dal cessionario che devono inviare, ognuno per proprio conto, comunicazione scritta del previsto trasferimento alle RSU ovvero alle RSA costituite presso l'unità produttiva interessata dal trasferimento e ai sindacati di categoria firmatari del CCNL applicato presso il cedente; in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale. L'informazione deve

contenere la data prevista o la data proposta del trasferimento, i motivi del trasferimento programmato, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

L'obbligo di informazione e consultazione sindacale deve essere adempiuto almeno 25 giorni prima della data di perfezionamento (o intesa vincolante) dell'atto da cui deriva il trasferimento; il dies a quo si individua nella data in cui viene effettuata l'iscrizione del contratto traslativo nel registro delle imprese, in quanto con tale iscrizione si dà pubblicità ai terzi dell'avvenuto trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2556 Codice Civile.

L'inottemperanza della procedura si configura come condotta datoriale antisindacale a norma dell'art. 28 della Legge n. 300/1970. La sua repressione comporta che il giudice possa ordinare la rimozione degli effetti della condotta datoriale, compresa la sospensione della procedura di trasferimento fino all'espletamento dell'esame congiunto, ma non anche incidere sulla validità del trasferimento stesso, non costituendo il rispetto della procedura presupposto di legittimità (Cass. n. 17072 del 22 agosto 2005).

In base all'art. 47, comma 5 della Legge n. 428/1990 è esclusa l'applicabilità delle garanzie poste dall'art. 2112 Codice Civile, e, dunque, la continuità del rapporto di lavoro e la responsabilità solidale dell'acquirente per i crediti maturati dal lavoratore al tempo del trasferimento, nell'ipotesi in cui questo riguardi imprese nei confronti

delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa o di sottoposizione all'amministrazione straordinaria per le grandi imprese insolventi in crisi.

I requisiti affinché possa derogarsi il precetto di cui all'art. 2112 Codice Civile sono la cessazione della continuità dell'attività di impresa del cedente e il raggiungimento di un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione ed è buona prassi conciliare individualmente con i lavoratori interessati, in tutte queste ipotesi, a norma del combinato disposto degli artt. 410 e 411 Codice Procedura Civile, il campo di applicazione delle deroghe all'art. 2112 Codice Civile.

La prassi amministrativa, rispondendo ad un interpello del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, ha contemplato l'applicazione dell'art. 47 e la derogabilità all'art. 2112, di cui si è discusso, in tutte le residuali ipotesi di accertamento della condizione di insolvenza ad opera del Ministero dell'Economia ovvero di un Tribunale della sezione fallimentare, per le imprese non assoggettabili a procedura concorsuale (ML Interpello n. 32/2014).

Con riferimento alla disciplina della responsabilità solidale, cedente e cessionario sono responsabili in solido, fatto salvo l'esercizio dell'azione di regresso, per le retribuzioni dirette e indirette, ad eccezione dell'ipotesi in cui il cedente venga manlevato dai lavoratori attraverso la sottoscrizione di un verbale di conciliazione a norma

dell'art. 2112, comma 2, Codice Civile.

Cedente e cessionario non sono solidalmente responsabili, invece, per i debiti previdenziali, con riferimento ai quali non opera l'automatica estensione di responsabilità del cessionario, ma esclusivamente la disciplina dettata dall'art. 2560 Codice Civile trattandosi di credito vantato da terzi, l'Ente previdenziale appunto, sul quale il lavoratore non può esercitare alcuna posizione giuridica soggettiva di vantaggio, ad eccezione del risarcimento del danno nelle ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2116 Codice Civile. La responsabilità solidale per i debiti previdenziali si verifica solo nella residuale fattispecie di fusione tra due o più soggetti giuridici, con incorporazione o per unione (art. 2504-bis Codice Civile).

Per quanto attiene i premi assicurativi Inail, la legge speciale all'art. 15 del D.P.R. n. 1124/1965 contempla la solidarietà tra cedente e cessionario, fatta sempre salva la facoltà di regresso, per l'anno in cui si verifica il trasferimento e per i due precedenti. Una giurisprudenza di legittimità pacifica ha storicamente individuato, con riferimento alla solidarietà sul TFR, nel cessionario il debitore dell'intero ammontare del trattamento, il cui diritto alla percezione in capo al lavoratore sorge per espressa previsione legislativa solo al momento della risoluzione del rapporto; tuttavia, la recente sentenza della Corte di Cassazione n. 19291/2011, ha ribaltato tale orientamento più consolidato nel tempo, ripartendo le responsabilità dei debitori, nell'ordinario termine prescrizione decorrente dalla cessazione del

rapporto, in relazione al periodo in cui il lavoratore è stato alle dipendenze del cedente o del cessionario.

Rispetto alla posizione dei lavoratori che non dovessero essere coinvolti nel trasferimento d'azienda, è utile ricordare che gli stessi avranno facoltà di esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni che il cessionario potrà porre in essere e potranno farlo entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il maggior periodo stabilito dagli accordi collettivi. L'assunzione, tuttavia, potrà essere posta in essere disapplicando la previsione di continuità del rapporto di cui all'art. 2112 Codice Civile.

L'analisi dell'istituto del trasferimento d'azienda si può esaurire richiamando le ipotesi di recesso dal rapporto di lavoro richiamate direttamente o indirettamente dal legislatore ordinario. Infatti, qualora nei tre mesi successivi al trasferimento dell'azienda le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica, il lavoratore può dare le dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119 comma 1 Codice Civile (ML Nota n. 5/26570/70 del 31 maggio 2001). Tuttavia, il trasferimento d'azienda non costituisce da solo un giustificato motivo di licenziamento: l'esercizio, eventuale, del recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti individuali, plurimi e collettivi dovrà essere posto in essere, a seconda dei casi, da cedente o cessionario in relazione alle esigenze tecniche, produttive, organizzative o economiche correlate o meno all'operazione straordinaria da realizzarsi o realizzatasi, nel rispetto dell'obbligo di repêchage nonché dei

criteri di scelta di cui all'art. 5 Legge n. 223/1991, estesi in via analogica ai licenziamenti individuali plurimi. Ai sensi dell'art. 32, comma 4, lettera c) della legge n. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro), l'iter per impugnare il licenziamento di cui all'art. 6 della Legge n. 604/1966 si applica anche alla cessione del contratto di lavoro nel contesto del trasferimento d'azienda ex art. 2112 Codice Civile, con termine di sessanta giorni decorrente dalla data del trasferimento.

Una compiuta disamina delle operazioni straordinarie d'azienda e del regime di tutela apposto dall'art. 2112 Codice Civile alle posizioni giuridiche soggettive dei lavoratori, non può prescindere da un'analisi comparata della cessione di contratto per effetto del trasferimento d'azienda con l'istituto della cessione individuale di contratto di lavoro subordinato regolata dagli artt. 1406 ss. Codice Civile.

L'articolo 1406 del Codice Civile dispone che «ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state

ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta». L'analisi semantica della disposizione di legge in parola permette agevolmente di individuare i tre requisiti che suffragano tale fattispecie: il rapporto contrattuale deve essere sinallagmatico; il contratto deve essere pendente; il lavoratore deve prestare il suo consenso.

Per dottrina e giurisprudenza prevalente, nel trasferimento d'azienda è irrilevante il consenso del lavoratore trasferito in quanto trattasi di una successione legale di contratto (cfr. ex multis Cass. n. 1382 del 19 gennaio 2018), a differenza della cessione individuale che implica la manifestazione di volontà del contraente ceduto da rendersi a pena di nullità, sebbene la forma scritta sia richiesta solo ad probationem e, a parere dello scrivente, vivamente consigliata per evitare l'aleatorietà di una pronuncia giurisprudenziale che attribuisca rilevanza alla particolare condizione (c.d. *metus*) del lavoratore come controparte debole del rapporto, in tutti i casi di consenso reso per fatti o comportamenti concludenti.

La continuità del contratto di lavoro subordinato, ovvero autonomo come un contratto di collaborazione poiché sinallagmatico e pendente, in capo al cessionario ripercorre concettualmente le previsioni civilistiche in materia di trasferimento d'azienda, comportando eziologicamente il mantenimento del trattamento retributivo e normativo (Cass. n. 5062/1989), l'intangibilità dei diritti quesiti (Cass. n. 12751/1992) e la successione dei contratti collettivi nel tempo (Cass. n. 9562/1993), nonché l'accollo da parte del cessionario dei debiti per ratei di mensilità aggiuntive, ferie e permessi maturati e non goduti e TFR: nonostante l'accollo dei debiti, nulla quaestio circa l'onerosità o gratuità della cessione, essendo integralmente rimessa all'autonomia negoziale delle parti; sempre autonomamente le parti coinvolte nella cessione possono prevedere un consenso preventivo all'atto dell'assunzione del lavoratore ad un eventuale e futura cessione, senza che tale previsione possa considerarsi vessatoria o da approvarsi specificamente ex art. 1341 comma 2 Codice



Civile (Cass. n. 3845/1986), e apporre alla cessione un patto di retrocessione. Su quest'ultimo punto, merita una riflessione l'utilizzo dello strumento in luogo del distacco, perché non devono essere rispettati i requisiti della temporaneità e dell'interesse del distaccante, e quale ammortizzatore per far fronte a contingenti situazioni di crisi aziendale; non è da escludere, infatti, che un datore di lavoro che non voglia privarsi di determinate professionalità, depauperando il capitale umano della propria azienda in situazioni di flessione delle commesse o dei conti, utilizzi la cessione quale alternativa all'integrazione salariale e al licenziamento, qualora il contesto produttivo all'interno del quale è inserito lo consenta.

Infine, quale conseguenza della continuità del rapporto di lavoro in capo al cessionario si deve ancora tenere conto di un duplice ordine di aspetti. Da un lato, il cessionario subentra oltre che nel rapporto contrattuale anche nel rapporto giuridico previdenziale con riferimento alla fruizione degli sgravi contributivi residui, in subordine al rispetto dei requisiti di regolarità contributiva e di incremento occupazionale netto in termini di unità lavorative annue, qualora richiesto dall'agevolazione contributiva riconosciuta. Dall'altro, in termini di responsabilità solidale, l'effetto liberatorio del cedente opera de iure (art. 1408 Codice Civile) rispetto alle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, fatta salva l'efficacia della sostituzione con adempimento del cessionario (Trib. Roma Sent. n. 9538/2007) o una

diversa manifestazione di volontà del lavoratore (cfr. comma 2 dell'art. 1408 Codice Civile).

Rispetto all'ipotesi residuale delle dimissioni in luogo del trasferimento d'azienda, sicuramente non su suggerimento del Consulente del Lavoro che assiste l'imprenditore, ovvero della cessione individuale di contratto, la regolazione dei rapporti giuridici intercorrenti tra il lavoratore, il precedente ed il successivo datore di lavoro è bene avvenga in una delle sedi di cui al quarto comma dell'art. 2113 Codice Civile con la sottoscrizione di un accordo di conciliazione, c.d. tombale, stante l'alea intorno alla rivendicazione giudiziale - tra le altre - dell'impugnazione del trasferimento quale negozio giuridico simulato ex art. 1414 Codice Civile, le cui conseguenze non sono solo lavoristiche con riferimento alla violazione degli artt. 42 e 2112, ma anche fiscali in termini di evasione dal versamento delle imposte dirette e indirette conseguenti al trasferimento d'azienda.

Richiamando, in conclusione, gli aspetti più squisitamente operativi comuni e conseguenti al trasferimento d'azienda e alla cessione di contratto, il cessionario è tenuto a comunicare al Centro per l'impiego entro cinque giorni con il modello unificato VAR-DATORI il trasferimento dei lavoratori, registrarli sul LUL, esporre sul flusso UniEmens nell'elemento ←Assunzione→ il codice tipo assunzione 2T valorizzando l'elemento ←Matricola-Provenienza→, aprire le voci di rischio per le lavorazioni eventualmente non presenti presso il cessionario, tenu-

to conto che la riduzione del premio presunto entro il 16 febbraio dell'anno successivo interessa il cedente. Relativamente agli aspetti fiscali, il cessionario dovrà effettuare i conguagli di fine anno o di fine rapporto, rilasciare la certificazione unica e compilare il modello 770 con i dati relativi ai rapporti in capo a cedente e cessionario. Qualora il cedente versi per il lavoratore ceduto il TFR al Fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps, il cessionario dovrà continuare a provvedervi, anche qualora non sia tenuto a farlo per i lavoratori già in forza, tant'è vero che per i lavoratori acquisiti a seguito di trasferimento d'azienda o cessione di contratto, il cessionario provvederà, in caso di risoluzione del rapporto, a recuperare anche le quote versate all'Inps dal cedente (Msg. Inps 23 settembre 2009, n. 21062).

Il cedente, non trattandosi di una cessazione del rapporto, non dovrà versare il ticket di licenziamento, pagare il TFR e le altre competenze di fine rapporto ed eseguire gli adempimenti fiscali del sostituto di imposta.

**Mattia Galli**

CdL in Pinerolo (TO)

## # CON QUELL'ARIA DA ITALIANO IN GITA

### LA TRASFERTA E GLI ASSEGNI DI SEDE DEI LAVORATORI ALL'ESTERO



Il trattamento riconosciuto al lavoratore per prestazioni richieste in uno stato estero, viene definito considerando due fattori importanti: il fattore temporale e l'elemento spaziale.

Esaminando l'ambito temporale, si deve assumere come riferimento la durata della permanenza all'estero; di solito quando la permanenza è limitata nel tempo si applica l'istituto della trasferta mentre quando le necessità di lavoro prevedono una permanenza estesa nel tempo, tale da configurare un mutamento prolungato del luogo della prestazione lavorativa, dobbiamo riferirci al distacco (proprio).

Al momento in cui la prestazione all'estero diviene definitiva, siamo in presenza di trasferimento della sede lavorativa (distacco improprio).

Considerando invece l'ambito spaziale, possiamo avere delle trasferte e dei distacchi all'interno del territorio dello Stato italiano; quando l'esigenza è rivolta fuori dai confini nazionali, dobbiamo verificare se si tratta di Paesi:

- comunitari;
- extracomunitari convenzionati con accordi sulla sicurezza sociale;
- extracomunitari non convenzionati con accordi sulla sicurezza sociale.

La durata del distacco nell'ambito della comunità europea viene definita in 24 mesi; la tendenza futura, anche sulla base degli orientamenti recentemente approvati (24 maggio 2018) dal Parlamento Europeo, è quella di limitare il distacco a 18 mesi. Nei

Paesi extracomunitari convenzionati, l'ambito temporale è definito dalle rispettive convenzioni.

In merito al trattamento economico previsto per la trasferta, si devono applicare le disposizioni previste dai CCNL, dai regolamenti aziendali, nonché dalle pattuizioni individuali. In questa sede vorrei soffermarmi sulle disposizioni fiscali contenute nell'articolo 51 comma 5 del T.U.I.R. che prevede una esenzione giornaliera per le trasferte all'estero di euro 77,47 al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, o quelle di vitto, o di alloggio e vitto fornito gratuitamente, il limite di esenzione è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che quelle di vitto. In alternativa all'indennità, il datore di lavoro può riconoscere a piè di lista (cd. rimborso analitico) le spese di trasporto, vitto e alloggio, debitamente documentate. Le eventuali spese non documentate (attestate dal lavoratore), possono essere dedotte in modo forfettario, fino all'importo massimo di euro 25,82.

Il trattamento economico previsto per il distacco, deve fare riferimento ad una serie di parametri definiti contrattualmente dai C.C.N.L. e dal contratto individuale di distacco, stipulato dall'azienda distaccante e dal lavoratore distaccato. Il tutto deve concertarsi con la nostra normativa interna, che tiene in considerazione alcuni ambiti; innanzi tutto il tratta-



mento complessivo riconosciuto al lavoratore distaccato non deve essere inferiore al trattamento previsto per analoga posizione lavorativa presso il datore di lavoro distaccatario; inoltre, il contratto di distacco extraue, deve contenere una serie di parametri previsti dalla legge 398/1987, ridefiniti dal D.Lgs 151/2015 che qui di seguito riassumo.

**Il contratto deve contenere:**

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
- un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- il tipo di sistemazione logistica;
- idonee misure in materia di sicurezza.

Fermo restando il trattamento minimo previsto dalla nostra normativa interna, è indiscusso che al lavoratore distaccato all'estero venga riconosciuto un maggior trattamento rispetto a quello normalmente percepito. Que-

sta condizione economica migliorativa viene mantenuta solo nel periodo di distacco ed ha lo scopo di remunerare il disagio che incontra il lavoratore nel Paese straniero, nonché ristorarlo per le maggiori spese sostenute durante la permanenza all'estero. In linea di massima possiamo immediatamente comprendere che il TRATTAMENTO ESTERO è composto da due elementi: il primo retributivo, l'altro risarcitorio; è quindi consequenziale che le ricadute si devono riflettere in ambito contrattuale (eventuale computo sul T.F.R. ed altri istituti); fiscale (come determinare la tassazione) e previdenziale (come determinare l'imponibile contributivo sul quale versare i contributi).

Vorrei inoltre evidenziare che il TRATTAMENTO ESTERO è composto da elementi remunerativi non prettamente retributivi che possono annoverare benefit (auto, alloggio, istruzione figli, ecc.), come elementi prettamente retributivi, ad esempio INDENNITA' ESTERA.

In merito all'assoggettamento fiscale e previdenziale, il D.Lgs 314/1997, decorrente dal 1 gennaio 1998, ha armonizzato le basi imponibili per la determinazione della trasferta (articolo 51 comma 5 del T.U.I.R.), nonché degli emolumenti corrisposti ai lavoratori distaccati definiti "assegni di sede estera", (articolo 51 comma 8 del T.U.I.R.)

In questa sede, vorrei esaminare il trattamento previsto dalla nostra legislazione fiscale e previdenziale in merito agli "Assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero", regolamentati dall'articolo 51 comma 8 del T.U.I.R..

**GLI ASSEGNI DI SEDE ATTUALMENTE DISCIPLINATI DALL'ARTICOLO 51 COMMA 8 DEL T.U.I.R..**

Ripropongo il testo integrale della citata disposizione:

**Comma 8 dell'articolo 51 del T.U.I.R..**

"Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5".

Questo comma, così come formulato, è stato introdotto a seguito dell'emanazione del D.Lgs 314/1997; decorre dal 1 gennaio 1998 e sino ad oggi è rimasto inalterato salvo una modifica introdotta dalla legge 190/214 (comma 319).

In precedenza, gli assegni di sede erano disciplinati dall'articolo 48 (ora 51) del T.U.I.R. al comma 5 unitamente alle indennità di navigazione e di volo; costituivano reddito nella misura del 40 per cento del loro ammontare, mentre come abbiamo pocanzi esa-

minato dal 1 maggio 1998 la misura dell'imponibilità è salita al 50%.

La prassi, con la circolare 326/E del 23 dicembre 1997, ha definito l'ambito di applicazione degli assegni di sede, mentre la rispettiva circolare INPS n. 263 del 24/12/1997, non ha affrontato l'argomento, limitandosi a spiegare le indennità di volo e navigazione che rientrano invece al comma 6. In ogni caso i chiarimenti forniti in ambito fiscale valgono anche per quello previdenziale.

Il paragrafo 2.5 della circolare 326/E, fornisce chiari elementi applicativi ponendo in evidenza: ..... "Il comma 8 dell'articolo 48 (ora art. 51) del T.U.I.R. conferma, con alcune novità, l'attuale regime degli assegni di sede e delle altre indennità percepite per servizi prestati all'estero, contenuto nel comma 5 dell'articolo 48 nella precedente formulazione. In particolare, è stata elevata la base imponibile di dette indennità e assegni dal 40% al 50%; ..."; "è stato espressamente precisato che qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. Inoltre, come già rilevato, non è più contenuta in questo comma la previsione relativa alle indennità di volo e di navigazione, che, invece, è stata trasferita nel precedente comma 6. Infine, va osservato, che è stato, espressamente previsto che l'applicazione di questa disposizione esclude la possibilità di fruire per la medesima fattispecie della disciplina delle trasferte. In pratica, il lavoratore dipendente non

può fruire contemporaneamente delle due previsioni agevolative. La precisazione potrebbe risultare priva di effettivo contenuto atteso che si tratta di due ipotesi diverse: nelle trasferte lo spostamento è del tutto momentaneo ed è collegato allo svolgimento di uno specifico incarico, l'assegno di sede e le indennità per i servizi prestati all'estero sono, invece, collegati ad un trasferimento, sia pure a tempo determinato, della sede di lavoro del dipendente."

La circolare affronta successivamente, l'argomento che riguarda il distacco dei lavoratori all'estero con contratto continuativo ed esclusivo, all'epoca non tassato per effetto dell'esenzione contenuta nell'articolo 3 comma 3 lett. c) del T.U.I.R.. Rammento che questo comma è stato abrogato dal D.Lgs. 314/1997, differendone l'efficacia al 1 gennaio 2001. Esaminando oggi questo passaggio, dobbiamo rammentare che questa era la disciplina contenuta per il periodo residuale (1.1.1998 - 31.12.2000). Ovviamente, questa circolare (scritta nel 1997) non poteva conoscere la futura, emananda legge contenuta nell'articolo 36 della legge 342/2000 che, introducendo il comma 8 - bis all'articolo 48 (ora 51) del T.U.I.R. ha reso meno gravosa la duplice imposizione (tassazione concorrente).

"La disposizione in esame pone dei difficili problemi interpretativi a causa della previsione esonerativa contenuta nell'articolo 3, comma 3, lettera c), del T.U.I.R.. Si ricorda che, in base alla norma da ultimo citata, non concorrono a formare il reddito complessivo i redditi di lavoro dipendente prestato

all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto e, quindi, la disposizione contenuta nel comma 8 (nella precedente disciplina era il comma 5) dell'articolo 48 non può che avere carattere residuale, in quanto in primo luogo si deve verificare se per caso non ricorrono le condizioni previste nell'articolo 3 citato e soltanto dopo si può considerare se spetti la riduzione della base imponibile prevista dall'articolo 48. Il decreto legislativo in commento ha disposto la soppressione dell'articolo 3, comma 3, lettera c), del T.U.I.R.; tuttavia, per espressa previsione normativa, la disposta soppressione è stata differita al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2000. Pertanto, fino a tale data l'articolo 48, comma 8, continuerà ad avere carattere residuale, per estendere successivamente il suo ambito applicativo anche alle ipotesi di redditi di lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto. Sulla base della legislazione vigente al primo gennaio 1998, si deve ritenere che la norma in esame abbia riguardo all'espletamento di attività di lavoro dipendente all'estero da parte dei cittadini italiani, o comunque di soggetti iscritti nelle anagrafi della popolazione residente (altrimenti mancherebbe il presupposto per la soggezione all'imposizione italiana), e per motivi diversi dalla semplice trasferta all'estero, che è regolata dal comma 5 dell'art. 48 del T.U.I.R.. Cioè ha riguardo a soggetti che si considerano residenti in Italia ai sensi del secondo comma dell'art. 2 del T.U.I.R. e che non prestano all'estero in via continuativa e come

oggetto esclusivo del rapporto la propria attività di lavoro dipendente, nel qual caso i relativi redditi sarebbero esclusi dalla base imponibile in forza di quanto disposto dall'art. 3, comma 3, lett. c), del T.U.I.R.. Da ciò consegue che la disposizione in esame si rende applicabile solo alle seguenti categorie di soggetti:

1. prestatori di lavoro dipendente del settore privato residenti in Italia in base all'articolo 2 del T.U.I.R. che, non in base a trasferta, svolgono la loro attività all'estero in via non continuativa e non come oggetto esclusivo del rapporto;
2. cittadini italiani che si trovano all'estero per prestarvi servizio nell'interesse di pubbliche amministrazioni e altri enti pubblici non economici e che istituzionalmente non svolgono all'estero l'attività stessa in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto ...

La circolare prende dunque atto che dal primo gennaio 1998 i lavoratori distaccati all'estero con contratto esclusivo e continuativo, che rimangono residenti fiscali in Italia e non sono inviati in trasferta, continuano a non pagare le tasse in Italia per effetto dell'esonerazione prevista nell'articolo 3, comma 3 lettera c) del T.U.I.R., che nonostante fosse stato abrogato dall'articolo 5, comma 1 lettera a), n. 1) D.Lgs. 314/1997, continuava ad esercitare la propria efficacia sino al 31 dicembre 2000. Questo chiarimento evidenzia che, qualora riconosciamo il trattamento relativo all'indennità di sede nei confronti di un lavoratore distaccato all'estero con contratto stipulato in via continuativa e come og-

getto esclusivo del rapporto di lavoro, l'esenzione del 50% ovviamente non si applica perché tutto il rapporto non è soggetto qui in Italia (quindi l'esenzione è totale); mentre, in via residuale se abbiamo sottoscritto un contratto che non prevede la continuità e l'esclusività, il lavoratore deve pagare le tasse in Italia e di conseguenza la tassazione dell'indennità di sede è prevista al 50%.

La circolare (326/E del 1997) evidenzia che l'esonerazione delle imposte, in base al citato comma 3 lettera c) del T.U.I.R. è solo temporaneo in quanto, dal 1 gennaio del 2001, i lavoratori inviati all'estero e rimasti residenti fiscali in Italia dovranno qui pagare le imposte anche se il loro contratto aveva le caratteristiche della continuità e dell'esclusività.

Però, come vediamo nel punto seguente, per effetto dei correttivi successivamente introdotti, le cose sono andate in modo diverso.

**DISPOSIZIONI CONTENUTE  
NELL'ARTICOLO 36 DELLA LEGGE  
342/2000 E DALLA CIRCOLARE DEL  
MINISTERO DELLE FINANZE  
N. 207/E DEL 16 NOVEMBRE 2000**

Occorre innanzi tutto considerare che, nei confronti delle aziende e dei dipendenti distaccati all'estero, la portata della norma contenuta nel decreto 314/1997, che abrogava il beneficio esonerativo previsto nel T.U.I.R., comportava pesanti ripercussioni nella sfera fiscale del lavoratore, con evidenti riflessi anche per le aziende. Per comprendere la portata reale del problema, dobbiamo considerare che il lavoratore per non essere tassato

in Italia, avrebbe dovuto perdere la residenza fiscale italiana, così come prevista dall'articolo 2 comma 2 del T.U.I.R. Però in molti casi, questo non era possibile in quanto, il lavoratore manteneva in Italia la famiglia. In caso contrario, dal 1 gennaio 2001 avrebbe dovuto subire sul reddito prodotto all'estero una duplice imposizione: all'estero in base alla normativa fiscale locale ed in Italia in base alle nostre leggi fiscali ordinarie. Aveva comunque diritto a fruire di un credito d'imposta, per le imposte pagate all'estero (articolo 15 del T.U.I.R. – successivamente rubricato all'articolo 165).

Di fronte a questo problema reale, al fine di rendere meno gravosa per il lavoratore la duplice imposizione, è intervenuto il legislatore italiano nel collegato alla legge finanziaria del 2001 (articolo 36 comma 1, della legge 342/2000).

Per effetto del nuovo regime, con decorrenza 1 gennaio 2001, viene prevista una modifica all'articolo 48 del T.U.I.R. (ora articolo 51), con l'introduzione del comma 8 bis. La nuova norma prevede che il reddito da lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto qualora nell'arco dei dodici mesi, la permanenza nello Stato estero del percettore di tali redditi sia protratta per un periodo superiore a 183 giorni, in deroga alle altre disposizioni contenute nell'articolo 48 del T.U.I.R., viene determinato non sulla scorta dell'ammontare degli importi effettivamente percepiti, bensì con un criterio convenzionale, definito dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 398/1987.

Questa ultima disposizione citata, prevede che "ai fini del calcolo dei contributi per i regimi assicurativi, per i lavoratori italiani operanti all'estero, con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero del Tesoro, siano determinate retribuzioni convenzionali fissate con riferimento, e comunque in misura non inferiore, ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei".

#### **APPLICAZIONE DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI - RICADUTE PRATICHE**

Per determinare l'importo sul quale calcolare le imposte ai fini del comma 8 - bis, del citato articolo 51 del T.U.I.R., occorre fare riferimento alle regole già utilizzate per determinare l'imponibile sul quale versare i contributi nei confronti dei lavoratori distaccati in un Paese extracomunitario non convenzionato.

In base alle regole stabilite dal Ministero del Lavoro ed ogni anno riproposte dall'Inps (vedi per il 2018 la circolare INPS n. 16/2018), l'Istituto evidenzia che sulla base di quanto stabilito dal D.M. 20 dicembre 2017, "per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle citate all'art. 1".

Al riguardo, si richiama il parere a suo tempo espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (circolare n. 72 del 21 marzo 1990), secondo cui, ai fini dell'attuazione della disposizio-

ne relativa alle fasce di retribuzione, per "retribuzione nazionale" deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, "comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti", con esclusione dell'indennità estero.

La presente regolamentazione evidenzia immediatamente il limite di applicazione: innanzi tutto si deve fare riferimento alla retribuzione nazionale riconosciuta al lavoratore, con quella prevista nelle tabelle indicate nel D.M.; qualora non si possa trovare un riscontro con il SETTORE e la QUALIFICA, non è possibile applicare le retribuzioni convenzionali. Questo è sicuramente un limite, soprattutto nelle ipotesi di assunzione da parte di società straniera dove ben difficilmente si possono trovare convergenze tra i settori e le qualifiche estere con quelle nostre interne.

Ulteriore limite all'applicazione dell'imponibile forfettario, lo abbiamo quando il distacco avviene senza rispettare la clausola che prevede l'esclusività e la continuità della prestazione estera.

Qualora, non fosse possibile applicare le retribuzioni convenzionali, si devono applicare le retribuzioni effettive, rispettando la nostra normativa interna.

Vorrei inoltre evidenziare che nella ipotesi di applicazione delle retribuzioni convenzionali, viene esclusa dal computo dalla determinazione l'indennità estero.

Questa esclusione viene ribadita dalla circolare del Ministero delle Finanze 207/E del 16 novembre 2000 che al punto 1.5.7, specificava: "La disposi-

zione in commento stabilisce che, ai fini della determinazione della base imponibile relativa all'attività prestata all'estero, debba essere considerata una retribuzione convenzionale, senza tener conto dei compensi effettivamente erogati. Dall'introduzione del criterio convenzionale consegue che qualora il datore di lavoro riconosca al proprio dipendente alcuni benefits, questi emolumenti in natura non subiscono alcuna tassazione autonoma in quanto il loro ammontare sarà ricompreso forfetariamente nella retribuzione convenzionale".

Sulla base di queste precisazioni, si potrebbe ragionevolmente concludere che per i dei lavoratori distaccati all'estero, nei confronti dei quali è possibile applicare il comma 8 - bis, l'indennità di sede estera (inclusiva delle indennità e dei fringe benefit), non concorre alla determinazione della fascia prevista per la determinazione delle retribuzioni convenzionali ai fini fiscali.

Questa soluzione è stata anticipata dalla circolare 326/E del 1997, anche se non si riferiva specificatamente al comma 8 - bis, in quanto questo veniva emanato negli anni successivi.

In questo caso, credo si possa giungere alle analoghe conclusioni di esclusione, in precedenza previste per l'articolo 3 comma 3 lettera c) del T.U.I.R.; ora riferite all'applicazione del comma 8 - bis, dell'articolo 51 del T.U.I.R..

#### **APPLICAZIONE DEGLI IMPONIBILI RIFERITI ALLE RETRIBUZIONI REALI**

In alcune ipotesi, si devono considerare gli imponibili reali non potendo

applicare le retribuzioni convenzionali. Questo avviene quando non c'è un contratto sottoscritto in via continuativa e come esclusivo del rapporto, da dipendenti che nello Stato estero soggiornano per periodi superiori a 183 giorni; per cui, non potendo escludere dalla tassazione l'indennità estera, l'imposizione avviene nella misura definita dal comma 8 dell'articolo 51 (assoggettamento al 50%). Vorrei evidenziare che anche i relativi benefit riconosciuti, devono sottostare alla nostra normativa interna.

In questa sede vorrei soffermarmi sul benefit casa, normalmente riconosciuto al lavoratore distaccato. Nella nostra specifica ipotesi, abbiamo evidenziato che nella determinazione della base imponibile "fiscale" viene considerata, in quanto non può essere assorbita dalle "retribuzioni convenzionali".

L'articolo 51 comma 4 lettera c) del T.U.I.R., definisce l'importo del fabbricato che concorre alla determinazione degli imponibili fiscali (e previdenziali in base all'armonizzazione delle basi imponibili)..... per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato, aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso.....

Questo criterio vale per gli immobili in Italia, non potendo essere applicato per quelli esteri. Infatti la circolare 326/E del 23 dicembre 1997 precisa: "Un criterio diverso è stabilito, invece,

per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto, ad esempio, i fabbricati situati all'estero, per i quali il valore da far concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente è dato dalla differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto o trattenuto per il godimento del fabbricato; tale criterio si applica, senza alcuna riduzione, anche ai fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso. Ai fini dell'applicazione degli speciali criteri di determinazione dell'importo da far concorrere a tassazione per i fabbricati concessi in locazione, uso o comodato, previsti nella disposizione in esame, non è richiesto che l'attribuzione degli stessi discenda da un obbligo scaturente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, da accordo o regolamento aziendale".

Rilevo inoltre che molti esperti, quando non si possono applicare le retribuzioni convenzionali, si sono orientati nel considerare tutta la remunerazione riconosciuta al lavoratore distaccato, sia per la parte retributiva che per quella risarcitoria (fringe benefit), sotto forma di assegno di sede estera. In questo modo il tutto verrebbe assoggettato alla fiscalità del 50%, non ritenendo si debba rendere conto né della parte retributiva né di quella risarcitoria. A questo proposito, vorrei evidenziare che gli assegni di sede, non si possono cumulare con l'indennità di trasferta, ciò in quanto hanno una finalità comune con quest'ulti-

ma, che è quella di ristorare il vitto e l'alloggio, anche se (per l'assegno di sede) nel mese. Per questo motivo mi pare poco sostenibile che "l'intera retribuzione", possa essere corrisposta sotto forma di "assegno di sede". Questa impostazione, di norma viene suggerita per evitare di rendere più oneroso il prelievo fiscale e contributivo.

Personalmente credo che questa sia una scorciatoia, anche se facilmente applicabile, pericolosa, in quanto si tratta pur sempre di un distacco ed il lavoratore distaccato deve mantenere, oltre che il legame organico con l'impresa distaccante, anche i rispettivi diritti acquisiti, e nello specifico tutta la parte retributiva.

Ulteriore considerazione: il datore di lavoro, qualora gli importi imponibili (ridotti al 50%) si rivelassero inferiori al dovuto, potrebbe essere sempre soggetto a rivendicazioni successive (incidenza sul TFR, minor versamento contributi e imposte).

#### **DETERMINAZIONE BASE IMPONIBILE PREVIDENZIALE PER I PAESI CONVENZIONATI**

Sulla base di quanto precedentemente esposto, il Decreto Legislativo 314/1997, aveva regolamentato ed armonizzato le basi imponibili sulle quali operare le ritenute previdenziali e quelle fiscali. Gli articoli 5 e 6 stabilivano che "dal 1 gennaio 2001, per il calcolo della base contributiva occorre fare riferimento a quanto previsto dall'articolo 48 (ora 51) del T.U.I.R., con l'effetto che la retribuzione con-



venzionale introdotta ai fini fiscali dovrà trovare applicazioni per le stesse ipotesi anche ai fini previdenziali.

Applicando questo principio, sarebbero quindi stati unificati i versamenti dei contributi previdenziali previsti per i lavoratori distaccati sia in Paesi convenzionati che in quelli non convenzionati.

Successivamente è stata sottoposta al Ministero del Lavoro questa problematica. Il Dicastero, con nota prot. 10291/P6li 158 del 19 gennaio 2001 della Direzione generale della previdenza ed assistenza, Div. II, aveva concluso che "... le disposizioni contenute nell'art. 48, comma 8 bis, del T.U.I.R. approvato con D.P.R. 22/12/1986, n. 917, introdotte dall'art. 36 della legge 21 novembre 2000, n. 342, vanno interpretate nel senso che le stesse esplicano i loro effetti esclusivamente in campo fiscale».

Adeguandosi al suddetto orientamento del Ministero del Lavoro, con circolare n. 86 del 10 aprile 2001, la Direzione Generale dell'INPS ha affermato che, per il personale distaccato all'estero in Paesi CEE o legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale, gli obblighi contributivi devono essere adempiuti sulla base della retribuzione effettiva di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, nel testo dettato dall'articolo 6 del Decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 314 e non sulle retribuzioni convenzionali, che vanno applicate solo per gli adempimenti contributivi relativi ai lavoratori operanti all'estero in Paesi non convenzionati con l'Italia.

Anche la giurisprudenza si è adegua-

ta a questa impostazione; segnalò due sentenze della Corte di Cassazione:

1. sentenza della Cassazione civile sezione lavoro - sentenza n. 6 settembre 2016 n. 17646 che ha fissato un punto fermo su tutta questa materia;
2. sentenza Corte di Cassazione n. 13674 depositata il 30 maggio 2018.

In conclusione, possiamo affermare che al momento in cui ci apprestiamo a distaccare un lavoratore residente fiscale in Italia, in uno Stato estero con il quale l'Italia ha stipulato un Accordo sulla sicurezza sociale, dobbiamo applicare due diverse basi imponibili; la prima determinata in base al comma 8 bis) dell'articolo 51 del T.U.I.R. (tassazione concorrente con applicazione retribuzioni convenzionali ex lege 398/1987); l'altra base imponibile, per versare i contributi previdenziali, si applica sull'imponibile reale determinato applicando la normativa interna.

Di conseguenza, anche l'assegno di sede, non può essere considerato nell'imponibile forfettario ex 398/1987, ma viene assoggettato al trattamento previsto dal comma 8 dell'articolo 51 del T.U.I.R..

### **LE CONVENZIONI BILATERALI CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI**

Deroghe all'applicazione delle disposizioni interne, sono quelle contenute nelle Convenzioni bilaterali, che hanno prevalenza rispetto alle norme del singolo Stato.

Ogni accordo, trae origine dal modello di Convenzione OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo

economico).

Di solito, le disposizioni contenute prevedono la tassazione esclusiva in uno dei due Stati. Le ipotesi più ricorrenti disciplinate riguardano i lavoratori frontalieri, i lavoratori marittimi, i lavoratori operanti in piattaforme petrolifere, il trasporto aereo, i pensionati, i lavoratori autonomi, nonché i lavoratori subordinati inviati all'estero per brevi periodi inferiori ai sei mesi. Questi ultimi vengono disciplinati dall'articolo 15 della Convenzione.

**Luigi Rodella**

CdL in Barchi (PU)

# #...SPUNTI PER L'OLTREMARE



## CONGRESSO STRAORDINARIO

Modifica Statuto ANCL SU

20, 21 e 22 settembre 2018



S.S. 195 Km. 39,600  
Santa Margherita di Pula (CA)

### PROGRAMMA

#### Giovedì 20 settembre 2018

ore 13.00	Accettazione delegati
ore 15.00	Inizio lavori congressuali
ore 19.00	Termine sessione

#### Venerdì 21 settembre 2018

ore 09.30	Inizio sessione
ore 13.30	Pranzo
ore 15.30	Ripresa sessione
ore 19.30	Termine lavori

#### Sabato 22 settembre 2018

ore 09.00	Inizio sessione
ore 13.00	Fine lavori

L'evento è valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria dei Consulenti del Lavoro e rilascia n. 3 Crediti Formativi in materia deontologica

I prossimi 20, 21 e 22 settembre, ci attenderà il Congresso Nazionale Straordinario, indetto con la finalità di apportare modifiche allo Statuto dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Sindacato Unitario. E sebbene la location possa far anelare ai congressisti il poter trascorrere un ammaliante ultimo weekend di fine estate sotto il sole della tentacolare isola, il Forte Village di Santa Margherita di Pula sarà per tre giorni una impegnativa agorà degli Anclisti provenienti da

tutta Italia. In particolare, i votanti saranno chiamati ad esprimersi sulle proposte di modifica dell'attuale testo statutario, approvato nei lontanissimi 22, 23 e 24 aprile 2010 in quel di Montesilvano.

Non ho vissuto in prima persona l'esperienza di allora, ma sono stata più volte testimone dei racconti dei colleghi veterani che vi hanno partecipato e quindi credo indispensabile che, prima di poter appropinquare al confronto democratico in fase assembleare, sia necessario

un riscontro del testo attuale, individuandone i limiti applicativi ed ideologici, anche sulla base della esperienza vissuta a livello provinciale, e proporre modifiche dinamiche e resilienti che possano coniugarsi con l'evolversi degli scenari con cui si raffronterà l'A.N.C.L del futuro.

Infatti ritengo che lo Statuto, inteso come atto giuridico politico, debba riuscire ad esprimere formalmente i principi fondamentali che riguardano l'organizzazione nonché le regole di cui intende dotarsi la nostra Associazione, coerentemente con la propria identità sindacale, mantenendo il rispetto della propria natura autonoma intrinseca e funzionale e per i valori che si difendono.

Tale convincimento mi porta a condividere personali spunti di riflessione nell'ambito delle linee programmatiche, in vista dell'appuntamento congressuale ed in virtù della mia partecipazione in qualità di componente del Consiglio Nazionale.

Del resto, una delle azioni che il nostro Consiglio si è prefissata già dal momento dell'elezione, è di rendere più uniforme l'organizzazione interna dell'Associazione superando le diversità territoriali delle singole Unioni Provinciali sia sul piano delle attività amministrative e burocratiche previste dallo Statuto sia riguardo alla tematica inerente le proposte di servizi offerti agli iscritti. Ciò premesso, iniziando proprio dall'articolo 1, pare opportuno approfondire la struttura del sistema centrale, rispetto alle sue dirama-

## LE PROPOSTE DELL'U.P. IN VISTA DEL CONGRESSO NAZIONALE STRAORDINARIO

zioni periferiche che attualmente consta un numero di 92 Unioni Provinciali presenti in 20 Regioni.

Dopo il primo comma, incentrato sulla costituzione dell'Associazione e la sede a Roma, il secondo comma precisa che la stessa non vanta scopo di lucro. In proposito si potrebbe integrare il predetto articolo specificando che le diramazioni periferiche sono dotate di autonomia giuridica con conseguente responsabilità in ambito di adempimenti amministrativi, normativi e fiscali.

Il rapporto di interdipendenza tra la realtà Nazionale e quelle territoriali a tutt'oggi rappresenta una linea da tracciare affinché si possa distinguere con chiarezza ciò che riveste carattere di opportunità rispetto a ciò che viene previsto e regolamentato e dunque messo in atto. Attualmente, il progetto battezzato "servizi alle Unioni Provinciali" si è posto l'obiettivo di rendere la struttura associativa più efficiente, efficace ed allineata, mettendo a disposizione modulistica in fac-simile, un software di gestione delle Unioni Provinciali, una piattaforma di condivisione di proposte formative quali il "tema del mese", unendo la promozione di convegnistica gratuita o convenzionata ancorché valorizzando e sviluppando le collaborazioni commerciali sottoscritte a livello nazionale.

L'utilizzo di strumenti comuni è il primo passo per avvicinare le diversità territoriali e, nello stesso tempo, consentire la raccolta dati ed il

monitoraggio alla realtà Nazionale con riferimento al numero di iscritti, il ricevimento di feed back di partecipazione alle attività formative promosse, la verifica dell'efficacia delle azioni proposte senza comunque dimenticare che vi sono realtà territoriali sufficientemente strutturate e già dotate internamente di risorse e strumenti propri, incluse funzionanti procedure interne.

Pertanto diventa essenziale, in un frangente orientato alla revisione statutaria, focalizzare maggiormente il "confine giuridico", le caratteristiche del rapporto tra le parti e le attività propedeutiche allo scambio ed alle informazioni nodali al fine di mantenere in sinergia le sedi periferiche.

La scelta di "non avere scopo di lucro" è un principio meritevole di una riflessione lungimirante, stante la non positiva evoluzione nel mercato determinata dall'aggressività dei nostri competitor favorita dagli invasivi provvedimenti legislativi del recente passato con l'abolizione delle tariffe professionali, sfociante in una sleale concorrenza, e né fanno prefigurare albe di felici orizzonti le recenti dichiarazioni di componenti del neo Esecutivo.

Non di rado mi domando: "e se un domani gli ordini professionali venissero aboliti?"

La tutela e la difesa degli interessi professionali e sindacali dei Consulenti del Lavoro, che trova riferimento nell'articolo 2, lettera a), è un con-

retto ormai più ampio rispetto alla mera funzione sociale e ideologica per la categoria: diventa imperativo adeguarsi ai tempi ed attrezzarsi qualora in futuro si debba ricorrere ad una azione di maggior impatto, potendo contare su strumenti efficaci.

Oggi più che mai è un aspetto decisivo coltivare l'acquisizione di consapevolezza da parte dei colleghi d'essere tutelati dagli attacchi esterni e una politica sindacale poco attenta e non incisiva, rischia di far venir meno la scelta motivazionale tra gli iscritti e, nello stesso tempo, non consente di maturarla per un potenziale nuovo aderente.

Confido negli associati d'estrazione fiscale affinché possano sciogliere concettualmente il punto cruciale tra l'essere un'Associazione con oppure senza scopo di lucro, facendo vertere il confronto democratico in fase congressuale.

Proseguendo con la lettura del testo statutario, tra le funzioni operative dell'Associazione, volte ad un interesse più ampio ossia ad alimentare o promuovere rapporti con soggetti esterni, si rileva quanto segue:

- a) stipulare convenzioni nazionali per la fornitura e l'acquisto di servizi;
- b) attivare un servizio nazionale di assistenza fiscale e di intermediazione fiscale;
- c) avviare collaborazioni per l'erogazione e la fornitura di attività formative rivolte ai Consulenti del

Lavoro che saranno fornite attraverso le forme previste dalla legge e dai regolamenti emanati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine;

d) tenere i rapporti continui con i partiti politici e movimenti culturali attraverso i quali perseguire gli interessi dei Consulenti del Lavoro e raggiungere gli scopi di cui all'articolo 2 del presente Statuto;

e) promuovere, collaborare e partecipare ad enti, associazioni e società aventi lo scopo di fornire servizi di qualsiasi genere utili all'attività professionale degli iscritti che siano ritenuti necessari od opportuni, per il raggiungimento degli scopi associativi.

Scorrendo il testo emerge la carenza delle suddette funzioni operative di cui l'iscritto, a prescindere dal bene collettivo, possa beneficiare direttamente come singolo aderente. In ossequio dell'attività sindacale, come tutte le altre OO.SS., dovrebbero invece prevedere un servizio di supporto legale e fornire l'assistenza diretta agli iscritti, come ad esempio, in tutte le fasi inerenti le procedure disciplinari di cui potrebbero essere passibili.

Procedendo, all'art. 5, riferendosi all'attività del Centro Studi Nazionale, specificatamente il comma 3 delinea il perimetro dei compiti, concernenti il compito di curare, programmare e gestire la formazione sindacale a tutti i livelli come strumento insostituibile della poli-

tica sindacale.

La formazione in ambito sindacale per tutti gli iscritti, quale momento di accrescimento ed informazione, rappresenta, a maggior ragione per i colleghi che ricoprono una carica associativa, innanzitutto un obbligo morale e successivamente un adempimento necessario. Troppo spesso, i colleghi assumono un incarico in categoria non essendo adeguatamente informati e formati, sovente estranei alle responsabilità a cui vanno incontro nonché privi della conoscenza di compiti ed azioni percorribili in funzione del ruolo ricoperto ed, in ultimo, una precisa contezza della frequenza degli impegni a cui sono tenuti a partecipare.

Tuttavia la dovuta formazione e informazione, non può essere demandata a livello territoriale e trasferita internamente come semplice "passaggio di consegna" tra i colleghi facenti parte dei Direttivi o sulla base del background di chi ha vissuto più attivamente l'esperienza sindacale. Immagino, invece, che a livello Nazionale si debba profilare un percorso formativo uniforme e costante per consentire la crescita e il miglioramento dell'organizzazione interna. Valgano per tutti i corsi organizzati a Fiesole: oltre a costituire un momento formativo non è da trascurare quella contaminazione aggregativa offerta a colleghi che confrontandosi fra di loro incoraggiano le interazioni tra le Unioni

Provinciali di appartenenza, scambiando riscontri tra servizi e attività promosse a beneficio degli iscritti.

Con la stessa finalità, in considerazione di quanto possa essere efficace una comunicazione supportata da una tecnologia avanzata che ci fornisca gli strumenti per accelerarne la diffusione, ritengo che l'organizzazione Nazionale possa sostenere e promuovere la divulgazione di tutti i contributi editoriali promossi dalle singole Unioni Provinciali quale spinta propulsiva al dibattito interno.

Non a caso, in qualità di Unione Provinciale, abbiamo scelto di dedicare una rubrica della nostra rivista "Obiettivo CdL" ai colleghi di altri territori consentendo d'illustrare la loro realtà territoriale, i servizi offerti agli iscritti, lo spirito che li muove e l'ideologia sindacale. L'iniziativa ha ricevuto un notevole apprezzamento dagli intervenuti e anche dai lettori, contribuendo a generare quelle situazioni di colleganza non solo formali ma sostanziali che le distanze geografiche inevitabilmente non avvantaggiano.

Restando in ambito divulgativo ed addentrandoci nella trattazione degli obiettivi perseguiti dall'Associazione, occorre effettuare una attenta analisi atta a valutare le azioni di proselitismo finalizzate ad ottenere un aumento della platea degli iscritti al sindacato.

È opinione diffusa che la cosiddetta "crisi di vocazioni" sia principal-

mente la conseguenza diretta di una congiuntura economica ancora negativa ma poiché, almeno a livello provinciale, il calo del numero di iscritti rispetto al passato è un qualcosa che sta diventando spiacevolmente tangibile, a mio avviso è spiegabile solo con la concatenazione di più fattori.

In primo luogo evidenzio il calo del numero di praticanti iscritti che decide di intraprendere la strada che conduce alla professione, accompagnata alla difficoltà degli stessi, terminato il percorso, nel superare positivamente l'esame di Stato. È doveroso ricordare che nel territorio piemontese, come storicamente accaduto in passato, continuiamo a detenere un poco invidiabile primato al ribasso, in netta controtendenza rispetto alle percentuali di superamento dell'esame su base nazionale.

In secondo luogo deve far riflettere l'acclarata circostanza che un cospicuo numero di soggetti abilitati, iscritti all'Ordine tramite il C.P.O. di appartenenza, non sceglie poi di intraprendere la professione in forma autonoma libero professionale ma preferisce andare a ricoprire un ruolo occupazionale in qualità di lavoratore dipendente.

Tale aspetto aprirebbe infiniti spunti di sociologia lavorista tuttavia, volendo rimanere nello specifico contesto della nostra organizzazione sindacale, si viene a determinare uno scenario che già all'origine li-

mita fortemente la base a cui potenzialmente attingere riguardo gli aspiranti soggetti coinvolti e quindi di futuri partecipanti attivi alla vita sindacale di categoria.

In proposito è opportuno rammentare che, sebbene tutti i Consulenti del Lavoro iscritti negli albi provinciali siano da statuto considerati associati effettivi, come previsto dall' art. 7 comma 1 lettera a), ed elettori, tuttavia, l'elettorato passivo è "riservato al socio che svolge l'attività libero-professionale in forma autonoma, con esclusione di qualsiasi altra forma anche parasubordinata". E comunque, il collega che opera in qualità di dipendente solitamente dispone di spazi temporali che limitano fortemente la possibilità di partecipare agli eventi organizzati dal sindacato, oltretutto l'esercizio dei suoi diritti in qualità di associato.

Sarebbe infine profondamente errato trascurare l'aspetto prettamente economico poiché, alla luce della già accennata recessione, anche il semplice costo da sostenere per aderire all'associazione sindacale costituisce, non solo per i colleghi più giovani ma anche per professionisti più navigati, una opzione da ponderare in considerazione delle proprie non eccellenti finanze. Una sottovalutazione quasi classista di questo aspetto significherebbe, a parere di chi scrive, un totale scollegamento dalla realtà senza alcuna percezione delle problematiche e

delle condizioni reali in cui si dibatte la base associativa.

Avviandomi a concludere non entro nel merito dell'analisi degli organi periferici, regionali e nazionali nonché nella valutazione delle loro funzioni e utilità, men che meno nelle prassi amministrative atte alla loro costituzione pur tuttavia resto fermamente convinta che si possa realizzare una semplificazione delle procedure rendendole più snelle, favorendo quel ricambio generazionale interno al fine di raffigurare una struttura organizzativa più dinamica e soprattutto una casa comune in cui l'iscritto possa riconoscersi.

**Oriana Lavecchia**

CdL in Torino e Consigliere Nazionale ANCL



## #EASY PULLMAN

venerdì 29 giugno 2018

«Il viaggio non finisce mai. Solo i viaggiatori finiscono. E anche loro possono prolungarsi in memoria, in ricordo, in narrazione». José Saramago

**Una inedita quanto ammirevole associazione in partecipazione tra C.P.O., U.P. ANCL e Giovani CdL locali ha consentito, agli iscritti che lo desideravano, di raggiungere il Mi.Co. di Milano, dove si svolgeva – dal 28 al 30 giugno 2018 - la nona edizione del “Festival del Lavoro”, senza l’assillo di preoccuparsi delle modalità di spostamento. Prendiamo in prestito altre parole di José Saramago, ossia l’attitudine di ritornare sui propri passi, ripetendoli e tracciando nuovi cammini, per una categoria che tutto può permettersi fuorché un codardo immobilismo.**



*Sorrisi al bordo  
dello speed - pullman*

“Domani mattina mi passi a prendere in piazza Castello?”

“Facciamo direttamente sotto casa in via Bogino, così son più tranquillo che ti svegli ...”

Il collega Filippo Carrozzo non ha utilizzato un’applicazione mobile per procurarsi un servizio assimilabile ad Uber ed essere trasportato, il mattino del 29 giugno 2018, al parcheggio au-

tobus della stazione Stura, ma l’effetto è stato identico.

Ci arriviamo alle 7.45, parcheggiando sul fronte laterale del Villaggio SNIA: essendo un giorno dedicato al Festival del Lavoro ci è parso significativo lasciare l’auto dinanzi al primo insediamento d’edilizia operaia di Torino, costruito a metà degli anni venti per interessamento del finanziere biellese

Riccardo Gualino; peccato di non aver il tempo materiale di un pellegrinaggio a quello che gli indigeni chiamano il Tempietto!

Sul piazzale vi è già un buon numero di colleghi e gli altri, ma non tutti, giungeranno contemporaneamente al pullman ed in realtà partiremo alle 8.14, cioè con un ritardo che espiremo, grazie alla manifesta rettitudine di una coppia di colleghi poi per nulla imbarazzati dall’arrecato trascinarsi: dopotutto c’è chi fa di peggio ossia non si presenta per nulla o disdice servendosi dell’amico dell’amico anziché all’Ordine. E meno male che a bordo, concedendo 2 crediti ai passeggeri, 1 all’andata e 1 al ritorno, si trattava il tema della deontologia seppur di rigoroso ambito F.C.O.!

Il magistero era affidato al collega Zanella supportato dal vostro umile scrivano, a cui toccavano le incombenze di bassa didattica come l’appello, giusto per evitare un remake di ‘Luigino ho perso il pullman’, e colmare i vuoti espositivi con barze che però avevano l’obbligo d’adattamento allo stretto perimetro professionale (**le troverete nell’intercalare descrittivo e adesso si attende che qualche cruccio permaloso privo di spirito, s’indigni**).

Microfono in mano, ben prima della barriera di Rondissone, s’inizia l’esposizione interattiva che legittimerà la maturazione del primo credito.

## FESTIVAL DEL LAVORO 2018 – MILANO

L'arabesco inaugurale è indirizzato ad un parallelismo tutt'altro che peregrino con idraulici ed elettricisti per poi planare sul quel giuramento d'Ippocrate che ad analizzarlo capillarmente rappresenterebbe una maniera d'insegnamento per qualunque professione. Del resto non ci stancheremo mai di riaffermarlo: la F.C.O. è la variabile, felicemente impazzita, che ha benevolmente contaminato la vita del Consulente del Lavoro, offrendo occasioni di dialogo e aprendo opportunità precedentemente impensabili. Alla formazione è inevitabilmente correlata la sopravvivenza degli Ordini e non formarsi significa innanzitutto venir meno a doveri di etica nei confronti dei clienti assistiti, come logico ci sono le eccezioni, fra cui i motivi di salute dell'iscritto e dei suoi familiari, contesti sempre delicati da affrontare. Diciamo che il vostro scrivano, premessa la pluriennale esperienza in Commissione Deontologica, per esempio non ha troppa simpatia per quei furbacchioni che il 28 febbraio degli anni dispari, cioè il giorno che scadono i termini della presentazione dei crediti biennali, si ricordano improvvisamente di soffrire d'attacchi d'ansia che gli impediscono di affrontare consessi affollati quali le sale convegnistiche. In proposito frulla in categoria una leggenda, peraltro tutta da verificare e presumibilmente metropolitana, che proprio la sera del 28 febbraio una moltitudine di quei soggetti si ritrovino a brindare in via di Panico, grazioso budello che s'affaccia al ponte di Castel Sant'Angelo, non a caso luogo di truce prigionia. Comunque alle 9.51, dopo un pressing

### LA BARZA PROFESSIONALE SULLA VIA DELL'ANDATA

**A Houston, dopo approfonditi studi, stabiliscono che i soggetti più idonei ad una ardua missione spaziale sono una scimmia ed un componente del C.N.O. Introdotti nella cabina di comando ricevono disposizioni operative. Ogniqualvolta si accenderà la luce verde dovrà agire la scimmia, se si accenderà la luce rossa, il componente del C.N.O. Inizia la missione e il display emana luce verde: "Avviare la navicella". La scimmia attiva i reattori e la navicella parte. Poco dopo il display è illuminato nuovamente a luce verde: "Allontanarsi dall'atmosfera terrestre". La scimmia conduce nell'orbita con assoluta pertinenza. Pochi minuti dopo, per la terza volta consecutiva, si accende la luce verde: "Asteroide contro la navicella". La scimmia risolve l'equazione di rotta scongiurando la collisione e la missione esplorativa può iniziare. Infatti si accende finalmente la luce rossa ed il componente del C.N.O. legge le istruzioni sul display: 'Dare da mangiare alla scimmia!'.**

di norme di comportamento e consolidamento delle competenze professionali, il pullman si arresta nell'arteria che conduce a piazzale Carlo Magno. Sfiliamo all'ingresso ed in tutta onestà devo riconoscere che, esteriormente, questo Mi.Co., si presenta visibilmente meglio di un Lingotto Fiere strozzato tra il trincerone ferroviario e l'afflizione che si propaga da una via Nizza dai lavori infiniti.

Guadagniamo in blocco la registrazione: non condivido il non aver inserito i colleghi all'ingresso, in primo luogo perché agli iscritti provenienti da tutta Italia dovrebbe essere concessa la possibilità di rapportarsi con un collega locale che lo instrada se necessario anziché ignare hostess ed in secondo luogo si fa trasparire, soprattutto agli occhi di chi lo ha già organizzato, una non eccessiva propensione al sacrificio rivolta al proprio Ordine quando invece, per tre giorni, devi renderti disponibile a qualsiasi attività di cui vi sia la necessità.

Si entra. Dieci passi e sbatto dentro – lui veniva da destra, io da sinistra, ma è un caso, eh! – al collega Rosario De

Luca, lesto saluto modello sostituzione in campo e via.

C'è affollamento nel vasto Auditorium e mentre s'intervista il Ministro dell'Interno Matteo Salvini. La prima frase appuntata è: "... capisco la voglia del collega Di Maio che è assolutamente ben fondata di limitare il lavoro precario ...", ne deriva che ci troviamo già nel mondo di Philip Dick. Comprendo come il riferimento siano poi i voucher, sciaguratamente soppressi. Comicità pura alle auto citazioni di contestatori del calibro di Mario Bilotelli e Fabrizio Corona ma sarebbe stato opportuno che l'intervistatore alzasse l'asticella rammentandogli per esempio Roberto Saviano perché, nel caso contrario, non si capisce cosa ci facesse sul palco, tanto valeva concedergli un comizio. E infatti, seppur correlati a scenari esistenti, sono esibizioni da piazza l'invito a 'La Repubblica' a scovare conti correnti in Lussemburgo, il monito di chi tocca il privato muore, i 5 milioni d'italiani in povertà, i disgraziati su barconi che affondano nonché il rendez-vous tunisini, pare ospiti particolarmente

pomeriggio all'auditorium



numerosi delle carceri nostrane: 6000 ex detenuti liberati nella terra d'origine che non vorrebbe – giustamente, peraltro – a spasso per Milano, Roma, Bologna o Torino. Inciso: tutte città sedi del Festival, tranne Bologna che però ha presentato la candidatura; i colleghi felsinei andranno a toccarsi in piazza Maggiore! Terminato l'accondiscendente zig zag si va finalmente su problematiche professionali. Bene sulla vessazione delle Partite Iva, primo settore sul quale applicare le riforme, incluse quelle fittizie per costrizione, benissimo sulla non retroattività delle norme ma fa un autogol alla Niccolai sulla F.C.O., con tanto di rotazione della mano destra, che la battezza come tempo perso: a lui ed a quell'aquila di intervistatore – che riesce a commentare 'terribile ...' e poi, quando il Ministro irride i corsi dei giornalisti perché insegnano l'utilizzo di Facebook, migliora il commento aggiungendo '... fa finta di ascoltare ... insomma ...' – avremmo dovuto riservare due posti, preferibilmente se distanti, per il viaggio di ritorno sul nostro pullman. Meglio cambiare ta-

volo su canovacci più consoni all'incarico di sceriffo quali il caporalato e la prescrizione lasciati tuttavia a tratti populistici su genio italico e biblici tempi della giustizia. L'interlocutore ha un sussulto d'orgoglio e assistiamo finalmente ad una domanda diretta riguardante le scelte da effettuare su una nota banca senese. Come non detto: in Italia danno credito "a chi ne ha meno bisogno e chi ne ha davvero bisogno il credito non c'è l'ha ...". Sul quesito posto manco una parola, ancora grazia che non ha detto 'spero che lunedì prossimo vinca il Palio la contrada del Montone perché è quella preferita dal Presidente Stufetti ...' e facevamo bingo. L'intervista si conclude e sale sul palco la collega Presidente Nazionale, Marina Calderone, che ovviamente prima d'accomiatarsi formula la domanda 'Posso fidarmi in un governo che ascolti i professionisti prima di fare le norme?'. Risponde positivamente ma poi, con il decreto "Dignità" impantanato tra risistemazioni e toppe, rimanda " ... al collega Luigi Di Maio".

Sono le 10.20, il pubblico sciamina nel-

le aule di singolo interesse e il Vostro scrivano va alla ricerca dei colleghi subalpini già presenti a Milano dal giovedì dell'inaugurazione. In primis la Presidente del C.P.O. di Torino, la collega Luisella Fassino, a cui vanno pubblici ringraziamenti per avermi coinvolto, unitamente al collega Massimiliano Fico, nell'evento organizzato proprio dal nostro Consiglio e riguardante la tematica del gioco d'azzardo: "Fate il nostro gioco. Come ti smonto il superenalotto". È programmato alle 11.00 alla 'Rete del sapere 2' e prevede una performance, perché di tale si tratta, di Diego Rizzuto, laurea di fisica in tasca e una sana passione per i numeri e le conoscenze che regalano: la comunicazione su basi scientifiche delle deviazioni del gioco d'azzardo è una di quelle. Lo attendiamo all'ingresso poi scortandolo nella sala dedicata: ci sarà un buon pubblico che, dopo l'introduzione con ulteriori doverosi ringraziamenti alla Presidente del C.P.O. di Varese, la collega Vera Stigliano, presente in sala e precursore di uno studio sul gambling, sarà ben presto rapito da un fac-simile di Winforlife, il gioco che prevedeva inizialmente il superpremio di 4.000 euro al mese per 20 anni. Tutti, palco incluso, a cerchiare 10 numeri sui 20 a disposizione: sembra una sciocchezza ma anche chi, come lo scrivano, non è uso al gioco, viene affascinato dall'estrazione, a fungere da calamita irresistibile la sensazione che, ancora progredendo, sopravviva la possibilità della vincita. È senz'altro una delle ragioni per cui in Italia giocano in oltre 17 milioni, la Lombardia avanti per volumi, la Campania avanti per pro-capite, il Piemonte messo nella

parte di sinistra della classifica. Per chi pensa che il gioco d'azzardo sia una tematica non attinente al mondo del lavoro, e quindi al Festival, rammentiamo che nella vita quotidiana ci sono situazioni che se non ti sfiorano non riesci nemmeno ad immaginare: ma quando un lavoratore richiede immotivatamente anticipi del TFR, prestiti ai colleghi e si verificano piccoli furti in azienda, si ha la percezione che si tratta d'una realtà invasiva che penetra nel tessuto sociale sino ad acquisire il rango di devastazione interna. Tornando al tradotto Vinci-perlavita, nessuno degli astanti farà 10 oppure 0, dal momento che accade ogni 100000 giocate: personalmente farò 6. La performance prosegue interagendo sempre con la platea ed illustrando le varie probabilità di successo economico. Ilarità pura, a livello di accostamento numerico, al *de profundis* di un piccione durante una partita di baseball ed alle peripezie di Roy Sullivan, un ranger statunitense che tra il 1942 e il 1977, sopravvisse alle 7 volte in cui venne colpito da un

fulmine. In ogni caso invitiamo davvero i colleghi a visitare il sito [www.taxi1729.it](http://www.taxi1729.it), dove potranno toccare con mano l'ignoranza nazionale in materia di economia, sicurezza e comunicazione. Un arrivederci a Diego Rizzuto e poi, scervo da altri impegni, posso iniziare la mia giornata calma da viandante al Mi.Co., dal momento che al Festival di Torino, avevo scalpitato, al pari dei colleghi del C.P.O. e non solo, come un tarantolato.

Per corro in solitudine in lungo ed in largo la struttura, annoto, fotografo, m'intrufolo nelle sale, ogni tanto qualcuno mi ferma o fermo qualcuno.

Apprezzo molto la qualità dell'audio, a dir poco disastroso al Lingotto quando tutti sembravano aver il timbro di voce di Sandro Ciotti, mentre quei corridoi con sale in sequenza come celle non mi entusiasmano. Di certo, ma emergeva già scorrendo il programma, vi è la conferma che all'Urbe si siano convinti a lasciare maggior iniziativa al C.P.O. padrone di casa nel contribuire all'organizzazione e che ne guadagnino i visitatori.

Quando, in una sala in fondo al percorso ricognitivo, sto ascoltando il collega Luca Caratti trattare l'argomento privacy, giunge quella che sarà solo la prima avvisaglia di grana virale di studio; ne ero conscio già alla partenza perché bolliva da qualche giorno, purtroppo peggiorerà in corso di giornata sino a condizionarla. Trasmetto indicazioni alle collaboratrici e attendo riscontro ritornando nell'Auditorium dove c'è il professor Alberto Brambilla che, evidentemente in materia di pensioni, sottolinea come i trattamenti di vecchiaia ed anzianità non siano equiparabili; infatti mi chiedo come possa venire anche il minimo dubbio. Interviene Guglielmo Loy, Presidente del CIV dell'INPS, reclamando l'imprescindibilità del rialzo dell'attuale tasso di occupazione nonché invitando a monitorare le soglie delle cosiddette 'pensioni d'oro' perché in tempi di congiunture aggressive gli iniziali 5000 euro, una volta introdotto il meccanismo, potrebbero scendere su importi di certo più pericolosamente avvicinati.

Mentre sta intervenendo Renata Polverini, una di quelle figure che avevo perso dai miei personali radar, mi passa accanto il collega Marcello De Carolis, Presidente del Collegio dei

Diego Rizzuto e poi Massimiliano Fico, Luisella Fassino e Walter Peirone, gli ultimi tre vincitori del premio Jobforlife





Revisori del CNO: qualche convenevole e poi uno scambio di veloci impressioni sulla attuale location rispetto alla precedente. Ne ricavo certezze sull'attenzione riservata all'audio ed una opinione diversa sui predetti corridoi, dove, secondo lui, con l'eccezione delle ultime due aule comunicanti, si evitano spiacevoli commistioni. Rispetto il suo parere, per il semplice fatto che proviene da un collega che nell'Urbe non fa flanella ma lavora, e da sempre, e per chi mi rappresenta, come iscritto, è questione sostanziale. Intanto si sono superate le 13.00 ed i colleghi subalpini mi raccolgono per il pranzo che, in gruppo ristretto ed eterogeneo, consumeremo nel complesso CityLife, da meritarsi comunque dopo una passeggiata in un caldo opprimente. Abbiamo però una lieta sorpresa ossia la compagnia del dottor Gregorio Tito, ex direttore della sede regionale INPS del Piemonte, ora occupato nel ruolo di Direttore di Coordinamento Metropolitano di Milano. Reggino di nascita ma torinese d'adozione, ci rallegra il fatto che ci ricordi con nostalgia anche se difficilmente supererà quella canaglia che abbiamo noi quando ricordiamo lui, più o meno simile a quella che avevano i tifosi della seconda squadra di Torino quando, al raduno estivo, realizzarono il passaggio da Michel Platini a Marino Magrin ... Dotato di cultura enciclopedica, si può conversare di qualsiasi argomento, non ultimo di letteratura: in particolare ci si sofferma su una recente fatica letteraria, eufemisticamente non felicissima di un ex dirigente sempre d'area INPS, ora in pensione.

Torniamo all'interno della struttura

e per l'occasione mi ero appuntato alcuni riferimenti nella fascia pomeridiana, ricavandoli dal programma cartaceo, non disponendo, ostinatamente, di alcuna App, ma comprendo ben presto che gli urgenti accadimenti di studio non consentono frequentazioni in aule, isole, laboratori che siano. Sono davvero poche le situazioni in cui le mie collaboratrici non riescono a venirme a capo e, a proposito delle statistiche e dei numeri, imparati in mattinata, una di queste va proprio a coincidere con il giorno del Festival, evviva!

Finirò per fare la spola tra luoghi isolati, ricercando tranquillità per comunicare, e l'Auditorium dove si approfondiscono gli scenari della gig economy.

In un raro momento di calma noto che alcuni colleghi scrivono post-it su un murales che raffigura una ideale Urbe del Festival del Lavoro: m'avvicino ad una gentile fanciulla che m'invita a scrivere un pensiero sul consulente digitale: obbedisco!

Il pomeriggio sfuma in un attimo, mi fa una rabbia blu non averlo potuto seguire con attenzione; ho sempre aspramente criticato quei figurati che vengono a Festival, Congressi ed Assemblee dei C.P.O. a cazzeggiare e non a seguire i lavori, ed infatti mi porterò dietro i complessi di colpa per essermi comportato ugualmente. Quando inizia l'intervista a Giorgia Meloni, è praticamente l'ora di andarsene perché dopo le 18.00 è previsto il raduno dei gitanti. Abbandonando il Mi.Co., per puro caso incrociamo la collega Presidente Nazionale, Marina Calderone che sa della deontologia applicata al pullman e se ne

rallegra. Non sempre le idee sono le medesime, le compagnie anche, soprattutto quelle contemplative ad incarico terminato ma, a livello di figura individuale, la categoria non potrebbe disporre di guida migliore per la viscerale conoscenza della stessa e per saper distinguere tra chi al suo interno, al di là dell'empatia, offre un serio contributo e chi apparentemente attivo, fa tappezzeria.

Raggiungiamo alla spicciolata il mezzo e mi tocca far nuovamente l'appello; abbiamo perso due elementi, tornati a Torino anticipatamente usufruendo del treno. Risultati di un sondaggio a caldo: cosa vi è piaciuto di più rispetto al Lingotto? Risposta incredibilmente più gettonata, perdonerete la volgarità, i cessi. In effetti, in via Nizza, c'erano state code irritanti mentre al Mi.Co., nei locali preposti, si sarebbero potuti effettuare esame

*Luigino Zanella in piena trance d'affabulazione*





d'urine contemporanei e collettivi.

Alle 18.30 in punto c'immettiamo nel consistente traffico meneghino che precede il fine settimana, e poco dopo un quarto d'ora il collega Luigi-Zanella riattacca con la deontologia applicata alla F.C.O. Si spazia dal programma formativo, con la libera scelta tra le materie inerenti l'attività professionale, il biennio di durata, l'ora quale unità di misura ed il numero minimo dei crediti annuali e biennali da maturare nonché il debito formativo e la dichiarazione d'assolvimento dell'obbligo. Si precisa soprattutto il punto dedicato agli iscritti che si cimentano come docenti perché evidentemente la validità dei singoli corsi dovrà essere valutata al fine della rendicontazione, in particolare se si tratta di eventi ripetuti. Si conclude con gli obblighi e poteri del C.P.O. ossia vigilanza, organizzazione, accreditamento e, appunto, rendicontazione che sfocia nell'azione disciplinare per un numero ancora troppo elevato d'iscritti. È filato tutto liscio, colleghi sorprendentemente interessati e non assonnati, con involontario frangente

umoristico quando un sano effluvio di campagna invade il pullman e fin qui non ci sarebbe nulla da ridere ma poiché, dopo qualche secondo, si palesa l'indicazione per Biella, c'è gente che si sbellica sotto i sedili.

Terminata la lezione, mi trastullo con l'elenco: mi ero portato in dispensa la stampa degli iscritti subalpini al Festival che il C.N.O. aveva inviato in via Giannone pochi giorni prima. Con l'aiuto della collega Donatella Chio-mento conteggio i presenti a bordo e poi appongo spunti a tutti i nominativi dell'elenco che, almeno noi due, siamo certi d'aver incrociato nella giornata e, considerato che restava un tratto di autostrada, condivido ad alta voce i nomi che non erano evidenziati, aggiungendone ancora qualcun altro. Insomma, da una valutazione assolutamente empirica, ma sicuramente per difetto, sono stati almeno oltre 80 i colleghi di Torino che, limitatamente al venerdì, si sono recati al Mi.Co.: un risultato lusinghiero ma che si trasforma in una impietosa eloquenza se si considera che l'anno precedente erano stati appena 23

quelli impegnati nel percorso inverso, e nell'arco dell'intera manifestazione. Un rapporto di quasi 4 a 1 non può essere spiegato solo da un Presidente di C.P.O. che, nonostante una fase della vita complicata, sa chiamare a raccolta i colleghi con entusiasmo e determinazione, superando insensate rivalità, spendendosi per alimentare un miglioramento di consapevolezza, responsabilità ed elevazione tra gli iscritti. Forse, sotto la Madonnina, nel settembre scorso, hanno avuto qualche difficoltà a comprendere che ogni anno si tratta comunque del 'Festival' di TUTTI i Consulenti del Lavoro, ossia un momento di condivisione e confronto in categoria e non certo solo una vetrina riservata al C.P.O. che lo ospita.

Sono le 20.01 quando il pullman si arresta nel parcheggio autobus della stazione Stura invaso da un tramonto quasi carminio: scendono profili appagati, vuoi vedere che nessuno si è annoiato?

**Walter Peirone**  
CdL in Torino

## LA BARZA PROFESSIONALE SULLA VIA DEL RITORNO

**Un dominus ed un praticante sono in vacanza nel deserto dell'Africa sub-sahariana. Purtroppo, durante una tempesta di sabbia, perdono l'orientamento e cadono nelle mani di un gruppo di guerriglieri ribelli che, dopo la cattura, li trasferiscono al villaggio. Accusati d'aver invaso il territorio sono sottoposti ad un processo sommario e condannati alla pena di 50 frustate. Il primo a subirle è il dominus tra dolori atroci e svenimenti. Quando è il turno del praticante, il capo dei guerriglieri, intenerito dalla giovane età, dispone: "Non posso sottrarti alla pena ma considerato che sei un ragazzo, per te solo 25 frustate". "No" risponde il praticante "Ne voglio 50 perché anch'io un giorno sarò un CdL". Allora, sempre il comandante guerrigliero, ammirato da cotanto coraggio, sentenza: "50 frustate ... ma la possibilità di esprimere un desiderio". Il praticante non ci pensa neanche un secondo: "Frustatemi più forte che potete ma prima legatemi il dominus sulla schiena!"**

## #ABUSIVI, MALA TEMPORA CURRUNT

**Il vecchio art. 348 del Codice Penale va in pensione, ed al suo posto la Legge n. 3 del 2018, denominata Legge Lorenzin, ha concepito il nuovo art. 348 del Codice Penale, che, pur lasciando sostanzialmente immutata la struttura, ha inasprito le pene per chiunque eserciti un'attività o agevoli l'esercizio di un'attività che richieda una speciale autorizzazione da parte dello Stato. Finalmente!!! Possiamo dire, noi Consulenti del Lavoro, finalmente, una Legge che tutela la nostra e le altre professioni ordinistiche, contro la dilagante ondata di abusivismo.**

Per, alcuni, di quei Centri di Elaborazione che "anziché" svolgere meri adempimenti di routine" in realtà svolgono le attività riservate dalla Legge 12/79, anche, a volte, con il benessere di qualche collega compiacente, si tratta di un avvertimento fondamentale.

Ma esaminiamo nel dettaglio lo spirito della legge (ratio legis).

- Il vecchio art. 348 recitava: "Chiunque abusivamente esercita una professione, per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato (c.c. 2229) è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa da euro 103 a euro 516".
- Il nuovo articolo 348 recita: "Chiunque abusivamente esercita una professione, per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 10.000 euro a 50.000 euro. La condanna comporta la pubblicazione della sentenza e la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e la trasmissione, nel caso in cui il soggetto che ha commesso

il reato eserciti regolarmente una professione o attività, al competente Ordine, Albo o Registro per l'interdizione da 1 a 3 anni dalla professione o attività regolarmente esercitata. Si applica la pena della reclusione da uno a cinque anni e della multa da 15.000 euro a 75.000 euro nei confronti del professionista che ha determinato altri a commettere il reato di cui al primo comma ovvero ha diretto l'attività delle persone che sono concorse nel reato medesimo".

La figura tutela il buon andamento della P.A. specificamente diretto ad assicurare agli organi competenti l'esclusivo potere di disporre della titolarità dell'esercizio delle pubbliche funzioni e dei pubblici servizi.

L'interesse tutelato dal reato di cui all'art. 348 Codice Penale, affinché l'esercizio sia consentito unicamente a chi è in possesso della prescritta abilitazione (conoscenza e competenza tecnica, possesso di qualità morali e culturali), riguarda in via diretta ed immediata la P.A., la cui organizzazione è offesa dalla violazione delle norme che rego-

lano, appunto, talune professioni, mentre di riflesso coinvolge gli interessi professionali, con specifico riferimento alle associazioni professionali di categoria, ma giammai i privati cittadini, eventualmente e solo possibili danneggiati ma non già persone offese.

Se da una parte è stato riconosciuto che soggetti passivi del reato siano lo Stato ed i privati, i quali, a causa della violazione della presente norma, abbiano subito in via mediata e riflessa, un danno patrimoniale, nessun rilievo scriminante può avere il consenso liberamente prestato del privato all'esercizio abusivo della professione.

Il reato ha natura istantanea, nel senso che è sufficiente la commissione anche di un solo fatto tipico riferibile all'esercizio della professione.

Non solo, la Suprema Corte di Cassazione ha altresì precisato che integra la fattispecie anche la commissione di atti relativamente liberi, ossia non esclusivi di quella determinata professione, i quali poiché connessi agli atti tipici, possono dare l'apparenza dell'esercizio della professione se svolti in modo organizzato, continuativo e remunerato, e perciò tali da creare le oggettive apparenze di un'attività professionale svolta in maniera lecita: per conto, gli atti tipici, per essere perseguiti penalmente, possono essere anche svolti gratuitamente (Cass. Pen. Sez. VI, 10 ottobre 2007,

## TUTELE PER L'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE

n. 42790 e Cass. Pen. Sez. II, 15 novembre 2011 n. 43328).

Vediamo nel dettaglio cosa cambia con il nuovo reato di esercizio abusivo della professione.

Innanzitutto, il nuovo art. 348 Codice Penale prevede la reclusione da sei mesi a tre anni e la multa da euro 10.000 a euro 50.000 per chi esercita abusivamente una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato. Se prima, con il vecchio art. 348 Codice Penale, coloro che venivano condannati per esercizio abusivo della professione rischiavano al massimo sei mesi di reclusione (riducibile in caso di attenuanti e riti premiali sino a poco più di due mesi) o, in alternativa, ad una modestissima multa (da euro 103,00 a euro 516,00), ora la pena minima è di sei mesi di reclusione elevabile sino a 3 anni, in aggiunta a salatissime multe sino a euro 50.000.

La nuova disciplina ha inoltre inserito due ulteriori commi al riformato art. 348 Codice Penale: il secondo comma prevede la pubblicazione della sentenza di condanna e la confisca delle cose che furono destinate a commettere il reato. Peraltro, laddove il reo eserciti regolarmente una professione o un'attività, è prevista anche la trasmissione della sentenza di condanna al competente Ordine, Albo o Registri ai fini dell'applicazione dell'interdizione da una a tre anni dalla professione o dall'attività regolarmente esercitata.

Il terzo comma si occupa di chi ha determinato altri ad esercitare una professione in maniera abusiva e di chi ha diretto l'attività delle persone che sono concorse nel reato. Per tali soggetti, è prevista la reclusione da uno a cinque anni e la multa da euro 15.000 a euro 75.000 (prestanome iscritto all'Albo che in qualche modo favorisce l'esercizio abusivo della professione o lavori in uno studio organizzato in società, senza che sia il diretto professionista, nell'esercizio della propria professione, a svolgere le mansioni, nel nostro caso, tutelate dall'art. 1 della Legge 12/79).

La fattispecie de qua si applica anche a chi esercita l'attività di mediazione in assenza di iscrizione nell'apposito ruolo ed è già stato sanzionato amministrativamente in forza di quanto previsto dall'art. 8 della Legge n. 39 del 1989.

Prima che la legge fosse varata, per la rilevanza penale della condotta era necessario essere incorsi nella sanzione amministrativa almeno tre volte, mentre oggi è sufficiente una sola reiterazione. La Legge 13 gennaio 2018, entrata in vigore il 15 febbraio 2018, è una Legge che " alza la voce " nei confronti di chi esercita abusivamente una professione senza abilitazione dello Stato. Le modifiche all'art. 348 Codice Penale hanno innovato decisamente non solo l'aspetto sanzionatorio ma anche quello procedurale prevedendo, per l'ipotesi di cui al terzo comma, l'arresto facoltativo in fla-

granza nonché l'applicazione delle misure cautelari personali (art. 280-287 Codice Procedura Penale)

Da ultimo vi è la previsione della confisca obbligatoria delle attrezzature oltre che di qualsivoglia bene e/o strumentazione – vuoi mobile vuoi immobile, pertinente o comunque destinato alla commissione del reato – nei confronti dei responsabili dell'illecito.

Nel caso occorre rilevare che, mentre la confisca era applicata in passato in via facoltativa ex art. 24 Codice Procedura Penale, con il nuovo 348 Codice Penale, tale previsione diventa obbligatoria per le attrezzature nella sfera di disponibilità dei responsabili dell'illecito penale ovvero per tutte quelle che – per esempio – non fossero utilizzate in leasing ovvero che non fossero eventualmente locate al soggetto che ha commesso il reato. Tale previsione è caratterizzata da una ulteriore peculiarità nel caso un cui vi sia una condanna, anche ai sensi dell'art. 444 Codice Procedura Penale: per i beni immobili confiscati è prevista una speciale destinazione poiché, ai sensi dell'art. 86 ter disp. Att. Codice Procedura Penale, "Nel caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'articolo 444 del codice per l'esercizio abusivo di una professione sanitaria, i beni immobili confiscati sono trasferiti al patrimonio del comune ove l'immobile è sito, per essere destinati a finalità

sociali ed assistenziali” .

Per completezza espositiva va rilevato che, sempre in tema di esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, l'art. 12 della Legge n. 3 del 2018 ha previsto delle pene più aspre per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose.

Da ultimo, si evidenzia che con riferimento al reato previsto dall'innovato art. 348 Codice Penale è esclusa l'applicabilità dell'art. 131

bis dello stesso Codice Penale, poiché il reato de quo presuppone una condotta che, in quanto connotata da ripetitività, continuità o, comunque, dalla pluralità degli atti tipici, è di per sé ostativa al riconoscimento della causa di non punibilità.

Non è neanche da trascurare l'aspetto fiscale: normalmente attività prestate illegittimamente vengono retribuite altrettanto ... illegittimamente: in nero!

Circostanza che crea un danno all'Erario, ma anche a quei profes-

sionisti che, agendo legittimamente si trovano a dover concorrere con "collegi", naturalmente più competitivi.

Resta un rammarico: il Legislatore avrebbe potuto e dovuto prevedere una sanzione pecuniaria, commisurata alla durata della condotta criminosa, facilitando così la quantificazione del danno a favore dell'Ordine professionale coinvolto e che si costituisca parte civile.

**Michele Giannone**

CdL in Torino



**La forza di un team efficiente è il gioco di squadra.**

I nostri numeri del 2017:

<b>98%</b> Progetti approvati	<b>345</b> Imprese beneficiarie	<b>17.850</b> Ore di formazione
----------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

## **Gamma Servizi accompagna le società nei processi di sviluppo, progettando e gestendo piani di formazione finanziata.**

Le attività di intervento si concretizzano in progetti formativi aziendali, settoriali e territoriali che rispondono alle esigenze dei clienti su tematiche specifiche e trasversali: adempimenti normativi, innovazione di prodotto e di processo, posizionamento sul mercato, sistemi di gestione e nuove opportunità.

Nella sua esperienza trentennale, Gamma Servizi ha costruito un modello di successo, riconosciuto dalla propria clientela e dai principali enti finanziatori.

**Gamma Servizi,  
professionalità e passione dal 1986.**

TORINO · VERONA · MANTOVA

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

# #TUTTI IN CORSA A PIU' NON POSSO PER SPOLPARVI FINO ALL'OSSO

## IL REGOLAMENTO EUROPEO SULLA PRIVACY

### **Primo Tempo, in cui si fanno dissertazioni talmente apodittiche, da sfociare nell'ovvietà.**

Nella vita, in ogni giorno della vita di chiunque, ci sono situazioni cui non possiamo sottrarci, che non possiamo evitare (neanche se e quando non ci piacciono per niente) ed altre invece (proprio perché non ci piacciono per niente) alle quali possiamo sfuggire: ognuno dispone del suo grado di apertura, di disponibilità, di generosità e, infine, di masochismo; però poi, in virtù del libero arbitrio, non ha il diritto di lamentarsene, comunque sia andata. Le disposizioni di legge, su qualsivoglia materia, contengono di "norma" (perdonate il gioco di parole ...) obblighi e divieti che il più delle volte non sono derogabili: il più delle volte, ma non proprio sempre, sempre ...

Talora, al ricorrere di determinati presupposti esimenti oggettivi, si possono evitare obblighi e divieti, pur restando – com'è giusto che sia e che, volendo appartenere ad una civiltà civile, debba essere – nel rispetto della legge, mantenendo cioè un comportamento corretto, sia sul piano giuridico (che ci può tranquillizzare), che su quello deontologico (che ci deve lusingare).

Se un soggetto non è penalizzato da un'ingenuità imbarazzante, prende le sue decisioni, tanto quelle che afferiscono alla sua vita e ad anfratti squisitamente personali e, dunque,

privati, quanto quelle che toccano i suoi risvolti ed interessi lavorativi e, dunque – per contrapposizione analogica – economici, quantomeno sulla base di due parametri di ponderazione:

- ciò che sa di suo;
- ciò che di suo non sa, ma che può sapere da altri.

Sul primo punto, ognuno si ingegna come può, come vuole e come vuol potere:

- c'è chi pensa di sapere abbastanza, e in questa auto-proclamazione illuminata ed illuministica si compiace, si crogiola, si convince, si soddisfa e si sublima: buon per lui/lei (usque ad mortem et ultra);
- c'è chi azzarda nutrire qualche blanda – sia ben chiaro: solo blanda... – perplessità sulla tungstenica assolutezza della sua individualistica promozione con bacio accademico (che manco Fibonacci avrebbe mai osato mettere in discussione nella sua "successione aurea" che, seppur matematica, non concede né critiche, né – men che meno e a ragion veduta – confutazioni) ma che, tutto sommato, dell'"abbastanza" si sente sufficientemente rassicurato per sopprimere con morboso e silente soffocamento da serial killer psicopatico qualsivoglia ancorché timido tentativo di mettere in discussione le certezze (o pseudo tali) che lo accompagnano, lo cullano e lo imbiberonano da una vita;

- e alfin – direbbe il fine dicitore – c'è chi invece (e qui Voltaire, da par suo, ossequia con disinvolta eleganza e con altrettanta esultanza di cuore, di mente e di generosa approvazione) comincia ad accettare che quello che lui di suo non sa può farselo dire e suggerire da coloro che di una determinata, specifica materia sanno, magari, un po' di più.

E, così, abbiamo inventato (rectius: ri-scoperto) i Consulenti!

Però, c'è un problema: i Consulenti debbono possedere, come minimo, due caratteristiche:

- essere competenti;
- essere onesti.

Poffarbacco! (interiezione sicuramente più adusa ad un moschettiere, che non ad un vivente del XXI secolo): "se TU mi dai un problema, TU hai il dovere di risolvermelo!"

Occhei, occhei (puro slang newyorkese)!!!

Ho capito, e avete anche ragione!

Competenza: se uno, per tutta la sua vita lavorativa, non ha fatto altro che vender lampadine (e questo aspetto è pure documentato ...) e, d'emblée (espressione tipicamente amata dagli anglofoni che adorano il tedesco), s'improvvisa quale esperto di pompelmi e come tale ti si propone, qualche dubbio è giusto che tu te lo faccia venire; quindi: controlla con scrupolo il suo curriculum vitae, approfondisci lo spessore del



personaggio, appuralo e giungi alla migliore conclusione per la tutela dei tuoi interessi.

Onestà: ah! Qui tocchiamo il punto G del cosmo, la papilla gustativa del dio assoluto, la prospettiva di visuale – con tutte le sue sfaccettate, sfacciate, fantasiose e stuzzicanti angolazioni fotografiche - che vorresti che gli altri avessero al posto tuo (così, se non funzionano a dovere, son solo fatti loro...), l'angolo recondito delle verità nascoste, delle menzogne dichiarate, delle dita nel naso mai confessate: è l'apoteosi della finzione e della sua sublimazione, è la torta con le candeline mai accese e, quindi, mai spente, di tutto ciò che, qualche volta (non negatelo...), ci ha pure fatto comodo crederci: "lui mi ha detto così, ed è una così brava persona che non posso avere dubbi", e via di seguito....

L'onestà va verificata, ragionando e controllando che quanto ci venga proposto:

- sia corretto;
- sia necessario;
- sia inevitabile;
- ci serva;
- sia congruo come prezzo.

Se anche uno solo dei punti di cui sopra non sussiste, qualcuno sta cercando di raggirarvi: se lo fa in buona fede, è un incompetente; se lo fa in mala fede, è un lestofante.

Se ve ne accorgete, in entrambi i casi mandatelo all'inferno!

Ma, mi raccomando: diteglielo!!!

### **Secondo Tempo, in cui si fanno considerazioni talmente tecniche, da sfociare nello sbadiglio.**

A questo punto passo, con analisi, sintesi e rilievi giuridici (e qualcuno di Voi, particolarmente pragmatico, sta pensando: sbuff, sbuff, era ora, purché non esageri...), a trattare un po' di privacy.

Vent'anni – che son tutt'altro che pochi... – è il lasso di tempo trascorso tra la prima normativa italiana in materia (statuita dalla Legge 31 Dicembre 1996, N° 675, Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, abrogata poi dal Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, N° 196, Codice in materia di protezione dei dati personali) ed il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio (nel prosieguo: Regolamento).

Il Regolamento, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, è stato infatti emanato il 27 Aprile 2016, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L 119 del 4 Maggio 2016, è entrato in vigore il 24 Maggio 2016 e va applicato in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea a decorrere dal 25 Maggio 2018; ricordo che i Regolamenti UE sono immediatamente esecutivi, e non richiedono una legge di recepimento nazionale. Abroga la Direttiva 95/46/CE e quindi, implicitamente, il Codice Pri-

vacv, e statuisce nuove disposizioni in merito a tale disciplina di legge; preciso che l'abrogazione implicita non insiste su tutta la normativa, ma è valutata punto per punto.

Per la tutela nostra e delle nostre attività, cerchiamo allora di acquisire una certa dimestichezza con il Regolamento, in modo da azzerare, ridurre al minimo o – quantomeno – contenere il rischio di inadempimento, anche perché è ragionevole prevedere che, trattandosi di norme innovative rispetto a quelle precedenti, ci potrà essere una maggiore e più diffusa sensibilizzazione sulla loro corretta e compiuta applicazione, con più alta probabilità di controlli – e sanzioni – da parte delle autorità a ciò preposte.

Il Regolamento sono riusciti a scriverlo in maniera ed in misura ridondante e, nel contempo, lacunosa: mica male, eh?

È composto da ben 173 "Considerando" (cioè: punti di premessa) e da ben 99 Articoli (stile ipermercato: meno di 100!), lasciando inespresse e/o indefiniti parecchi aspetti che, però, impongono adempimenti e correlate e conseguenti responsabilità a carico di chi è tenuto ad applicarlo.

Tanto per iniziar coll'esser chiari, precisiamo una cosa: chi è tenuto ad applicare le disposizioni privacy? Le persone giuridiche e le persone fisiche con partita IVA.

I privati, cioè i consumatori, no.

Ricordo che – per definizione di legge – il “consumatore” è la persona fisica che agisce per scopi estranei all’attività imprenditoriale, commerciale, artigianale o professionale eventualmente svolta.

Esempio facile, facile, per i non necessariamente addetti ai lavori: se uno fa il dentista, supponiamo, a Bolzano ed acquista un riunito odontoiatrico (leggasi: il lettino delle torture ...), in tal caso agisce come libero professionista e, pertanto, non da consumatore; se il medesimo dentista bolzanino acquista un canotto, in tal caso agisce come consumatore, e non come libero professionista, giacché non può sostenere che il natante gli occorra per la sua attività medico-odontoiatrica (per lo meno, non a Bolzano ...). Chiaro, no?

Detto questo, ci chiediamo allora se come “privati”, cioè come “consumatori”, abbiamo o no delle regole da rispettare: così come già fatto dal Codice Privacy, anche il Regolamento, all’Art. 2 – Ambito di applicazione materiale, precisa - tra l’altro - che il Regolamento non si applica ai trattamenti di dati personali effettuati da una persona fisica per l’esercizio di attività a carattere esclusivamente personale o domestico; evidenzio però che, in ogni caso, può trovare applicazione l’Art. 15 – Danni cagionati per effetto del trattamento del Codice Privacy: chiunque cagiona danno ad altri per effetto del trattamento di dati

personali è tenuto al risarcimento ai sensi dell’Art. 2050 del Codice Civile (Responsabilità per l’esercizio di attività pericolose: chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di una attività pericolosa, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di avere adottato tutte le misure idonee a evitare il danno). Il Regolamento, quantomeno su diversi aspetti, è semplice e immediatamente risolutivo: ogni trattamento di dati personali presuppone un’idonea base giuridica, e cioè la sua liceità, le sue indispensabili condizioni di legittimità, il che vuol dire che non si possono trattare i dati personali di una persona fisica senza che ve ne sia una ragione, un motivo, una valida necessità.

Il Regolamento (così come anche il Codice Privacy, ma questo solo a partire dal 1° Gennaio 2012) tutela i dati personali solo delle persone fisiche, quelli delle persone giuridiche, no; pertanto, i dati personali oggetto delle tutele e dei diritti previsti dal Regolamento sono solo quelli delle persone fisiche che, per cause diverse, entrano in rapporto con le nostre realtà imprenditoriali o professionali, e cioè:

- nell’ambito dei clienti e dei fornitori, compresi quelli potenziali e, dunque, anche prima e indipendentemente dal fatto che con costoro venga perfezionato o meno un rapporto con sinallagmatica assunzione di obbligazioni con-

trattuali: imprenditori individuali, commercianti, artigiani, professionisti, consumatori, ecc., o chi agisce in nome e per conto di persone giuridiche in qualità di loro amministratore, direttore, procuratore, dirigente, socio, sindaco, garante, ecc.;

- nell’ambito del personale: dipendenti, collaboratori, tirocinanti, lavoratori con altre tipologie di rapporto, nonché candidati all’assunzione.

Poi, c’è il consenso al trattamento dei propri dati personali: in tutti i casi, il consenso dev’essere libero, specifico, informato e inequivocabile; non è ammesso il consenso tacito o presunto (quindi, eventuali caselle pre-spuntate non vanno bene): occorre dunque verificare che la richiesta di consenso sia chiaramente distinguibile da altre richieste o dichiarazioni rivolte all’interessato, per esempio all’interno di moduli, prestando attenzione alla formula utilizzata per chiedere il consenso, che dev’essere comprensibile, semplice e chiara.

Attenzione: il consenso raccolto prima del 25 Maggio 2018 (cioè: prima dell’entrata in vigore del Regolamento) in conformità della previgente normativa mantiene la sua validità se – e solo se – ha tutte le caratteristiche sopra elencate; diversamente, è opportuno (più correttamente: è necessario) intervenire e ottenere di nuovo il consenso degli interessati secondo quanto

prescrive il Regolamento, in modo da poter continuare a far ricorso a tale base giuridica.

Fantasticando sull'ipotesi che, a questo punto del mio scritto, qualcuno di voi si sia preso (e non gliene voglio, anzi...) una piccola pausa di ossigenante riposo per la mente e per il corpo ma che, nel frattempo, sia tornato a leggere, non posso non riprendere ciò che ho sostenuto nel 'Primo Tempo' circa il "ciò che sa di suo" e il "ciò che di suo non sa, ma che può sapere da altri".

Ma, anche qui ahimé, non si può prescindere da un'osservazione squisitamente legale: quelli che dal Codice Privacy erano definiti "dati sensibili", dal Regolamento vengono elencati come "categorie particolari di dati personali", ma la sostanza, il loro contenuto, il loro significato è esattamente lo stesso, e riguarda i dati personali "che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona".

A tale proposito, chi "sa di suo" e chi "di suo non sa, ma può sapere da altri" dice o si lascia dire: "ma, visto che io non tratto "dati sensibili", non son tenuto a fare niente per la privacy!".

Sbagliato, completamente ed ineluttabilmente sbagliato.

A beneficiare della tutela prevista, prescritta ed imposta dal Regolamento, non sono solo le persone fisiche delle quali vengono trattati "dati sensibili/categorie particolari di dati personali", ma qualsivoglia persona fisica per il solo e semplice fatto che vengono trattati suoi dati personali, compresi quelli che una volta erano chiamati "dati comuni": nome, cognome, luogo e data di nascita, indirizzo, e così via.

Quindi, se qualche "consulente", diciamo distratto (ignorante) o disinvolto (cretino), per non dire incompetente e/o disonesto, vi dà un consiglio rassicurante in tal senso, ditegli pure che ha torto.

Adesso parliamo dell'informativa: diciamo subito che fornire l'informativa è obbligatorio, e che il Regolamento specifica più dettagliatamente rispetto al Codice Privacy le caratteristiche che deve avere: concisa, trasparente, intelligibile per l'interessato e facilmente accessibile; personalmente, sul come possa esser concisa e, nello stesso tempo, contenere tutte le informazioni richieste, nutro qualche perplessità.

Comunque sia, l'informativa deve riportare:

- l'identità e i dati di contatto del titolare del trattamento;
- i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati, ove applicabile (cioè: se è stato designato);
- la finalità e la base giuridica del trattamento cui sono destinati i dati personali;
- i legittimi interessi perseguiti dal titolare del trattamento;
- gli eventuali destinatari o le eventuali categorie di destinatari dei dati personali;
- ove applicabile, l'intenzione del titolare del trattamento di trasferire dati personali a un paese terzo (rispetto all'Unione Europea) o a un'organizzazione internazionale;
- il periodo di conservazione dei dati personali oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- l'esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati;
- l'esistenza del diritto dell'interessato di revocare il consenso in qualsiasi momento senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca;
- il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo;
- se la comunicazione di dati personali è un obbligo legale o contrattuale oppure un requisito necessario per la conclusione di un contratto, e se l'interessato ha l'obbligo di fornire i dati personali nonché le possibili conseguenze della mancata comunicazione di tali dati;
- l'esistenza di un processo deci-

sionale automatizzato, compresa la "profilazione", cioè qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi ad una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze personali, gli interessi, l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica.

Se e quando l'informativa contenga tutto ciò, è corretta e completa. OK?

In concreto e per la vostra tutela in qualità di titolari del trattamento (cioè: la responsabilità della compiuta applicazione delle disposizioni privacy è vostra e solo vostra), spiego a che cosa serve indicare "gli eventuali destinatari o le eventuali categorie di destinatari dei dati personali":

- nel caso di cliente: voi gli avete fornito la vostra prestazione professionale, ma lui non paga il corrispettivo convenuto; allora, voi decidete di affidarvi ad un legale, o ad una società di recupero dei crediti; è necessario che nell'informativa sia stato precisato che tra "gli eventuali destinatari o le eventuali categorie di destinatari dei dati personali" rientrano legali e/o società di recupero dei crediti, perché sennò - per assurdo - il vostro cliente, sia pur moroso nei vostri confronti e, quindi, inadempien-

te sotto gli obblighi contrattuali, potrebbe denunciarvi al Garante per la privacy perché voi vi siete permessi di comunicare suoi dati personali a destinatari terzi senza esser stati da lui a ciò autorizzati;

- nel caso di dipendente: se non comunicate i dati necessari ad istituti bancari, come fate a pagargli lo stipendio?

Nell'ambito della vostra attività professionale di Consulenti del Lavoro, vi occorrono sicuramente dei moduli di informativa e consenso privacy per i clienti/fornitori e per il personale: detti moduli vanno consegnati ai rispettivi interessati, avendo cura di chiedere loro di compilarne un esemplare, indicando il luogo e la data della firma, e di firmarli: l'esemplare compilato, datato e - soprattutto - firmato dev'essere conservato e archiviato presso i vostri uffici, a dimostrazione documentale che l'informativa è stata fornita e che è stato acquisito il consenso dell'interessato al trattamento dei suoi dati personali.

Passiamo ora ad un altro adempimento: i Registri delle attività di trattamento, previsti dall'Art. 30 del Regolamento, che hanno una funzione prevalentemente descrittiva.

Ogni titolare del trattamento deve tenere un registro in forma scritta - anche in formato elettronico - delle attività di trattamento svolte sotto la propria responsabilità, con le seguenti informazioni:

- il nome e i dati di contatto del titolare del trattamento e, ove applica-

bile, del contitolare del trattamento, del rappresentante del titolare del trattamento e del responsabile della protezione dei dati;

- le finalità del trattamento;

- una descrizione delle categorie di interessati e delle categorie di dati personali;

- le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, compresi i destinatari di paesi terzi od organizzazioni internazionali;

- ove applicabile, i trasferimenti di dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale, compresa l'identificazione del paese terzo o dell'organizzazione internazionale e la documentazione delle garanzie adeguate;

- ove possibile, i termini ultimi previsti per la cancellazione delle diverse categorie di dati;

- ove possibile, una descrizione generale delle misure di sicurezza tecniche e organizzative.

Non basta: se è stato nominato un responsabile del trattamento, l'obbligo grava anche su quest'ultimo, per i trattamenti svolti per conto del titolare del trattamento.

Su richiesta, il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento mettono il registro a disposizione dell'autorità di controllo. Sottolineo che, anche per il Regolamento, così come già per il Codice Privacy, la designazione del responsabile del trattamento è del tutto facoltativa: se non avete una

struttura organizzativa particolarmente numerosa e/o articolata, io non ne vedo la necessità; quindi, anche questo è un adempimento che potete tranquillamente evitare e che, di conseguenza, si traduce in un risparmio economico.

In Internet, già da un po' di tempo, sono disponibili, a pagamento, è ovvio (e così capite meglio che cosa intendo quando dico "Tutti in corsa a più non posso, per spolarvi fino all'osso....."), programmi per la redazione del registro, e molto spesso si tratta di un apposito software a ciò dedicato, che consente il costante aggiornamento del registro medesimo, il che porta (o porterebbe) a ritenere che detto documento debba avere una configurazione "dinamica", cioè che debba essere aggiornato continuamente.

Questo significa che bisogna inserire tutti i dati personali trattati, duplicando in tal modo quanto - normalmente - è già scritto nell'anagrafica? Beh, pare proprio che lo scrivente sia l'unico a non pensarla così, ma la mia risposta è: NO, perché, come abbiamo visto, nell'elenco delle informazioni previste dall'Art. 30 del Regolamento siffatta richiesta non compare.

La correttezza di questa mia interpretazione - che rende più snella e molto meno impegnativa la tenuta del registro (il che non è poco...) - mi è stata confermata direttamente dal Garante nel corso di un colloquio telefonico il 24 aprile u.s..

Leggiamo, inoltre, come lo stesso

Garante si è espresso nella sua Guida all'applicazione del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali del 28 Aprile 2017: i contenuti del registro sono fissati, come detto, nell'Art. 30; tuttavia, niente vieta a un titolare o responsabile di inserire ulteriori informazioni se lo si riterrà opportuno proprio nell'ottica della complessiva valutazione di impatto dei trattamenti svolti. Nello specifico, si richiama l'attenzione sulla sostanziale coincidenza fra i contenuti della notifica dei trattamenti di cui all'Art. 38 del Codice e quelli che devono costituire il registro dei trattamenti ex Art. 30 Regolamento.

Per pronto riferimento normativo, riporto l'Art. 38, comma 2, del Codice Privacy.

La notificazione è validamente effettuata solo se è trasmessa attraverso il sito del Garante, utilizzando l'apposito modello, che contiene la richiesta di fornire tutte e soltanto le seguenti informazioni:

- a. le coordinate identificative del titolare del trattamento e, eventualmente, del suo rappresentante, nonché le modalità per individuare il responsabile del trattamento se designato;
- b. la o le finalità del trattamento;
- c. una descrizione della o delle categorie di persone interessate e dei dati o delle categorie di dati relativi alle medesime;
- d. i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati possono essere comunicati;

- e. i trasferimenti di dati previsti verso paesi terzi;
- f. una descrizione generale che permetta di valutare in via preliminare l'adeguatezza delle misure adottate per garantire la sicurezza del trattamento.

Dunque, l'unica informazione che l'Art. 30 del Regolamento richiede in più rispetto all'Art. 38 del Codice Privacy è quella relativa ai termini ultimi previsti per la cancellazione delle diverse categorie di dati; tutto il resto è sostanzialmente uguale.

Al termine di questa mia non breve dissertazione tecnico-giuridica (noiosa forse sì, ma sicuramente non dannosa e manco inutile), rileggetevi le due caratteristiche irrinunciabili dei Consulenti: competenza ed onestà, e poi ciascuno tragga le sue personalissime conclusioni.

Sulla decisione, che compete singolarmente ad ognuno di voi, di dotarsi o meno del Registro delle attività di trattamento del titolare, evidenzio comunque quanto a tale proposito ha precisato il Garante: ... si invitano tutti i titolari di trattamento ... a compiere i passi necessari per dotarsi di tale registro e, in ogni caso, a compiere un'accurata ricognizione dei trattamenti svolti e delle rispettive caratteristiche, ove già non condotta.

Alla luce di quanto sopra, il mio consiglio è: il Registro delle attività di trattamento del titolare è preferibile averlo.

Altro giro della giostra (compreso nel prezzo del biglietto d'ingresso):



il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (acronimo inglese: DPO – Data Protection Officer); vi tranquillizzo subito: se la vostra attività di Consulenti del Lavoro non comprende la somministrazione del lavoro, né la ricerca del personale, non siete obbligati a designarlo; in caso contrario, sì. E, allora, occorrerebbe fare una serie di ragionamenti aggiuntivi.

Altro gettone, altro giochino: le “persone autorizzate al trattamento dei dati personali”.

Il Regolamento, tanto per non smentirsi, non fornisce una definizione ufficiale delle “persone autorizzate al trattamento dei dati personali”, limitandosi a darne un’indicazione e alcuni riferimenti solo indiretti:

- “considerando” (29), ultimo periodo: Il titolare del trattamento che effettua il trattamento dei dati personali dovrebbe indicare le persone autorizzate all’interno dello stesso titolare del trattamento;
- art. 29 Trattamento sotto l’autorità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento: Il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento.

Da questi due punti si ricava, pur tuttavia, che il titolare del trattamento (cioè: voi, che mi state leggendo) è tenuto a predisporre e

formalizzare un documento interno con cui designa le “persone autorizzate al trattamento dei dati personali”, impartendo loro la necessaria formazione al riguardo, il che significa e comporta che:

- è necessario predisporre ed effettuare una specifica formazione delle “persone autorizzate al trattamento dei dati personali”, cioè dei dipendenti, collaboratori, tirocinanti, lavoratori con altre tipologie di rapporto;
- è necessario impartire loro precise disposizioni scritte, specificando che l’autorizzazione al trattamento dei dati personali è subordinata al pieno rispetto delle istruzioni ricevute ed ai correlati limiti.

E così, con quest’ultimo compito obbligatorio, vi ho detto tutto quello che in qualità di Consulenti del

Lavoro siete indispensabilmente tenuti a fare, attuare, applicare e rispettare, fatto salvo quanto in futuro fosse diversamente imposto o consentito, per ulteriori obblighi o eventuali facilitazioni di legge, o per pronunce giurisprudenziali, ad oggi non disponibili; beh, riconoscetelo: non è poco, no?!!!!

Se poi la vostra attività si estende ad altri aspetti, allora è possibile che debbano essere posti in essere adempimenti ulteriori ma, questo, è un altro film. Il mio articolo invece finisce qui: so bene che non è del tutto esaustivo, ma non è che un articolo, non un tomo né, men che meno, se la tira da pandetta.

Vi ringrazio per la pugnace determinazione con cui siete riusciti ad arrivare fin qua: non è da tutti!

**Carlo Domenico del Massa**



**Carlo Domenico del Massa** è un Libero Professionista ai sensi della Legge 4/2013, e svolge la propria attività di consulenza e formazione aziendale principalmente in materia di privacy, affari generali e compliance e responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Ha sviluppato e consolidato la propria professionalità ed esperienza - a partire dal 1978 e per 35 anni - come dipendente, dirigente, direttore e titolare di varie deleghe di responsabilità, in particolare presso i Gruppi STET-Telecom Italia e Mediobanca. Per maggiori ragguagli, potete visitare il suo sito internet: [www.consulenteaziendaleledelmassa.it](http://www.consulenteaziendaleledelmassa.it).

## #UN RAGAZZO NORMALE

Beato quel popolo che non ha bisogno di eroi, disse un giorno Bertolt Brecht. Il nostro, naturalmente, non è mai stato tra questi: infatti la dignità della nazione, dignità proprio come il decreto che impera in questi giorni, l'hanno spesso salvata uomini normali che non si sentivano eroi ma, assumendosi le proprie responsabilità, sono diventati tali per aver fatto fino in fondo il proprio dovere. Non si sentiva certo un eroe Giorgio Ambrosoli ma lo Stato lo lasciò solo a difendere gli interessi dei risparmiatori della Banca Privata Italiana e non si sentiva certo un eroe Guido Rossa ma il Sindacato lo lasciò solo a sottoscrivere la denuncia nei confronti di voleva far la rivoluzione a colpi di pistola: la loro fine è nota.

E, quindi, non si sentiva un eroe nemmeno Giancarlo Siani, giornalista pubblicitario armato di una agenda ed una biro, assassinato dalla camorra, dopo aver appena compiuto ventisei anni, senza neppure aver in tasca un contratto a tempo indeterminato con 'Il Mattino', quotidiano partenopeo con cui collaborava. Era la sera del 23 settembre 1985 quando un commando lo attese sotto casa sua, al Vomero, scaricandogli addosso, da due armi da fuoco diverse, dieci proiettili mentre parcheggiava la sua riconoscibilissima Mehari verde.

"Un ragazzo normale" non è un libro che parla di lui, però Lorenzo Marone, avvocato diventato scrittore, ne trasforma efficacemente la sua figura servendosi degli occhi di Mimì, immaginario figlio dodicenne del portiere del palazzo dove Giancarlo Siani abitava, regalandoci una fedele ambientazione di quegli anni ottanta, quando tutto sembrava possibile, condensando cronaca e politica, sport e costume ed infatti, avanzando nella lettura, sembra di ricordarle proprio tutte quelle prime canzoni di Vasco Rossi e quei balletti di Sabrina Salerno. Ma concentriamoci sul protagonista del rac-

conto: è un adolescente dalla cultura enciclopedica che si esprime in un linguaggio forbito, a volte addirittura inverosimile, così inconsueto per la sua età da vivere tutto come se fosse la prima volta, trascorrendo le lunghe giornate, perché siamo in estate e non si va a scuola, ad inseguire ideali e scovare supereroi. Uno, privo di tuta e mantello, lo individua appunto in Giancarlo Siani, con cui intraprende veloci discussioni quando il giornalista entra ed esce di casa. Attorno a lui gravitano gli altri personaggi che, oltre a confermare una chiara predilezione stilistica dello scrittore, confezionano autonomamente una storia di popolo, ricamata nei piccoli grandi gesti prevalentemente consumati in quelle trenta mattonelle del bilocale uso portineria dove vivono i sei componenti della famiglia Russo, oltre a Mimì, papà Rosario, mamma Loredana ed i nonni materni Genaro e Maria nonché la sorella maggiore Bea. Nella corallità narrativa rientrano anche il miglior amico Sasà, il guappo di quartiere con cui Mimì sviluppa un legame viscerale, la quasi promessa fidanzata Viola e suo fratello Fabio, il senzatetto Matthias, la venditrice di sigarette di contrabbando Concetta e per gran parte di loro, si è detto, emerge una specifica collocazione sociologica, scevra di forzature, che richiama quegli anni. Nella fierezza della madre, abituata a risparmiare su ogni rivolo facendosi carico d'incredibili rinunce, c'è lo specchio della generazione cresciuta nel secondo dopoguerra, nell'amico Sasà si riscontra il ritratto di quei giovanissimi che si trovano in bilico tra la legalità ed il baratro del reclutamento nei clan che garantirebbe un apparente riscatto personale, nella ragazza Viola l'emblema della famiglia di ricchi borghesi del Vomero la cui frequentazione distorta ne rimarca un confine d'esclusione classista, nel senzatetto Matthias si racchiude

la spietata legge del diverso che vive in strada, in solitudine, dopo aver perso tutto.

Ed in questo affresco, Lorenzo Marone inserisce a pieno titolo Diego Armando Maradona nonostante Mimì, anche in questo così diverso dai coetanei, detesti il calcio. Lo abbiamo visto recentemente in tv, ripreso in tribuna durante i mondiali di Russia. Quell'uomo, tozzo e tarchiato, oggi abbruttito e fuori di sé, non ha solo tratteggiato movenze agonistiche diventate poesia pura ma ha costituito, più di ogni altro, l'orgoglio di una città che grazie a lui ha saputo competere con i ricchi club del nord sino a vincere, circostanza mai accaduta solo con gli scugnizzi in squadra; non a caso all'epoca, a Villa Floridiana, se una mamma chiamava 'Diego', si voltavano in parecchi.

Tornando all'opera, è associato un viaggio nel tempo perché un Mimì adulto torna nello stabile in cui è cresciuto dove ha fissato un appuntamento con un agente immobiliare. Una lieve osservazione, anzi, l'unica: forse le pagine trasposte avrebbero meritato un diverso carattere. Sarà proprio il filo dei ricordi a ritmare i brevi capitoli e riannodare il plot ai giorni nostri, prima adescando i lettori più attenti a pagina 184, fuorviandoli a pagina 218 e disegnando il lieto fine, peraltro duplice, nelle ultime pagine che precedono la nota d'autore.

In proposito ricordiamo che a distanza di quasi trentatré anni esiste una verità giudiziaria che ha indicato negli affiliati al clan Nuvoletta i responsabili dell'omicidio ma sulla cui effettiva veridicità sussistono dubbi che ciclicamente si affacciano: di certo l'attività incessante di denuncia da parte di Giancarlo Siani, corrispondente da Torre Annunziata, ossia dall'epicentro vesuviano della guerra di camorra, aveva determinato interessi convergenti in altre famiglie tali da non poter escludere una comune pianificazione criminale.



*“UN RAGAZZO NORMALE”  
di Lorenzo Marone  
Feltrinelli, pagine 281  
costo 16,50 euro*

Oggi la libertà di stampa è gravemente minacciata e non si contano i giornalisti sotto scorta. Ed allora facciamo nostre le parole della nonna letteraria di Mimì che sosteneva come “... non esistono eroi al mondo, solo persone che ogni tanto fanno una bella azione, la cosa giusta, e poi tornano a essere uno qualunque” immaginando un futuro, non solo di giornalisti, ma soprattutto di persone, che non temano di fare belle azioni semplicemente perché lo ritengono giusto.

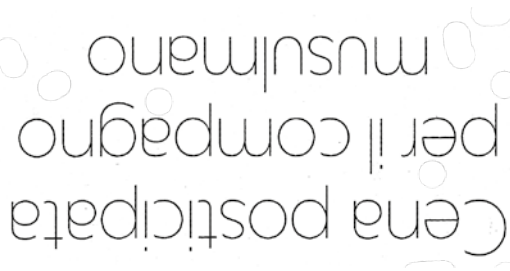
**Simonetta Sartore**

CdL in Torino

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

Da "la Repubblica" del 11 giugno 2018

Leggiamo che in un noto locale di piazza Vittorio la tavola della 3A liceo scientifico dell'Einstein l'altra sera si è seduta alle 22 spaccate quando molte altre cene di fine anno erano già arrivate al caffè. «Lo hanno fatto per me, perché sono musulmano e rispetto il digiuno per il ramadan - spiega Reda Herradi, 17 anni - Non è stata una mia richiesta, ma ho apprezzato davvero il gesto dei miei amici». I suoi compagni di classe hanno deciso di organizzare la cena di fine anno dopo il tramonto in modo che Reda potesse interrrompere il digiuno nel rispetto della sua religione. «Non c'è niente di strano - dice Irene Arancio, una compagna di classe - Volevamo esserci tutti e abbiamo fatto in modo che fosse così, tanto alle 20 o alle 22 non cambia niente, se sei in piazza Vittorio con tanti locali a disposizione». In effetti al C.P.O. di Torino non c'è nessuno di religione musulmana tuttavia nelle cene si osserva un ramadan di fatto. Infatti, con l'avvento alla Presidenza della collega Luíselia Fassino, le cene pantagrueliche delle precedenti Consigliature sono un ricordo, con enorme disappunto dei Consigliieri di lungo corso sottoposti a debilitanti diete.



Da "il Sole 24 Ore" del 23 giugno 2018

Leggiamo che Alexis Tsipras può finalmente mettersi la cravatta, come aveva promesso di fare se e quando l'Europa avesse trovato una soluzione praticabile al problema del debito del suo Paese. Il premier greco, che nel 2015 finì per accettare il terzo duro memorandum anche se appena bocciato da un referendum da lui stesso convocato per tenere il paese nell'area della moneta unica, ha affermato che il 21 giugno 2018 passerà alla storia come una giornata molto importante nella storia dell'Eurozona. In effetti l'intesa raggiunta in Lussemburgo, dopo maratona negoziale di oltre sei ore, rappresenta un accordo storico e superiore alle aspettative dei mercati. Così Alexis Tsipras potrà presentarsi in futuro agli elettori come l'uomo che è riuscito ad ottenere una uscita pulita dalla Grecia dal trauma del salvataggio finanziati iniziati nel 2010. Ma soprattutto, ribadiamo noi, si presenterà in cravatta. Chissà se al C.P.O. di Torino, con un bilancio in rosso causa trasloco dopo anni di attività, si otterrà l'effetto contrario? Vuoi vedere che qualche collega, eternamente portatore sano di felpe e maglioni, si incraverà per sottolineare la perdita?

## Grecia, accordo storico sul debito ma dubbi sul lungo termine

Da "la Repubblica" del 01 luglio 2018

Leggiamo che è di oltre un milione di euro il valore del bottino della rapina messa a segno nel primo pomeriggio del 30 giugno 2018 da tre malviventi in una gioielleria orologeria di via Montenapoleone a Milano. I tre, che erano vestiti da turisti per passare inosservati tra i tanti che affollavano la via del lusso del capoluogo milanese, si sono fatti aprire e uno di loro, armato di pistola, ha minacciato il personale costringendolo ad aprire con un telecomando le teche in cui erano esposti gli orologi. Ne hanno portati via 17. Poi sono fuggiti: prima a piedi e poi in sella a delle biciclette che avevano nascosto in una via vicina. Il modus operandi fa pensare agli agenti della Mobile che si tratti di banditi originari dell'Est, ma pare comunque che il C.N.O., tramite un canale riservato, si sia premurato di assicurare il Questore dell'estraneità della categoria, nonostante le poche ore trascorse dalla chiusura del Festival del Lavoro e quindi in presenza della più alta concentrazione di Consulenti del Lavoro che si sia mai vista a Milano dai tempi di Adamo.

## Colpo in via Montenapoleone i banditi fuggono in bicicletta

# #CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE







fondo sociale europeo

AGENZIA FORMATIVA PROGETTO MARCONI

Via Belfiore, 55 - 10125 Torino

Tel. 011/0438530 - segreteria@progettomarconi.com



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

presenta il

## CATALOGO DEI CORSI



2017/2018 approvato dalla Città Metropolitana di Torino con D.D. n. 189-28673 del 9/11/2017

**GRATUITI**

per lavoratori con ISEE inferiore o uguale a € 10.000,00

**FINANZIATI AL 70%**

per lavoratori  
per dettagli destinatari e programma contattare la segreteria

Tecniche di **WEDDING PLANNING**



Elementi di **COMUNICAZIONE E DI PNL**



Aggiornamento **INFORMATICO**  
Foglio Elettronico Liv. Base  
Foglio Elettronico Liv. Avanzato  
ECDL Base



Elementi di **CONTABILITÀ**



**LINGUA FRANCESE**  
Liv. Principiante



**LINGUA SPAGNOLA**  
Liv. Principiante

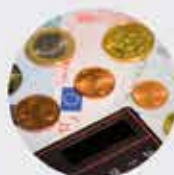
Elementi di **DESIGN DI INTERNI**



**LINGUA INGLESE**  
Liv. Elementare  
Liv. Intermedio  
Liv. Post-Intermedio



Elementi di base **PAGHE E CONTRIBUTI**



**LINGUA TEDESCA**  
Liv. Principiante



Somministrazione di **ALIMENTI E BEVANDE**  
e attività di commercio nel settore merceologico alimentare



Tecniche utilizzo professionale dei **SOCIAL MEDIA**

organismo intermedio:



per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva

[www.regione.piemonte.it/europa2020](http://www.regione.piemonte.it/europa2020)

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE