

Obiettivo



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



COVER STORY

lotta senza quartiere fra Torino e Milano per accaparrarsi un Salone del Libro che, di fatto, si sdoppia: finirà che i piccoli editori non potranno permettersi la duplice partecipazione ed a rimetterci saranno innanzitutto i lettori ... non averlo compreso rappresenta il grave torto dell'AIE: dopotutto i microcosmi milanesi, fundamentalmente leali e corretti, quando si è a metà di un percorso sono sovente inclini a vantaggiose svolte filogovernative ...



Programmazione Convegni Per l'anno 2016

- **Giovedì 21 Luglio** ore 14.00 – 18.00
- **Giovedì 22 Settembre** ore 14.00 – 18.00
- **Giovedì 20 Ottobre** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 23 Novembre** ore 14.00 – 18.00
- **Lunedì 19 Dicembre** ore 14.00 – 18.00

Vi ricordiamo che la Soluzioni Paghe Servizi Srl offre la possibilità di sottoscrivere due tipologie di **Abbonamento per i corsi e convegni**:

-SUITE CONVEGNI

-PROFESSIONAL SUITE.

SOLUZIONI PAGHE SERVIZI Srl - Via San Rocchetto, 20 - 10143 TORINO
Tel. 011/74.31.900 Fax. 011/74.31.999 - www.soluzionipaghe.it

Obiettivo CdL
n. 4-2016

Pubblicazione bimestrale
edita dall'ANCL U.P. Torino

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

Direttore Responsabile
Marco Operti

Registrazione
Tribunale di Torino
n. 3 del 18 febbraio 2014

Fotografie
Archivio ANCL U.P. Torino
nextquotidiano.it [8]
mutazionegame.com [10]
fisco7.it [27]

Chiusa in redazione
7 novembre 2016

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



3 L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE – di Marco Operti

scomposizioni composte

5 # IL MALATO IMMAGINARIO *a cura di di Salvatore Verga*

cerchi concentrici

8 # ALTRO GIRO ALTRA CORSA *a cura di Oriana Lavecchia e Erica Maurino*

18 # L'INVERSIONE DELLO STATO SOCIALE *a cura di Dina Silvana Tartaglia*

22 # MOBILITÀ, L'ULTIMA CHIAMATA *a cura di Massimiliano Gerardi*

esterior ... mente

25 # PASSA L'EUROPEO *a cura di Luigi Rodella*

sindacal ... mente 1

32 # ARIGATO, COLLEGHI! *a cura di Gianluca Bongiovanni*

sindacal ... mente 2

36 # NON SI TRATTA DI MISSIONARI *a cura di Walter Peirone*

a.c.l.a.

42 # LA STORIA CHE SI RIPETE *a cura di Riccardo Travers*

scusa per le mancate letture

46 # SABBIE MOBILI *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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



Il 24 agosto 2016

la terra trema nella notte, con epicentro nelle zone della valle del Tronto e dei Monti Sibillini, causando oltre 300 vittime e comunità distrutte ... un senso di vuoto inimmaginabile accompagnato all'insopportabile macigno della deportazione ... nella tragedia, il paese reagisce con i suoi impulsi migliori, quelli dell'altruismo e della solidarietà, così distanti da quelli dei delinquenti che in occasione dello scisma aquilano si rallegravano telefonicamente, pensando al profitto che avrebbero tratto dalla ricostruzione ...



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

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

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

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

REDAZIONE

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



Fiocco azzurro in redazione: il 29 luglio 2016 si è affacciato al mondo Riccardo, figlio della collega nonché revisore e redattrice, Sonia Alemanni: siamo consci di ripeterci ma, come chi l'ha preceduto tra i pargoli degli amanuensi, potrà un giorno raccontare di aver avuto il privilegio d'esser citato su una pubblicazione quando la sua anima era ancora innocentemente perduta in se stessa e la percezione di quello che si muoveva intorno era delegata ad altri ... a Sonia gli auguri di tutti gli iscritti e degli scrivani di "Obiettivo CdL"!!!!

W.P.

#EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL,

concludevo l'editoriale dello scorso numero esortando gli iscritti di Torino a recarsi a votare per il rinnovo dei componenti il Consiglio del nostro Ordine provinciale; ebbene le votazioni dello scorso 19 luglio verranno ricordate come quelle con il più alto numero di affluenza alle urne mai registrata prima d'ora; oltre 400 colleghi hanno lasciato i propri uffici, ed in quel periodo di certo gli impegni professionali non mancavano, per svolgere un importante ruolo attivo di categoria; a tutti loro un sentito ringraziamento da parte del gruppo dirigente dell'U.P. ANCL.

Lo spoglio elettorale non ha visto premiata la nostra lista di candidati, ancorché al loro interno vi fossero colleghi capaci e determinati a realizzare il programma presentato nel periodo immediatamente precedente e pubblicato sullo scorso numero della rivista in un apposito inserto speciale; un programma che ha impegnato moltissimi colleghi e numerose ore di lavoro ed incontri serrati; un programma pensato per coinvolgere maggiormente gli iscritti alla vita di categoria e che ha visto la luce grazie allo sforzo dei candidati e del gruppo dirigenziale del sindacato ANCL di Torino in quanto credevamo che esclusivamente con la forza delle idee e delle proposte fosse possibile uscire vittoriosi dalla contesa. Purtroppo non si è rivelato sufficiente; se da un lato la nostra lista ha ottenuto un numero di preferenze pari alla scorsa tornata - allora risultata la più votata - confermando di fatto un sostanziale mantenimento delle precedenti preferenze, dall'altro lato l'allargamento della platea elettorale ha determinato un travaso di voti alla lista contrapposta.

Con l'amaro in bocca ma, del resto, in democrazia non si può sempre risultare vittoriosi, abbiamo salutato il nuovo Consiglio di Torino augurando un proficuo lavoro: non bisogna comunque dimenticare che, pur nell'ambito di quelle stravaganze che imperversano in categoria, come ad esempio il candidarsi in una lista opposta a quella del sindacato di cui si fa parte,



6 dei 9 consiglieri nonché 2 dei 3 revisori eletti, si ritrovano con una tessera dell'ANCL in tasca. Ciò premesso occorre invece già purtroppo constatare che questi primi quattro mesi di consiliatura non sono stati di certo caratterizzati da brillantezza e freschezza di idee propositive come ci si sarebbe atteso da un Consiglio contraddistinto dalla presenza di 6 componenti su 6 consiglieri candidati nella lista concorrente, vincente a suon di preferenze conseguite da parte di colleghi (pare) folgorati dallo spirito di appartenenza e dal desiderio di cambiamento. Peculiarità che avrebbero dovuto già emergere prepotentemente in occasione delle disponibilità a partecipare alle Commissioni: tralasciando il ritardo accumulato nella loro composizione ancora itinerante, dove sono finiti quegli iscritti entusiasti ed impazienti, dal momento che la lista dei nominativi resisi disponibili attinge dai soliti noti? Peraltro, con enorme stupore personale, ho appreso passivamente che le stesse Commissioni, prima congiunte con l'ANCL, saranno gestite esclusivamente dall'Ordine, ovviamente per decisione unilaterale di questo Consiglio, segno inequivocabile che con i rappresentanti dell'U.P. ANCL proprio non si vuole lavorare! Ritengo sia una occasione persa per-

ché il confronto delle idee è sempre utile al miglioramento del risultato finale, che deve e dovrà sempre essere l'ISCRITTO. Terminati gli inevitabili scontri elettorali, bisognerebbe operare nel supremo interesse della categoria, sfruttando tutte le risorse in campo e senza pregiudizio alcuno; a questo fine auspico che dopo i primi periodi d'inebriante celebrazione del successo, il Consiglio in carica trasmetta concreti segnali di vita che non si manifestino esclusivamente attraverso la ripetuta proposizione di convegnistica bensì nel coinvolgimento attivo dei colleghi alla vita dell'Ordine, piuttosto prendendo spunto dal nostro programma elettorale poiché, in esso, credo possano essere trovati punti di convergenza utili alla nostra professione e che mettiamo a disposizione di questo Consiglio.

Voltando pagina si è appena concluso il Congresso Ordinario Elettivo dell'ANCL; non mi esprimo sui dettagli perché non vi ho partecipato e per questi vi rimando al franco resoconto di pagina 36, a firma del collega Walter Peirone. L'U.P. ANCL di Torino, sulla spinta della componente più giovane e fiduciosa del Consiglio, ha intrapreso un percorso di coinvolgimento degli iscritti per il rinnovo dei Rappresentanti Regionali segnando un cambio di rotta, in netta contrapposizione con la linea seguita in precedenza, al fine d'esprimere un segnale di fiducia al rinnovo dei vertici nazionali.

Rilevo che, malgrado il già citato cambio di rotta, le vecchie logiche non sono assolutamente cambiate! Mi riferisco ai metodi di democrazia profusi dall'alto, almeno per quanto accaduto in Piemonte, di cui mi accingo a riferire. Infatti ho appreso dai colleghi torinesi in missione a Roma che la versione iniziale della lista 'Per un ANCL in cui credere', capeggiata dal collega Dario Montanaro, a livello regionale non preve-

deva alcun iscritto proveniente dalla provincia di Torino che, vi ricordo, rappresenta la realtà territoriale con il maggior numero di aderenti e che, nella riunione del Consiglio Regionale del 30 settembre 2016, aveva ottenuto la segnalazione di tre colleghi unitamente ad un quarta, relativa ad un collega di Biella. Per correttezza espositiva debbo poi confermare che un nominativo di Torino, e precisamente la collega Oriana Lavecchia, fra quelli deliberati precedentemente è stato successivamente inserito in lista ma non si è certo assistito ad una condotta che fa della trasparenza un fondamento consigliare.

Concludo con le dovute congratulazioni al neo eletto Presidente Nazionale, per l'appunto il collega Dario Montanaro, appartenente al U.P. di Brindisi nonché a tutti i colleghi eletti alla carica di Consiglieri Nazionali anche se, a mio giudizio non ne condivido il percorso per quanto sopra evidenziato. Tuttavia confido che sappiano, in primo luogo, intraprendere una strada volta al rispetto delle regole che questo sindacato si è a suo tempo assegnato e, in seconda battuta, sappiano riappropriarsi della loro indipendenza, senza subire condizionamenti esterni privilegiando il ruolo sindacale e di rappresentanza degli iscritti per la tutela dei diritti; auspico infine che si riprenda in considerazione l'obiettivo dello Statuto dell'Intermediario Telematico, orientato a far riconoscere alcune prerogative al professionista oltre che i soli doveri oggi imposti dalla P.A.

Auguro a tutti i colleghi una buona e libera lettura!

Marco Operti

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

#IL MALATO IMMAGINARIO

LA CASSAZIONE PONE L'ATTENZIONE SULLE CERTIFICAZIONI MEDICHE



Il datore di lavoro può controllare, anche tramite un investigatore privato, la veridicità delle certificazioni mediche prodotte dai dipendenti e in presenza di malattia simulata, può anche licenziare.

In data 16 luglio 2016 la Corte di Cassazione – Sezione Lavoro – ha emesso una interessante sentenza, la numero 17113/16, che torna ad affrontare la questione riguardante la possibilità del datore di lavoro di verificare, tramite un'agenzia investigativa appositamente incaricata, l'attendibilità della certificazione medica consegnata dal lavoratore. Ma andiamo con ordine: la questione esaminata dalla Suprema Corte ha avuto origine da un licenziamento per giusta causa intimato il 13 gennaio 2014 da un'azienda siciliana ad un dipendente posto in malattia da un regolare certificato medico attestante una lombalgia. L'azienda, una volta ricevuta l'atte-

stazione di malattia, aveva ritenuto opportuno incaricare un investigatore privato per verificare l'attendibilità della certificazione medica prodotta. L'agenzia investigativa, in esito alle indagini effettuate, aveva conseguentemente trasmesso al datore di lavoro i risultati documentali (fotografie, filmati e relazione testimoniale) attestanti che il lavoratore affetto da lombalgia aveva compiuto "tutta una serie di azioni e movimenti del tutto incompatibili con la sussistenza della malattia impeditiva della prestazione di lavoro". L'azienda, alla luce di tale documentazione, aveva deciso di licenziare per giusta causa il lavoratore contestando allo stesso la "simulazione

fraudolenta dello stato di malattia". Il lavoratore impugnava il licenziamento e ricorreva, nei previsti gradi di giudizio e fino alla Corte di Cassazione, adducendo, a sostegno del ricorso, diversi motivi, tra i quali: la violazione e la falsa applicazione da parte dell'azienda degli artt. 2,3,4 e 5 della Legge n.300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) nonché degli artt. 1 e seguenti del D. Lgs.n.196 del 2003 (Codice della Privacy).

La Suprema Corte, in data 16 luglio 2016, si è pronunciata in merito mediante la citata sentenza n. 17113/2016, consolidando il precedente orientamento giurisprudenziale e richiamando in essa alcune precedenti decisioni, di analogo indirizzo, della stessa Corte, quali:

- a. la sentenza n. 6236 del 2001;
- b. la successiva sentenza n. 25162 del 2014.

La Cassazione – confermando la sentenza emessa dalla Corte di Appello di Caltanissetta – ha ritenuto valido il licenziamento del dipendente, facendo presente che "le disposizioni della Legge n. 300 del 1970, art. 5, non precludono che le risultanze delle certificazioni mediche prodotte dal lavoratore (...e in genere degli accertamenti di carattere sanitario) possano essere contestate anche valorizzando ogni circostanza di fatto atta a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa e quindi a giustificare l'assenza".

La Sentenza in questione, sostanzialmente, attesta che il datore di lavoro:

- a. ha facoltà di prendere conoscenza di comportamenti posti in essere dal lavoratore che, pur estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa, siano rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro;
- b. può legittimamente incaricare un'agenzia investigativa di effettuare indagini nei confronti del

dipendente assente per malattia, anche se c'è un semplice sospetto che la patologia denunciata dal dipendente non sia effettiva, senza per questo violare il Codice della Privacy.

In merito, la stessa Corte di Cassazione aveva già espresso analogo orientamento, con sentenza n. 3704 del 1987, in relazione al caso in cui "la ricerca degli elementi utili a verificare l'attendibilità della certificazione medica inviata dal lavoratore era stata compiuta da un'agenzia

investigativa incaricata dal datore di lavoro".

Inoltre, è stato riconfermato legittimo il controllo finalizzato all'accertamento dell'illecita simulazione della malattia, effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa (Corte di Cassazione, sentenza n. 4984 del 2014; Corte di Cassazione, sentenza n. 9749 del 2016).

Con la sentenza n. 17113/16, la Su-



Senza tante acrobazie

Semplice & Veloce

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

Ranocchi
Torino

www.ranocchitorino.com

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

Soluzioni **personalizzate** assistenza e formazione

GIS Paghe
GIS Com

Ranocchi Torino +39 011 314 13 61

prema Corte ha “ribadito, in ordine alla portata delle disposizioni (Legge n. 300 del 1970, artt. 2 e 3) che delimitano, a tutela della libertà e dignità del lavoratore, la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi [e cioè per scopi di tutela del patrimonio aziendale (art. 2) e di vigilanza dell’attività lavorativa (art. 3)] che esse non precludono il potere dell’imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (come, nella specie, un’agenzia investigativa) diversi dalla guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale, né, rispettivamente, di controllare l’adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 del Codice Civile, direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica”.

Ciò non esclude che il controllo delle guardie particolari giurate, o di un’agenzia investigativa, non possa riguardare, in nessun caso, né l’adempimento, né l’inadempimento dell’obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo essi stessi (adempimento o inadempimento) riconducibili all’attività lavorativa (che è sottratta alla suddetta vigilanza) ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell’obbligazione (Corte di Cassazione, sentenza n. 9167 del 2003).

Tale principio è stato ulteriormente ribadito, affermandosi che «le det-

te agenzie, per operare lecitamente, non devono sconfinare nella vigilanza dell’attività lavorativa vera e propria (riservata, dall’art. 3 dello Statuto dei Lavoratori, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori) restando giustificato l’intervento in questione non solo per l’avvenuta perpetrazione di illeciti e l’esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione» (Corte di Cassazione, sentenza n. 3590 del 2011).

Né a ciò ostano sia il principio di buona fede sia il divieto di cui all’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, ben potendo il datore di lavoro decidere autonomamente come e quando compiere il controllo, anche occulto, ed essendo il prestatore d’opera tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro (Corte di Cassazione, sentenza n. 16196 del 2009).

Molière può stare sereno.

Salvatore Verga

CdL in Torino

#ALTRO GIRO ALTRA CORSA

L'interrogativo più comune è se il correttivo dei decreti del Job Act, più che mai una saga infinita, effettivamente 'corregga', perdonate la ripetizione, le disposizioni contenute nei decreti emanati nel 2015. Dopo lo schema di Decreto Legislativo licenziato dal Consiglio dei Ministri a giugno nonché le numerose istanze di modifica pervenute al Legislatore, ci si attendeva un intervento che ne rettificasse le disposizioni; invece, il D.Lgs. 185 del 24 settembre 2016, pubblicato sulla G.U. n. 235 del 7 ottobre 2016 con entrata in vigore il giorno successivo, non coincide proprio con le aspettative riposte soprattutto da chi si trova a dover operare quotidianamente con la norma. Le colleghe **Oriana Lavecchia** ed **Erica Maurino**, in estrema sintesi e senza velleità di fornire un chiarimento esaustivo, passano in rassegna le novità di maggior rilievo.



CIGO - I NUOVI TERMINI DI PRESENTAZIONE IN CASO DI EVENTI NON EVITABILI

Una modifica sostanziale attiene ai termini procedurali di presentazione delle istanze che, come modificate dal D.Lgs. n. 148/2015, a decorrere dal 24 settembre 2015 devono essere presentate entro i 15 giorni successivi all'evento verificatosi che dà

diritto all'ammissione al trattamento ordinario di cassa integrazione salariale. In particolare l'art. 15 del D.Lgs. n. 148/2015, al comma 2, ha previsto che "la domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione

o riduzione dell'attività lavorativa".

A decorrere dal 08 ottobre 2016, con il decreto correttivo n. 185/2016 l'art. 2 comma 1 lettera a) introduce una deroga con riferimento alle "domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento".

Tale disposizione risulta rilevante anche con riferimento alla recente prassi amministrativa - circolare n. 139 del 01 settembre 2016 - con cui l'Istituto assicuratore ha modificato il proprio orientamento specificando la qualificazione di tali tipi di evento.

Seppur ribadendo il necessario requisito della transitorietà, valutato sotto il duplice aspetto della temporaneità dell'evento e della fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva, si ritiene che, ai fini dell'ammissione alle integrazioni salariali, rientrino i casi di "non imputabilità", consistenti non solo nella involontarietà, mancanza di imperizia e negligenza del datore di lavoro, ma anche nella "non riferibilità all'organizzazione o pro-

JOBS ACT, LA SAGA CONTINUA

grammazione aziendale”.

Dunque, a tali circostanze, collocabili nell'ambito della causa di forza maggiore, sarebbero da ricondurre eventi oggettivamente non evitabili quali:

- intemperie stagionali meteo a prescindere dal settore produttivo dell'impresa richiedente;
- eventi atmosferici naturali quali alluvioni, sisma, crolli, incendi;
- mancanza di energia elettrica;
- impraticabilità dei locali non imputabili al datore di lavoro, anche per disposizione della pubblica autorità;

- sospensione dell'attività per cause non imputabili all'azienda o ai lavoratori su ordine della pubblica autorità.

Sotto il profilo operativo, la nuova modifica alla disposizione di legge consentirà agli operatori del settore una migliore programmazione delle attività amministrative legate al rispetto dell'iter procedurale già appesantito dall'obbligo a carico delle aziende richiedenti di una relazione tecnica dettagliata, resa come dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.



CIGS - I NUOVI TERMINI DI INIZIO DELLA CONTRAZIONE

Analogamente, con il decreto correttivo n. 185/2016, art. 2 comma 1 lettera b), si introduce una modifica sostanziale con riferimento alla decorrenza dalla quale può aver inizio la contrazione rispetto alla data di presentazione della domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale.

In particolare all'art. 25 commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 148/2015, ai fini della presentazione della domanda di concessione, è stato introdotto il termine di sette giorni decorrenti dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale entro cui provvedere alla relativa istanza.

Fino al 07 ottobre 2016, quindi, la

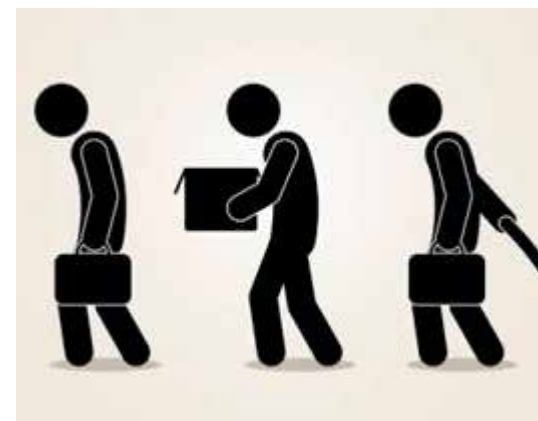
sospensione o la riduzione dell'orario così come concordate tra le parti potevano decorrere non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

Tale previsione è stata modificata e superata dal decreto correttivo, il quale ha previsto che “la sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda”.

L'articolo 25 comma 2 del D.Lgs. 148/2015, così riscritto, consente di anticipare il termine per l'effettivo inizio della contrazione, e di assumere la corretta funzione rispetto a tutte le causali di accesso alla cassa integrazione straordinaria assicurando che le stesse possano avvenire senza attendere il decorso

di trenta giorni dalla data di presentazione della domanda.

Così come chiarisce il Dicastero, tale nuova previsione può essere applicabile con riferimento alle procedure di consultazione sindacale e per gli accordi conclusi a decorrere dal 08 ottobre 2016.



TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ DA DIFENSIVI A ESPANSIVI

Con la finalità di inserire nuove competenze e favorire l'incremento occupazionale, all'art. 2 comma 1 lettera c) il Decreto Legislativo n. 185 introduce una rilevante novità di merito sui contratti di solidarietà: in particolare la possibilità di trasformare i contratti di solidarietà di tipo difensivo in espansivo.

Lo stesso decreto correttivo, infatti, mira ad incentivare l'incremento dell'organico aziendale attraverso l'istituto del contratto di solidarietà, accordo collettivo aziendale con il quale, riducendo stabilmente l'orario di lavoro e di conseguenza la remunerazione al personale dipendente in forza, contestualmente, si provvede ad espandere la forza lavoro mediante nuove assunzioni da realizzarsi a tempo indeterminato.

A decorrere dal 08 ottobre 2016, i contratti di solidarietà difensivi di cui art. 21 comma 5 del D.Lgs. 148/2015 potranno essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata. Tale conversione sarà possibile esclusivamente per i contratti di solidarietà difensivi originariamente stipulati da almeno dodici mesi e per quelli stipulati prima del 1 gennaio 2016 i quali potranno essere trasformati anche a fronte di una durata inferiore all'anno.

Per quanto concerne l'aspetto economico, ai lavoratori interessati spetta un trattamento di integra-

zione salariale di importo pari al 50% della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria.

Le somme integrate dal datore di lavoro non costituiscono imponibile previdenziale rimanendo, dunque, soggette esclusivamente ad imposizione fiscale e fermo restando la copertura a contribuzione figurativa prevista dall'art. 6 del D.Lgs. n. 148/2015.

Tale disposizione risulta vantaggiosa in quanto il lavoratore non perde il sostegno al reddito ricevuto nel corso della solidarietà difensiva e, contestualmente, la quota di integrazione posta a carico dell'impresa non subisce il prelievo contributivo per espressa previsione normativa.

Con la circolare n. 31 del 21 ottobre 2016, il Ministero del Lavoro è intervenuto chiarendo che, una volta trasformato il contratto, il trattamento viene corrisposto dall'Istituto previdenziale nella misura del 50% dell'integrazione salariale prevista precedentemente alla conversione, mentre la parte rimanente è posta a carico del datore di lavoro.

Inoltre, le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione di orario verranno poste a carico della gestione di afferenza.

Tale accantonamento non potrà riguardare quei lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale ovvero di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione concesso entro i 120 giorni dallo scadere dal trattamento precedente.

Ulteriore modifica, volta a rendere più appetibile detto istituto contrattuale fino ad oggi poco adottato ed a favorire la trasformazione del contratto di solidarietà, riguarda la riduzione del 50% della contribuzione addizionale a posta a carico del datore di lavoro, oltre alle agevolazioni alternativamente previste dall'art. 41 commi 1 o 2 del D.Lgs. n. 148/2015.

Tali agevolazioni consistono in un contributo a favore delle aziende concesso per ciascun lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione calcolato nella misura del 15 % della remunerazione lorda per i primi 12 mesi, ridotta al 10% e al 5% rispettivamente per i due anni successivi. In sostituzione del contributo posto a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS e, dunque, in via alternativa, qualora i lavoratori assunti abbiano un'età compresa tra i 15 e i 29 anni, per i primi tre anni i datori di lavoro potranno beneficiare dell'applicazione

della contribuzione prevista per gli apprendisti, pur rimanendo inalterata quella a carico del lavoratore.

Così come introdotto dal decreto correttivo con il nuovo comma 3bis art. 41 D.Lgs. n. 148/2015, dette agevolazioni previste dalla disciplina dei contratti di solidarietà espansiva, tuttavia, spetteranno ai datori di lavoro interessati soltanto per il periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto di solidarietà e quella della sua scadenza. Infine, ai lavoratori dipendenti di imprese nelle quali siano stati stipulati contratti di solidarietà espansivi, con un'età inferiore di non più di 24 mesi prevista per la pensione di vecchiaia e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione previsti dal sistema pensionistico, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione. Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel

limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ferma restando negli altri casi la disciplina vigente in materia di cumulo di pensioni e reddito da lavoro.

Ai fini procedurali, il datore di lavoro intenzionato a promuovere la conversione del contratto di solidarietà difensivo in espansivo, dovrà trovare un accordo negoziale con il coinvolgimento di quella stessa parte sindacale con la quale è stato stipulato il contratto originario.



CIGS PER LE IMPRESE OPERANTI IN AREA DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

Il decreto correttivo introduce a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa e che abbiano già completato la fruizione ordinaria della CIGS, di prolungare fino ad un massimo di ulteriori 12 mesi, previo accordo in sede governativa, l'intervento straordinario di integrazione salariale.

Le disposizioni riguardano esclusivamente le aree di crisi industriale complessa la cui qualificazione viene riconosciuta dal Ministero dello Sviluppo Economico, anche a seguito di istanza della regione interessata, e che riguardano territori soggetti a recessione economica e perdita occupazionale di rilevanza nazionale.

Con circolare n. 38 del 14 ottobre 2016, il Ministero del Lavoro ha chiarito l'ambito applicativo e reso note le aree di crisi industriale complessa riconosciute alla data del 08 ottobre 2016.

La misura prevista dall'art. 2, comma 1, lett. d), n. 1, D.Lgs. n. 185/2016, autorizzata in deroga alla durata massima stabilita dagli art. 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015 (pari a 24 mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva), è destinata alle imprese situate in dette aree che si trovino nell'annualità 2016 impossibilitate a ricorrere ulteriormente ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria. A sostegno di tale intervento, sono

stati stanziati risorse entro il limite massimo di spesa di 216 milioni di euro per l'anno 2016, 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018.

L'autorizzazione al trattamento straordinario è subordinata alla stipula di un accordo da effettuarsi in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con

la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata. Qualora la sottoscrizione di detto accordo nonché la domanda e l'inizio della sospensione o riduzione di orario avvenga nell'anno 2016, sarà possibile superare il limite temporale del 31 dicembre 2016 purché nel rispetto del limite di spesa complessiva e delle risorse

assegnate alla singola Regione. Ai fini dell'ammissione all'intervento, l'impresa presenta un piano di recupero occupazionale che prevede appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la Regione e volti alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria.

NASPI PER I LAVORATORI STAGIONALI DEL TURISMO E DEL SETTORE TERMAL

In ultimo, il decreto correttivo con l'inserimento del nuovo comma 4-bis all'art. 43 del D.Lgs. 148/2015 ha previsto l'incremento di un mese alla durata del trattamento Naspl con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produt-

tivi del turismo e degli stabilimenti termali.

Anche tale previsione costituisce una deroga in favore dei destinatari posta in essere al fine di armonizzare la perdita di trattamento di disoccupazione determinata per i lavoratori stagionali a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 22/2015.

Dunque, il nuovo comma 4-bis recita "qualora la durata della NASpl, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sia inferiore alla durata ottenuta disapplicando il secondo periodo del comma 1 di tale articolo relativamente alle prestazioni di disoccupazione, ad eccezione di prestazioni di mini-ASpl e di NASpl, fruite negli ultimi quattro anni, la durata della NASpl viene incrementata di un mese, a condizione che la differenza nelle durate così calcolata non sia inferiore a dodici settimane. In ogni caso, la durata della NASpl corrisposta in applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di quattro mesi".

In ogni caso, pur operando la deroga prevista dall'art. 2 comma 1 lettera e) del D. Lgs. n. 185/2016, la durata della Naspl non potrà superare il limite massimo di quattro mesi.

Oriana Lavecchia
CdL in Torino



APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE

In riferimento all'apprendistato per la qualifica professionale occorre ricordare che tale tipologia contrattuale può essere stipulata non solo nel contesto di percorsi di istruzione e formazione regionale ma anche con studenti di scuola secondaria superiore, a partire dal secondo anno, con l'intento di favorire il conseguimento del diploma e l'acquisizione di ulteriori competenze rispetto a quelle scolastiche. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regio-

ni e alle Province autonome di Trento e Bolzano. Per quanto concerne il limite anagrafico sono assumibili giovani dai 15 ai 25 anni in tutti i settori di attività.

All'art. 55 del D.Lgs. n. 81 del 2015, dopo il comma 2, è inserito il seguente:

“2 bis. I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'articolo 3 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in

corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale».

All'atto pratico la vigente normativa, concede la possibilità di continuare con il rapporto di apprendistato per ulteriori 12 mesi qualora alla scadenza del contratto non siano conseguiti la qualifica o il diploma professionale.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

In riferimento all'apprendistato di alta formazione e di ricerca occorre precisare che non può essere stipulato per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, ma è indirizzato alla formazione universitaria, all'attività di ricerca e al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Per quanto concerne il limite anagrafico possono essere assunti con tale contratto i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un titolo di studio di scuola secondaria superiore, di un diploma professionale quadriennale integrato, di un diploma di maturità professionale.

All'art. 45 del D.Lgs. n. 81 del 2015, sono state apportate le seguenti modifiche:

“ a).. 1) al comma 4, le parole «in accordo con» sono sostituite con le seguenti: «sentire» ..2) il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per le disposizioni che riguardano la for-

mazione sono rimesse alle Regioni e alla Pubblica Amministrazione, le quali non hanno più l'obbligo di fare accordi con le associazioni datoriali e dei lavoratori ma debbono solamente “sentirli”, il che non è vincolante. Altra novità, si stabilisce che in assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione viene disciplinata dal Decreto Ministeriale del 12 ottobre 2015, recante la definizione degli standard formativi dell'apprendistato in attuazione dell'art. 46 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015.



LAVORO ACCESSORIO

Il lavoro accessorio è stato arricchito di un nuovo adempimento: dal giorno 8 ottobre 2016 è infatti in vigore l'obbligo di comunicazione preventiva della prestazione tramite e-mail all'indirizzo territoriale dell'Ispettorato del lavoro.

“All'art. all'articolo 49, il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. I committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. I committenti imprenditori

agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del Decreto

Legislativo 23 aprile 2004, n. 124»”.

È innegabile lo sforzo compiuto dal Legislatore per circoscrivere l'utilizzo ormai smodato del lavoro accessorio, per il quale abbiamo assistito negli ultimi anni ad un costante incremento.

L'introduzione dell'obbligo di comunicazione preventiva della prestazione, entro 60 minuti prima dell'inizio, rappresenta un efficace deterrente per contro gli abusi di utilizzo, obiettivo perseguito, anche con l'introduzione di pesantissime sanzioni in caso di mancato rispetto dell'adempimento.

Nonostante la norma preveda che la comunicazione possa essere effettuata tramite sms oppure e-mail, attualmente, la comunicazione stessa da inviare al Ministero del Lavoro, può solo essere effettuata tramite semplice mail: devono altresì essere inviate prive di qualsiasi allegato riportando nell'oggetto l'indicazione del codice fiscale e ragione sociale del committente; tali dati dovranno poi essere anche riportati nel corpo della comunicazione unitamente ad i dati relativi al prestatore, ovvero, dati anagrafici, luogo della prestazione, ora di inizio e di fine della prestazione. Per gli imprenditori agricoli tale comunicazione può essere effettuata per prestazioni anche della durata su un arco temporale di tre giorni.

Data la lacunosa operatività, il Ministero del Lavoro ha risposto ad alcuni quesiti sull'argomento con

la nota ministeriale n. 20137 del 2 novembre 2016, la quale offre chiarimenti in merito ad alcune questioni, precisando che:

- nelle ipotesi in cui il prestatore svolga l'attività per l'intera settimana, i datori di lavoro non agricoli possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata;
- la comunicazione per i datori di lavoro agricoli può essere effettuata con riferimento a un arco temporale della durata massima di tre giorni e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività;
- per il prestatore che svolge l'attività in un'unica giornata ma con due fasce orarie differenziate è

sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa;

- la variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività per cui sono state inviate;
- la mancata comunicazione delle variazioni viene sanzionata con la medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione;
- se non sono state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'INPS né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro si procede esclusivamente con il provvedimento di maxi sanzione per lavoro "nero";
- i soggetti in possesso di Partita

Iva, non imprenditori, non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, ma devono provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'INPS;

- la comunicazione può essere effettuata da un consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'impresa;
- le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente ed analiticamente esposti;
- la sede competente dell'Ispettorato dove inviare la comunicazione è quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione.

DIMISSIONI ON-LINE

Per contrastare il fenomeno delle così dette dimissioni in bianco, l'art. 26 del D.Lgs. n. 151 del 2015, sulle orme di quanto già disposto dalla Riforma Fornero, ha ridefinito le modalità per la cessazione del rapporto di lavoro derivante da dimissioni e risoluzione consensuale, tale nuova procedura operativa è in vigore dal 12 marzo 2016.

Nella prima previsione normativa la nostra categoria era stata esclusa

dai soggetti che potevano prestare assistenza nella trasmissione delle dimissioni.

All'art. 26 del Decreto Legislativo n. 151 del 2015, il nuovo testo normativo apporta le seguenti modifiche: "b) al comma 4, dopo le parole «delle organizzazioni sindacali» sono inserite le seguenti: «dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro».



ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Il D.Lgs. n. 185 del 2016 ha inserito delle modifiche al D. Lgs. n. 149 del 2015 in merito all'unificazione dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL, per rendere più efficiente l'impianto ispettivo e razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza al fine di evitarne spiacevoli ed inutili sovrapposizioni.



Con le variazioni apportate è cambiato il perimetro relativo alle funzioni ed all'organizzazione dello stesso, recita la norma:

“Art. 3. Modificazioni al Decreto Legislativo n. 149 del 2015 1. Al Decreto Legislativo n. 149 del 2015 sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 1, il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. L'Ispettorato ha una sede centrale in Roma e un massimo di ottanta sedi territoriali. In fase di avvio, la sede centrale dell'Ispettorato è ubicata presso un immobile demaniale o un immobile già in uso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali o un immobile dell'INPS, dell'INAIL o di altri Istituti previdenziali.»; b) all'articolo 2, comma 2, sono apportate le seguenti modificazioni: 1) alla lettera a), dopo le parole «sulla base di di-

rettive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali,» sono inserite le seguenti: «contenenti anche specifiche linee di indirizzo per la vigilanza sul corretto utilizzo delle prestazioni di lavoro accessorio,»; 2) alla lettera e), dopo le parole «al contrasto del lavoro sommerso e irregolare» sono inserite le seguenti «, anche attraverso l'uso non corretto dei tirocini,».”

La competenza relativa agli impianti audiovisivi e di controllo viene assegnata alla competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro, sedi territoriali o centrali a seconda dei casi. Viene espressamente previsto che i provvedimenti di autorizzazione siano definitivi e non possano essere impugnati se non con ricorso giudiziario.

ANPAL E SERVIZI PER L'IMPIEGO

Quando si tratta di ANPAL si fa riferimento all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, uno dei centri che fanno parte della rete di servizi per le politiche del lavoro istituite con il D.Lgs. n. 150/ 2015, con l'obiettivo di ridisegnare un modello di organizzazione del mercato del lavoro e delineare una nuova procedura di accesso alle politiche attive del lavoro.

Sono rilevanti i cambiamenti apportati dal decreto correttivo che riguardano le funzioni di questa

nuova Agenzia per le politiche attive, tra le funzioni dell'Agenzia rientra, a seguito della modifica, il coordinamento di programmi formativi destinati alle persone disoccupate. Importante modifica da segnalare è la definizione di stato di disoccupazione poiché ora sono considerati disoccupati i soggetti privi di un impiego che abbiano dichiarato, tramite il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla

partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego. La decadenza dello stato di disoccupazione e alla relativa prestazione si ha quando il disoccupato non accetti un'offerta di lavoro congrua. Per offerta di lavoro congrua si intende un'offerta valutata sulla base delle competenze maturate, distanza dal domicilio, durata della disoccupazione, percezione di una retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto all'indennità percepita nel mese precedente.

DISABILI E NUOVO APPARATO SANZIONATORIO COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Il Decreto correttivo va ad incidere sulla Legge 68/1999 che disciplina il collocamento dei disabili.

Le novità interessano soprattutto il regime sanzionatorio al quale sono assoggettati i datori di lavoro in caso di violazione dell'obbligo di assunzione del lavoratore disabile; viene modificata la sanzione amministrativa in caso di mancato rispetto, trascorsi 60 giorni, dall'obbligo di assunzione, purché tale responsabilità sia imputabile al datore di lavoro, che ora è

pari a cinque volte il contributo di esonero, pari a 30,64 euro.

Per quanto riguarda i lavoratori disabili assunti con collocamento ordinario, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto, assunti con collocamento ordinario, possono essere computati in caso della riduzione della capacità lavorativa pari almeno al 60%; prima dell' 8 ottobre 2016 la riduzione doveva essere superiore al 60%.

Erica Maurino
CdL in Torino



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

REVOLUCION
Ristorante - Taqueña
RISTORANTE - TAQUEÑA
C.SO CASALE, 104/B TORINO - 0118900073

#L'INVERSIONE DELLO STATO SOCIALE

In un contesto economico e sociale delicato come quello in cui stiamo vivendo, dove la popolazione progressivamente invecchia e lo stato sociale subisce un progressivo depauperamento, un ruolo determinante è stato implicitamente demandato alle aziende: quello di sostituire, almeno in parte, lo Stato nel suo ruolo assistenziale attraverso la progressiva costruzione di un sistema di welfare aziendale.

Si tratta di servizi un tempo di totale prerogativa governativa come le pensioni, la sanità, la formazione e l'assistenza sociale la cui erogazione, a seguito dell'indebolimento dello stesso stato sociale, gradatamente si è spostata anche sui lavoratori e soprattutto datori di lavoro: occorre uno stravolgimento della mentalità comune del Paese, soprattutto per le generazioni attuali e future che si trovano a scontare i debiti accumulati da chi li ha preceduti.

Da ultimo, la legge di Stabilità 2016, n° 208/2015, consente un forte impulso a tale istituto attraverso agevolazioni fiscali per l'erogazione di prestazioni di welfare legata all'incremento della produttività. Con l'espressione "Welfare aziendale" si possono circoscrivere tutti quegli interventi volti a massimizzare la soddisfazione del personale a fronte di vantaggi produttivi, fiscali e contributivi per l'azienda. Si tratta dell'erogazione di retribuzione non attraverso denaro ma, piuttosto, attraverso servizi di rilevanza sociale che consentono ai lavoratori di migliorare il rapporto tra esigenze di vita e di lavoro.

Tali interventi possono essere di due tipi.

Interventi di tipo organizzativo: si tratta di quelle iniziative che favoriscono la flessibilità della prestazione in modo da riuscire a meglio conciliare vita familiare e lavorativa. Rientrano in quest'ambito sia gli interventi di flessibilità di orario come la possibilità di convertire il rapporto di lavoro da full time a part time e viceversa, sia gli interventi di flessibilità di spazio come il telelavoro o lo smart-working che permettono di rendere la propria prestazione in luogo diverso da quello aziendale con il vantaggio di potersi organizzare la giornata secondo le proprie esigenze e con l'unico vincolo di fornire un risultato prestabilito.

Interventi di tipo retributivo: si tratta di beni e servizi erogati dal datore di lavoro in modo diretto o tramite convenzioni con i gestori di tali servizi. Tra questi, oltre all'assistenza sanitaria integrativa o alla previdenza complementare rientrano anche servizi di assistenza sociale, di trasporto, di istruzione, ricreativi e culturali, etc.

Tuttavia, la gestione di tali benefit è estremamente delicata poiché le norme che regolano il loro trattamento fiscale e contributivo sono diverse e spesso divergenti.

Trattamento fiscale

È disciplinato dall'articolo 51 del Testo Unico delle imposte sui redditi. Esso prevede che qualsiasi somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro concorra a formare il suo reddito imponibile. Tuttavia, lo stesso articolo elenca anche quelle tipologie di retribuzioni che, in deroga al principio generale, non devono essere ricomprese nel reddito da lavoro dipendente. Tra queste rientrano anche le prestazioni di welfare aziendale ossia il controvalore dei beni e/o servizi offerti dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi (compresi i loro familiari a carico) per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Quale conseguenza, tali somme non saranno assoggettate a imposizione fiscale.

Trattamento contributivo

Come linea di principio, a seguito della volontà di armonizzazione degli imponibili fiscali e contributivi, si considerano soggette a contribuzione le stesse somme già soggette a imposizione fiscale. Tuttavia questa regola non è universale e qui di seguito elenchiamo le eccezioni più ricorrenti:

- Somme versate o accantonate dal datore di lavoro a previdenza complementare: da un punto di vista

IL PUNTO SUL WELFARE AZIENDALE

fiscali tali somme non rientrano nel reddito di lavoro dipendente se non per importi superiori a euro 5.164,57. Dal punto di vista contributivo, invece, le somme versate dal datore di lavoro a titolo di previdenza complementare (in aggiunta alla quota di TFR), sono assoggettate ad un contributo di solidarietà del 10%, totalmente a carico del datore di lavoro, da versare all'INPS come previsto dal D.Lgs 252/2005 all'art. 16 comma 1. Affinché tali somme non rientrino nel reddito da lavoro dipendente non è necessario che vengano erogate in modo collettivo.

- Somme versate o accantonate dal datore di lavoro per assistenza sanitaria integrativa: da un punto di vista fiscale tali somme non rientrano nel reddito di lavoro dipendente se non per importi superiori a euro 3.615,20. Dal punto di vista contributivo, invece, tali somme sono assoggettate ad un contributo di solidarietà del 10%, totalmente a carico del datore di lavoro, da versare all'INPS.

Requisiti

Per poter usufruire di tali benefici fiscali e contributivi è necessario soddisfare i seguenti requisiti:

- Lavoratore escluso dal rapporto commerciale: il lavoratore non deve essere coinvolto nel rapporto commerciale tra il datore di lavoro e soggetti esterni che, attraverso convenzioni, erogano beni in natura. In altre parole il lavoratore deve rimanere estraneo all'acquisto del bene o servizio che deve avvenire da parte del datore di lavoro in modo diretto. Questo requisito può essere rispettato ricorrendo a dei voucher che coinvolgono il lavoratore solo come fruitore finale del servizio. Si tratta di buoni pagati dal datore di lavoro, emessi da società che erogano il bene o

salute ambiente lavoro

www.salonline.it

La tua medicina del lavoro

**A tua disposizione
per la gestione
della sorveglianza
sanitaria dei
tuoi lavoratori**

Via Pininfarina, 8 - 10095 Grugliasco (TO)

Tel. 011.7708445

Fax 011.7708040

info@salonline.it

Numero Verde
800 910 472
Chiamata gratuita

servizio e intestati all'utilizzatore finale: il lavoratore. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dall'intestatario e non possono essere monetizzati.

- Carattere collettivo del welfare: i benefit devono essere previsti per tutti i dipendenti o per categorie di essi intendendo come categoria non solo quella legale (operai, impiegati, quadri, dirigenti) ma qualsiasi gruppo omogeneo di lavoratori: dipendenti con una determinata anzianità di servizio, o che svolgono una determinata tipologia di attività o, ancora, che hanno figli di una certa età o che svolgono lavoro su turni. Ciò che risulta determinante è che il piano di welfare aziendale venga messo a disposizione della totalità dei dipendenti (o categorie di essi) anche se poi, in concreto, solo parte di loro ne vorrà usufruire. Nel caso in cui, invece, il datore di lavoro scegliesse di erogare tali benefit a singoli lavoratori il loro importo sarebbe non imponibile solo fino a 258,23 euro. Superando tale limite, l'intero ammontare del benefit sarebbe completamente assoggettabile a imposte, contributi previdenziali e premi assicurativi.
- Definizione attraverso regolamenti aziendali o accordi sindacali: affinché venga rispettato il precedente requisito di omogeneità dell'erogazione, imprescindibile affinché le somme possano legittimamente essere escluse dal reddito di lavoro dipendente, è conveniente stipulare un accordo aziendale

all'interno del quale vengano ben definiti i benefit, i fruitori e le modalità di fruizione.

Legge di Stabilità 2016 e welfare

La Legge 208/2015, Legge di stabilità per il 2016, ha introdotto significative novità in tema di welfare aziendale apportando sostanziali modifiche al TUIR:

- Viene ampliata la platea di beni e servizi che, se erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi, non concorrono alla formazione del reddito. Rientrano tra questi le prestazioni di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti e i servizi di educazione e istruzione rivolti a fruitori anche in età prescolare (prima non considerati) come mensa scolastica e centri estivi.
- Si modifica la previgente regola secondo la quale l'erogazione dei benefit dovesse discendere esclusivamente da una volontarietà del datore di lavoro. In questo modo il datore di lavoro che eroghi prestazioni di welfare a seguito dell'adempimento di un obbligo contrattuale può detrarsi interamente il costo di quanto erogato e non solo nel limite del 5 per mille come previsto in precedenza.
- Vengono introdotti i voucher, documenti nominativi in formato cartaceo o elettronico che danno diritto all'erogazione delle prestazioni di welfare previste dall'art. 51 comma 3bis. Tali documenti devono essere utilizzati esclusivamente

dal titolare del benefit, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare. È possibile un unico voucher cumulativo di più beni anche eterogenei, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda i 258,23 euro.

- Viene introdotta la possibilità di erogare il premio di produzione sotto forma di beni o servizi legati al welfare. Infatti, attraverso la contrattazione di secondo livello è ora possibile stipulare degli accordi che prevedono un trattamento particolare delle somme erogabili al raggiungimento di predeterminati obiettivi di produttività:
 - a. L'accordo può prevedere che, al raggiungimento degli obiettivi venga erogata una somma in denaro. Tale somma, nel limite di 2.000 euro (2.500 euro per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) sarà assoggetta ad una imposta sostitutiva di Irpef e addizionali del 10% (salva espressa rinuncia da parte del lavoratore) a patto che:
 - il lavoratore, nell'anno precedente, non abbia prodotto un reddito superiore a 50.000 euro;
 - l'accordo con il quale è stato regolamentato il premio di produzione, rispetti i vincoli previsti dalla normativa in tema di detassazione.
 - b. L'accordo può prevedere che, al

raggiungimento degli obiettivi, venga erogata una somma in denaro che, su richiesta del lavoratore, può essere trasformata, del tutto o in parte, in prestazioni di welfare. In questo caso, il controvalore delle prestazioni in natura nel limite di 2.000 euro (2.500 euro per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) non è soggetto a tassazione né a contribuzione a patto che:

- il lavoratore, nell'anno precedente, non abbia prodotto un reddito superiore a 50.000 euro;
- l'accordo con il quale è stato regolamentato il premio di produzione, rispetti i vincoli previsti dalla normativa in tema di detassazione.

In mancanza dei requisiti sopra espressi, le somme erogate concorreranno alla formazione del reddito da lavoro dipendente e come tali verranno assoggettate a tassazione e contribuzione.

- c. L'accordo può prevedere che, al raggiungimento di predeterminati obiettivi, il premio di produttività venga erogato direttamente in prestazioni di welfare. In questo caso (quando, cioè, l'erogazione del premio sotto forma di benefit di carattere sociale non è una scelta del lavoratore al momento della maturazione del diritto al premio di produzione, bensì un'obbligazione del datore di lavoro stabilita nell'accordo fin dalla sua stipula) i beni

e/o servizi spettanti ai lavoratori rientrano automaticamente nelle ipotesi di esclusione dal reddito senza dover tenere in considerazione le limitazioni previste nei precedenti casi: reddito dell'anno precedente e forma dell'accordo. Resta inteso che i benefit erogati, per non essere sottoposti a tassazione e contribuzione, devono essere elencati nel TUIR tra gli esclusi dalla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Al di là dei benefit relativi all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare per i dipendenti e per i loro familiari, i benefit di valenza sociale rientranti nell'ambito del welfare aziendale si possono suddividere in 3 macro categorie.

Beni e servizi di utilità sociale: abbonamenti a palestre, circoli ricreativi, cinema, teatro, corsi non attinenti all'attività lavorativa, consulenza legale, assistenza psicologica, assistenza per il recupero dalle dipendenze, prevenzione e cure mediche, cure termali, viaggi con finalità di culto.

Servizi di educazione e istruzione ai familiari: frequenza di scuole private e pubbliche di ogni grado dagli asili nido fino alla scuola secondaria di secondo grado, pre e post scuola, ludoteche, centri estivi, trasporto scolastico, mensa, servizi di baby sitting.

Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: servizi di assistenza medica o infermieristica o di sorveglianza, ricovero in strutture.

Dina Silvana Tartaglia
CdL in Torino

#MOBILITÀ, ULTIMA CHIAMATA

In un momento storico dove solo la mobilità, quella fisica riguardante i lavoratori, può essere la risposta puntuale ad una disoccupazione che per i giovani continua a non diminuire e forse solo Renzi e Poletti ignorano, ecco che il 2017 vedrà portare a termine il progetto di abrogazione della mobilità indennizzata stabilita dalla Legge Fornero.

Dunque, se non vi saranno repentine revisioni contenute nella Legge di Stabilità o in un altro decreto correttivo del Jobs Act del governo in carica (magari dopo il 4 dicembre 2016, considerando che oramai l'unico problema dell'Italia pare sia votare SI al referendum), vedremo quello che accadrà.

Lo smantellamento della legge 223/1991, voluto dall'allora ministro Elsa Fornero, nel 2012 ha portato con sé l'abrogazione degli articoli dal 6 al 9, dell'articolo 16 per la parte relativa ai commi da 1 a 3 e del comma 25 per ciò che attiene il comma 9. Anche se degli osservatori sostengono che tale strumento ha "ammortizzato" lo stato di disoccupazione di molti italiani, lo ritengo in realtà il tramonto di ciò che solo in minima parte è servito da paracadute sociale; a parere di chi scrive, infatti, viene cancellata una normativa che ha consentito ad assetti societari che andavano mutando, di beneficiare degli incentivi contributivi che altrimenti non avrebbero ottenuto da uno Stato che solo con la Legge di Stabilità per l'anno 2015 ha avu-

to finalmente la determinazione di ridurre il costo del lavoro come mai accaduto nella storia repubblicana. Entriamo ora nel dettaglio di come dovremo comportarci nei casi di licenziamento collettivo dal primo gennaio 2017.

Intanto questi lavoratori non saranno collocati in mobilità ma licenziati con l'iter procedimentale ancora previsto dalla Legge 223/1991 ma non più ai sensi dell'art. 4. Dovremo aprire la procedura di licenziamento collettivo per tutte quelle aziende, con più – ma a mio parere anche con meno – di 15 dipendenti inclusi i dirigenti, che dichiarino 5 o più licenziamenti nell'arco di 120 giorni, redigendo una comunicazione ai sindacati maggiormente rappresentativi, che indicherà:



L'INDENNITÀ INDENNIZZATA AI TITOLI DI CODA

- i motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di licenziamento;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato;
- tempi in cui interverranno i licenziamenti;
- le eventuali misure programmate per far fronte sul piano sociale alle conseguenze del provvedimento.

Sul punto dell'attivazione della procedura di consultazione sindacale, venendo meno la mobilità e la relativa contribuzione che contraddistingueva l'obbligo del versamento contributivo per quelle aziende con più di 15 dipendenti nel settore industriale, ma anche per le aziende commerciali con più di 50 dipendenti, ritengo che tale comunicazione si renderà necessaria anche per aziende con meno di 15 dipendenti, ove si attueranno licenziamenti collettivi.

Dopo 7 giorni dall'invio della comunicazione di cui sopra si dovrà fissare la data dove verrà espletato l'esame congiunto che, qualora non sortisca esiti concertativi rilevanti, potrà articolarsi in altri incontri tra le parti sociali, sino alla conclusione della fase sindacale che, salvo modifiche all'art. 4, cadrà al 45° gior-

no dall'attivazione della procedura. Detto termine è ridotto alla metà, quindi cade al 23° giorno, nel caso di licenziamenti inferiori a 10 unità.

In questa fase non dovrà più essere versato il contributo d'ingresso alla mobilità, da tre a nove mensilità a seconda delle ipotesi, moltiplicato per il numero dei lavoratori licenziati, previste dall'art. 5, comma 4, dato non di poco conto anche per le tasche di quelle aziende che dovranno licenziare dopo una CIGS, per le quali sarà ininfluente raggiungere l'accordo sindacale, in quanto il ticket NASpl che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2017 anche in questi casi, continuerà unicamente a rimanere collegato all'anzianità dei lavoratori interessati al licenziamento, in base a quanto previsto dalla circolare INPS n. 48 del 14 marzo 2016, il contributo, per l'anno 2016, dovuto dai datori di lavoro in caso di licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato è pari a 489,95 euro per ogni anno di lavoro effettuato fino ad un massimo di 3 anni e l'importo massimo del contributo è pari a 1.469,85 euro per rapporti di lavoro della durata pari o superiore a 36 mesi. Detto contributo è calcolato sul 41% dell'indennità NASpl che è stata rivalutata, sempre per il 2016, a 1.195,00 euro.

Si giunge finalmente alla fine delle estenuanti trattative sindacali incentrate sulla quantificazione delle mensilità di incentivo di concedere ai lavoratori, con pressioni più o meno velate di sindacati che diver-



samente non avrebbero firmato l'accordo: l'azienda acquisirà dal 2017 più certezze economiche nei costi dei licenziamenti collettivi.

Rimarrà come ultimo elemento di "pressione" sindacale l'impugnazione del licenziamento, ritenuto illegittimo nella determinazione dei criteri di scelta, dunque tale aspetto resta rilevantissimo per individuare il personale in esubero quanto mai oggettivamente. Sul punto sarebbe interessante un intervento del Legislatore onde evitare che sindacati ed i loro legali evochino praticamente sempre il pretestuoso licenziamento discriminatorio per "tentare il colpo" e trascinare alle proverbiali calende greche i processi del lavoro. Sarebbe auspicabile che il Ministero del



lavoro fornisca indicatori di bilancio che sanciscano la crisi aziendale, ai quali il giudice si possa attenere per valutare il giustificato motivo oggettivo, al di là dei parametri fissati dall'articolo 5.

In questa sede è fondamentale ricordare a chi ha aperto recentemente procedure di mobilità ed a quelli ancora che ne apriranno a breve, che per determinare l'iscrizione nelle liste di mobilità, tutti i licenziamenti dovranno essere intimati preferibilmente entro il 21 dicembre 2016, in quanto i lavoratori avranno solo pochi giorni utili per l'iscrizione nelle liste di mobilità che dal 1 gennaio 2017 verranno meno.

Anche con l'abrogazione della procedura di mobilità, addiverremo ad un verbale con il quale si dichiarerà esperita la procedura, attraverso l'individuazione dei criteri di scelta. Ovviamente i licenziamenti andranno intimati per iscritto ed il mancato rispetto viene sanzionato con la reintegra anche per gli assunti in

vigenza del D.Lgs. n. 23/2015; si dovrà prevedere la monetizzazione del mancato preavviso e, come sopra già richiamato, potrebbero essere oggetto della medesima impugnazione dei licenziamenti per violazione dei criteri di scelta, con una duplice normativa applicativa ai fini delle conseguenze correlate ad una errata applicazione degli stessi che, per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015 è regolamentata dall'art. 10 del D.Lgs. n. 23/2015.

Salvo circolari del Ministero del Lavoro di diverso avviso, vista la permanenza del contenuto del comma 9 dell'art. 4, ad oggi non abrogato nella parte in cui richiama la collocazione in mobilità, dovremo ricordare al datore di lavoro entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi di fornire per iscritto alla Direzione Regionale competente, ora Ufficio della Regione, alla Commissione Regionale per l'Impiego, che non esiste più, sostituita, nel tempo, dalla Commissione Regionale

tripartita nonché alle associazioni di categoria destinatarie della lettera con cui si è aperta la procedura, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché della puntuale indicazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, al fine di non rendere inefficaci i licenziamenti così come previsto dal comma 12.

Per ciò che attiene alle agevolazioni previste dell'art. 8 della Legge 223 del 1991, le stesse continueranno ad essere riconosciute a chi, prima della scadenza al 31 dicembre 2016, ha attivato un contratto a termine, tuttavia ponendo attenzione che il contratto stipulato non potrà essere trasformato con gli incentivi, in un contratto a tempo indeterminato dal 2017. A seguito dell'abrogazione degli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, ritengo inoltre che non saranno riconoscibili le agevolazioni previste per l'assunzione di lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti di età, per una qualificazione o riqualificazione professionale, dall'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015.

Massimiliano Gerardi

C.d.L. in Torino

#PASSA L'EUROPEO

IL DISTACCO DEI LAVORATORI COMUNITARI IN ITALIA



PREMESSA

Il distacco in campo transnazionale è uno strumento utilizzato frequentemente nell'ambito comunitario ed extracomunitario, quale strumento rivolto alle aziende per realizzare progetti destinati ad un mercato mondiale. Il quadro che si è venuto a creare vede sempre più spesso coinvolti lavoratori che si spostano da uno Stato all'altro, alcune volte in trasferta, ma spesso in regime di distacco.

Questa migrazione tecnologica, seppur temporanea, ha reso necessario un intervento di coordinamento da parte del Consiglio dell'Unione Europea, affinché non si creassero condizioni di dumping sociale tra gli Stati membri, favorendo invece un clima di concorrenza leale, volta a

garantire nei confronti dei lavoratori condizioni economiche e normative analoghe nei due Stati, quello di provenienza e quello di destinazione del lavoratore.

La prima direttiva comunitaria che ha fornito le linee guida da adottarsi nella legislazione dei vari Stati membri, è stata emanata nel 1996 (CE direttiva Consiglio 16 dicembre 1996, n. 96/71/CE G.U.C.E. 21 gennaio 1997, n. L: 18); in Italia è stata recepita dal D.Lgs. n. 72 del 25 febbraio 2000.

Successivamente, l'Unione Europea ha emanato la direttiva 2014/67/UE che si affianca alla precedente per integrarne i contenuti, rendendo così la materia dei distacchi più aderente alle problematiche attuali. La presente disciplina è stata rece-

pita dal nostro Stato, con il Decreto Legislativo n. 136/2016, pubblicato sulla G.U. serie generale n. 169 del 21-7-2016.

DECRETO LEGISLATIVO 169/2016 - CONCETTO DI DISTACCO

Come sopra evidenziato, questa nuova direttiva è stata adottata allo scopo di integrare e migliorare la precedente normativa contenuta del Decreto Legislativo 72/2000. Occorre però rilevare che il presente Decreto Legislativo (136/2016), abroga il precedente decreto (72/2000), ridefinendo tutta la materia ed agevolando così l'utente che non deve porre i due decreti a confronto sommandone i contenuti, in quanto il nuovo provvedimento contiene le disposizioni del precedente Decreto Legislativo, con alcune modifiche, che tengono in considerazione sia del mutato panorama normativo che delle necessità di raccordo con le nuove disposizioni introdotte dalla direttiva comunitaria del 2014.

La recente norma, amplia il concetto di distacco, disciplinando l'impiego di lavoratori stranieri qui in Italia, con altre due tipologie di lavoro, come la somministrazione e l'appalto.

Relativamente alla somministrazione, già il precedente Decreto Legislativo 72/2000, regolamentava questo istituto; oggi il lavoro interinale è stato ripreso all'articolo 1 commi 2 e 3 del D.Lgs. 136/2016. Tale rilettura comporta anche l'adeguamento del-



la normativa che nel precedente decreto si rifaceva alla legge 196/1997, oggi invece all'articolo 4 del D.Lgs. 276/2003.

Viene previsto che nel settore dei trasporti su strada, il presente decreto si applica anche alle ipotesi di cabotaggio, mentre non si applica al personale navigante delle imprese della marina mercantile.

Distacco da parte di società ubicate in "Stato Terzo"

Forse è un modo singolare per definire tutti quei lavoratori distaccati da aziende ubicate in Paesi extracomunitari, convenzionati ovvero non convenzionati. Forse era preferibile essere più chiari. Rammento che il D.Lgs. 72/2000, all'articolo 1 definiva "Stato non membro".

Oggi le disposizioni che si applicano ai anche agli "Stati terzi", riguardano l'applicabilità delle disposizioni

contenute negli articoli:

- 3 (Autenticità del distacco)
- 4 (Condizioni di lavoro e di occupazione)
- 5 (Difesa dei diritti)
- 10 (Obblighi amministrativi)
- 11 (Ispezioni)

Mentre per i Paesi non convenzionati, oltre al rispetto degli articoli qui sopra proposti, si devono versare i contributi ed i premi in Italia, in base al principio generale della lex loci, secondo le nostre regole interne, oltre ovviamente alle norme italiane sulla immigrazione.

Coordinamento con gli altri Regolamenti comunitari

Vorrei evidenziare che il nuovo Decreto Legislativo, deve essere "letto" avendo sempre presente le altre disposizioni comunitarie che disciplinano tutta la complessa materia sui distacchi.

Ad esempio questa normativa non contiene le disposizioni previdenziali e di sicurezza sociale, che derogano il principio della territorialità, per tutta la durata del distacco, per cui ci si deve raccordare con l'articolo 12 del Regolamento CE 883/2004. **(1)** In questo caso, esiste una norma speculare alla nostra, prevista nello Stato comunitario della società distaccante, che prevede che per tutta la durata del distacco (24 mesi), il lavoratore rimane iscritto unicamente in capo all'Ente di previdenza e di assistenza della nazione straniera originaria. Naturalmente trattandosi di regolamento, la norma è direttamente applicabile nel nostro Paese, senza necessità di recepimento.

Al Regolamento CE 883/2004 dobbiamo affiancare anche il Regolamento di applicazione (CE) n. 987/2004 (articoli da 14 a 21).

In virtù di tali Regolamenti sono state altresì fornite disposizioni per tutti i lavoratori distaccati in UE relativamente ai "documenti portatili" attestanti la legittimità del distacco, in base alle proprie leggi locali. In Italia la circolare Inps 99/2010, ha fornito le spiegazioni per la compilazione; analogamente, questo è stato fatto in tutti i Paesi comunitari. Il "documento portatile" attestante il distacco, è stato denominato formulario A1 e sostituisce il precedente formulario E 101. **(2)**

Voglio quindi osservare che ogni lavoratore comunitario distaccato in Italia, per tutta la durata del distacco è in possesso di questa documentazione; per cui ogni organo di

vigilanza italiano ha sempre potuto verificare (prima con il modello E 101 oggi con il mod. A1) la provenienza del lavoratore distaccato, la decorrenza, il nominativo del datore distaccante, l'Ente di previdenza originario, etc.

Autenticità del distacco

Per valutare la effettiva autenticità del distacco, gli organi di vigilanza dovranno valutare complessivamente una serie di fattori, proposti dall'articolo 3 del Decreto Legislativo.

Relativamente all'impresa distaccante, occorre accertare se la medesima eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quella della "mera gestione o amministrazione del personale dipendente", in altri termini l'intermediazione illegale di manodopera.

Gli elementi da verificare sono i seguenti:

- a. il luogo in cui l'impresa ha la propria sede legale e amministrativa, i propri uffici, reparti o unità produttive;
- b. il luogo in cui l'impresa è registrata alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura o, ove sia richiesto in ragione dell'attività svolta, ad un albo professionale;
- c. il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati;
- d. la disciplina applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;

- e. il luogo in cui l'impresa esercita la propria attività economica principale e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
- f. il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione;
- g. ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Ulteriori elementi da verificare sono:

- a. il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore;
- b. la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del regolamento (CE) n. 593/2008, la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- c. la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia;
- d. la data di inizio del distacco;
- e. la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- f. la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso;
- g. eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato;
- h. l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

- i. ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Qualora, il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, la normativa prevede che il lavoratore sia considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione. Nelle ipotesi in cui il distacco non risulti autentico, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. In ogni caso l'ammontare della sanzione non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro. Nei casi in cui il distacco non autentico riguardi i minori, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.

DURATA DEL DISTACCO

L'articolo 2 del D.Lgs. 136/2016, comma 1 lettera d), stabilisce che, "lavoratore distaccato" il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia.

Credo sarebbe opportuno evidenziare che comunque il “periodo limitato” trova anche un limite che non può superare i 24 mesi, come previsto dall’articolo 12 del Regolamento CE 883/2004 (eventualmente prorogabili in base art. 16 comma 1 del citato Regolamento).

CONDIZIONI DI LAVORO E OCCUPAZIONE

La libera circolazione dei lavoratori nella Unione Europea, deve salvaguardare le tutele del lavoratore straniero distaccato e contemporaneamente tutelare gli interessi delle aziende presenti nel Paese presso il quale viene chiamato ad esercitare la propria opera, questo per evitare il fenomeno del dumping sociale, qualora si dovesse presentare una notevole disparità, tra il trattamento globale economico e normativo previsto all’estero e quello applicato nel Paese dove si effettua la prestazione lavorativa, soprattutto se quest’ultimo ha standard protettivi più alti di quelli vigenti nel Paese di provenienza.

Va dunque trovato un giusto equilibrio tra gli interessi di libera circolazione dei servizi e le esigenze nazionali di protezione delle aziende e dei lavoratori. La garanzia della parità di trattamento tra i lavoratori distaccati e lavoratori del Paese dove si esercitano le prestazioni lavorative, deve essere indicato su materie ben definite nell’articolo 2 comma 1 lettera e):

«Condizioni di lavoro e di occupa-

zione» le condizioni disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all’articolo 51 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 relative alle seguenti materie:

- periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- trattamenti retributivi minimi, compresi quelli maggiorati per lavoro straordinario;
- condizione di cessione temporanea dei lavoratori;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- parità di trattamento fra uomo e donna nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Sicuramente l’azienda straniera che procede al distacco dei lavoratori deve affrontare notevoli sforzi, per rientrare nei parametri definiti dalla legge italiana.

Credo che pragmaticamente, dovrebbe affrontare questo tema collaborando con l’azienda che fruisce della prestazione, poiché i confronti: legali/contrattuali/sicurezza/ ecc.; dovranno essere fatti raffrontando i propri dipendenti distaccati con quelli del datore fruitore della prestazione (distaccatario).

A questo proposito, al fine agevolare il datore di lavoro straniero in questa ricerca sono state definite, all’articolo 7 del D.Lgs. (Accesso alle

informazioni), le modalità di accesso alle informazioni relative alle condizioni minime di lavoro e di occupazione, che il datore straniero deve rispettare qui in Italia nei confronti dei lavoratori distaccati.

Viene previsto che tutte le informazioni relative alle condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere rispettate nelle ipotesi di distacco sono pubblicate sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che provvede ai relativi aggiornamenti. Esse in particolare sono relative a:

- a. condizioni di lavoro e di occupazione applicabili ai lavoratori distaccati in Italia;
- b. contratti collettivi applicabili ai lavoratori distaccati in Italia, con particolare riferimento alle tariffe minime salariali e ai loro elementi costitutivi, al metodo utilizzato per calcolare la retribuzione dovuta e ai criteri per la classificazione del personale;
- c. procedure per sporgere denuncia, nonché la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro applicabile ai lavoratori distaccati;
- d. soggetti a cui i lavoratori e le imprese possono rivolgersi per ottenere informazioni con riferimento ai diritti e agli obblighi derivanti dalle disposizioni nazionali.

Tutte queste disposizioni non si applicano nei casi di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, per un periodo massimo di otto giorni.

Responsabilità solidale

Nell'ipotesi di distacco UE, si applica il regime di responsabilità solidale tra committente e appaltatore; per cui i lavoratori distaccati possono proporre azione diretta contro il committente per ottenere il dovuto, fino a concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda e che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere al lavoratore i trattamenti retributivi e contributivi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto.

LE PROCEDURE DEL DISTACCO - OBBLIGHI AMMINISTRATIVI

Vengono posti una serie di adempimenti nei confronti delle aziende straniere che distaccano i lavoratori in Italia.

Pur riconoscendo la necessità da parte della attività di vigilanza interna, di acquisire le informazioni utili alle verifiche di legge sulla correttezza dei distacchi, vorrei rilevare che l'azienda straniera presenta notevoli difficoltà nel trasmettere le informazioni richieste al Ministero del lavoro italiano; mentre tutti questi dati vengono già comunicati dal datore straniero, attraverso il documento portatile A1. **(3)**

Io credo che, in base ai principi di cooperazione e di semplificazione



delle procedure tra i vari Stati, utili a favorire la libera circolazione dei servizi, sarebbe stato un comportamento virtuoso da parte del nostro Stato, acquisire direttamente le informazioni dall'Istituzione straniera che ha curato il formulario A1.

Analogamente, questo comportamento, dovrebbe venire applicato anche dagli altri Stati, quando le nostre aziende si apprestano a distaccare in UE lavoratori italiani.

Riporto qui di seguito i dati richiesti dall'articolo 10 del decreto.

Il comma 1 dell'articolo 10, pone l'obbligo per l'impresa straniera che distacca lavoratori in Italia di comunicare il distacco al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro cinque giorni. La comunicazione preventiva di distacco deve contenere le seguenti informazioni:

- a. dati identificativi dell'impresa distaccante;
- b. numero e generalità dei lavoratori

distaccati;

- c. data di inizio, di fine e durata del distacco;
- d. luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- e. dati identificativi del soggetto distaccatario;
- f. tipologia dei servizi;
- g. generalità e domicilio eletto del referente di cui al comma 3, lettera b);
- h. generalità del referente di cui al comma 4;
- i. numero del provvedimento d'autorizzazione all'esercizio dell'attività di somministrazione, in caso di somministrazione transnazionale ove l'autorizzazione sia richiesta dalla normativa dello Stato di stabilimento.

Viene inoltre previsto che:

- con un successivo decreto del Ministero del lavoro, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 136/2016, saranno definite le modalità procedurali delle comunicazioni.
- durante il periodo del distacco e

fino a due anni dalla sua cessazione, l'impresa distaccante ha l'obbligo di: conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2 del Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n.152, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica d'instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile;

- designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. In difetto, la sede

dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi.

- L'impresa che distacca lavoratori ai sensi del presente decreto ha l'obbligo di designare, per tutto il periodo del distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

Questi ultimi adempimenti sono particolarmente onerosi per le aziende straniere, soprattutto quelle che distaccano abitualmente dei propri lavoratori in Italia, come nel caso delle imprese impiantistiche. Rilevo che il datore di lavoro di-

staccatario, deve già registrare sul libro unico del lavoro (LUL) i dati dei lavoratori stranieri distaccati presso la propria sede (4); ora gli adempimenti richiesti sono molto più stringenti ed onerosi in quanto l'impresa che distacca il personale deve nominare un referente in Italia (con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali!!), che si occupi di conservare i cedolini (elaborati dal datore di lavoro straniero), oltre a tutte le altre documentazioni rituali e soprattutto conservare per due anni tutta la documentazione. Vorrei inoltre ricordare che, in base all'articolo 18 del D.Lgs. 151 2015 (Decreto semplificazioni), nel caso



in cui fosse stato il datore di lavoro straniero extracomunitario ad assumere direttamente in Italia, lavoratori per i quali continua l'obbligo di versamento dei contributi all'Inps, non è più tenuto a richiedere l'autorizzazione all'assunzione, nè di conferire mandato a soggetto italiano per tutti gli adempimenti connessi alla legge 398/1987.

Credo che oggi costituire un rappresentante in Italia, per ogni distacco da paese UE, mi sembra forse eccessivo.

Luigi Rodella
CdL in Barchi (PU)



(1) REGOLAMENTO CE 883/2004

Norme particolari

1. La persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona.

2. La persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro e che si reca a svolgere un'attività affine in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale attività non superi i ventiquattro mesi.

(2) DA CIRCOLARE INPS 99/2010.

"Il formulario A1, denominato anche "documento portatile A1" essendo una certificazione da rilasciare agli interessati, è stato pubblicato dai competenti organismi comunitari e viene trasmesso in allegato (allegato 1). Pertanto, è stata implementata anche la procedura denominata "Archivio Distacchi e Lavoro Contemporaneo nell'Unione Europea" per consentirne l'emissione automatizzata. Nella sezione "utility" presente all'interno della procedura, è disponibile per il download sia il "manuale utente" aggiornato che lo stesso modello A1."

(3) DATI CHE IL DATORE DI LAVORO STRANIERO DEVE COMUNQUE FORNIRE ALLA PROPRIA "ISTITUZIONE" ESTERA:

- **dati del lavoratore:** sesso, cognome, nome, cognome di nascita, data nascita, nazionalità, luogo nascita, indirizzo di residenza, via, cap, città, sigla paese, indirizzo paese di soggiorno, via, n., cap, città, sigla paese;
- **dati attività lavorativa:** Stato membro, data inizio lavoro, data fine lavoro, validità del certificato (se tutta l'attività, o parte dell'attività, applicabilità in base art. 87.8 regolamento 883/2004);
- **dati del lavoratore distaccato:** lavoratore subordinato distaccato, lavoratore subordinato che lavora in due o più Stati, lavoratore autonomo distaccato, lavoratore autonomo che lavora in due o più stati, dipendente pubblico, Agente contrattuale, Marittimo, lavoratore subordinato e lavoratore autonomo in paesi diversi, dipendente pubblico in un paese e lavoratore autonomo o subordinato in uno o più altri paesi, eccezione;
- **dati datore distaccante:** lavoratore subordinato, lavoratore autonomo, codice datore di

lavoro, ragione sociale, sede legale, via, n., sigla paese, città, cap;

- **dati datore di lavoro all'estero:** Nome, ragione sociale, codice della impresa o nave dove sarà occupato, indirizzo;
- **istituzione che compila il formulario:** Denominazione, via, città, cap, sigla paese, numero identificazione dell'istituzione, fax ufficio, e_mail, data, firma.

(4) RIPORTO LE RISPOSTE FORNITE DALLA FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO IN MERITO AL DISTACCO DEL LAVORATORE STRANIERO IN ITALIA.

"Quesito: casistica di un distaccato estero in azienda italiana. Un'azienda estera distacca un dipendente in un'azienda italiana. Il dipendente non ha un codice fiscale italiano. Come deve essere indicato nel libro unico?"

Risposta: La circolare n. 20/2008 ha precisato che per i lavoratori distaccati sussiste l'obbligo anche per l'azienda in cui il lavoratore è distaccato iscrivere il lavoratore nel proprio libro unico del lavoro annotando il nome, cognome, codice fiscale, qualifica, livello di inquadramento contrattuale e azienda distaccante.

Successivamente il Ministero del lavoro nel suo vademecum (sezione B, risposta 5) ha affermato:

I somministrati e i distaccati devono essere registrati sul libro unico all'inizio e alla fine dell'impiego presso l'utilizzatore o il distaccatario, ferma restando la possibilità di procedere alla registrazione degli stessi anche in tutti i mesi di impiego.

Per tutta la durata alla registrazione della somministrazione o del distacco vanno comunque inseriti negli elenchi riepilogativi del personale in forza di cui all'art 4 del DM 9 luglio 2008, e pertanto contano ai fini numerici per la realizzazione di quell'adempimento specifico. In ogni caso, l'omessa registrazione non sarà oggetto di sanzione ai sensi dell'art. 39, comma 7, del decreto - legge n. 112/2008, non incidendo le omesse registrazioni sui profili retributivi, contributivi o fiscali; tuttavia, l'ispettore del lavoro potrà ordinarne l'annotazione prevista dalla circolare n. 20/2008 mediante il legittimo esercizio del potere di disposizione (art. 14 del n. 124/2004). D'altra parte, si ritiene che specifici protocolli d'intesa sulle relative annotazioni potranno essere conclusi dalle Direzioni provinciali di lavoro con gli ordini professionali e le Associazioni di categoria. Pertanto da quanto scritto l'azienda italiana dovrà iscrivere nel libro unico del lavoro il lavoratore straniero distaccato all'inizio e alla fine dell'impiego, ferma restando la possibilità di procedere alla registrazione degli stessi anche in tutti i mesi di impiego."

#ARIGATO, COLLEGHI!

皆さんのおかげでください。

PRIMAVERA 2016, RIVALTA DI TORINO: GLI ANTEFATTI

Ho trascorso i miei primi 15 anni di attività professionale fra cedolini, clienti, articoli normativi, consulenze varie e denunce telematiche. Insomma, ho badato fondamentalmente agli affari miei cercando di elevare il più possibile la mia preparazione professionale per fornire un servizio sempre migliore ai miei clienti, senza prestare particolare attenzione alla vita associativa tra i colleghi all'interno della categoria. Per molti anni ho quindi dedicato alle mie attività preferite il poco tempo libero rimasto, anche perché l'eco di qualche polemica e la sensazione che l'ambiente fosse un po' troppo incline al litigio non hanno certo favorito il mio coinvolgimento nelle vicende politiche locali della categoria, rimaste sempre piuttosto lontane dai miei uffici.

Nonostante tutto ciò, in maniera lenta ma costante, a causa di una manovra di accerchiamento graduale e discreta operata da alcuni "colpevoli" amici, mi sono trovato piacevolmente coinvolto nelle attività dell'ANCL: le tavole rotonde, la rivista, i convegni, i fruttuosi scambi di opinione su temi professionali, hanno contribuito a formare una nuova e piacevolmente diversa opinione a proposito della vita associativa dei Consulenti.

Un clima di sincera collaborazione e di sintonia sui principi fondamentali, accompagnato da parte mia da un doveroso rispetto per i colleghi con maggiore anzianità professionale (quella anagrafica ahimè è spesso simile se non inferiore), ha dunque determinato una situazione nella quale è parso naturale, durante gli scorsi mesi primaverili, parlare di una mia eventuale candidatura in occasione delle elezioni per il rinnovo del Consiglio provinciale dell'Ordine per il triennio 2016-2019 nella lista ANCL. In modo altrettanto naturale, mi è parso giusto rispondere in modo affermativo, soprattutto per merito della fiducia che nutrivo sin dal primo momento nei componenti della "squadra" che si stava formando. I notevoli contenuti del programma in corso di elaborazione da parte della lista hanno progressivamente accresciuto la fiducia: il lavoro che si stava svolgendo non poteva che dare buoni frutti.

LUGLIO 2016, TORINO: L'EVENTO

Oltre al caldo ed al 770/2016, ricorderò il mese di luglio scorso soprattutto per l'impegno profuso nelle attività propedeutiche alle elezioni del giorno 19.

Sono state settimane caratterizzate da lunghe riunioni per la messa a punto di un programma che reputo tutt'ora di grande spessore, da

L'ELEZIONI DEL C.P.O. VISSUTE DA VICINO

eventi conviviali organizzati per la promozione della lista dei candidati e da conversazioni con tanti colleghi a proposito della nostra categoria prima dello sprint finale degli ultimi giorni.

È stata un'esperienza per me nuova, che ho vissuto con passione e con la fondata speranza di avere l'opportunità di mettere in pratica le idee elaborate nel programma, convinto che fossero importanti per migliorare le condizioni nella quale operano i Consulenti del Lavoro torinesi.

Il risultato delle elezioni è ben noto e le necessarie riflessioni sul nostro risultato sono presenti in questo stesso numero di "Obiettivo CDL". Da parte mia, credo che siano doverose le congratulazioni alla riconfermata Presidente Fassino, in quanto la dimensione del risultato ottenuto in termini di preferenze personali è inequivocabile, ed alla sua lista, che ha dimostrato una notevole capacità organizzativa.

Per quanto riguarda il mio risultato personale, affermo con orgoglio che i 124 voti che ho ottenuto fra preferenze individuali e voti di lista (su 401 votanti e circa 700 aventi diritto) vanno ben al di là di ogni obiettivo prefissato. Purtroppo per il sottoscritto, non sono risultati sufficienti per conquistare un posto nel neo-eletto Consiglio Provinciale: sono mancati all'appello l'inezia di 6 voti e non posso negare che risultare il "primo dei non eletti" non può essere considerato come un evento positivo ma solo come una grande delusione.

A lungo ho riflettuto sulle motivazioni del mio risultato, ma credo che la causa principale di questo "brillante insuccesso" sia molto semplice da individuare: come evidenziato in premessa, ho pagato il lungo periodo di tempo durante il quale ho prestato ben poca attenzione alle relazioni con i colleghi, a cui ha fatto seguito un periodo di attività sindacale troppo breve per poter risultare vincente. Come alcuni elettori mi hanno "gentilmente" fatto notare, a prescindere da qualsiasi valutazione sulle capacità individuali, nell'era dei social network e della comunicazione a tutti i costi, la mia notorietà non era giunta a livelli sufficienti rispetto ad alcuni competitors. Fine dei giochi.

AGOSTO 2016, HAMAMATSU, GIAPPONE: ESPERIENZE DI VITA
Ci sono momenti fortunati in cui riesci a realizzare il classico sogno nel cassetto. Per me e la mia fami-



Il duro lavoro garantisce il successo (Michio Suzuki, fondatore dell'azienda, al centro nella foto d'archivio)



La Suzuki RE5 con motore rotativo Wankel del 1974 esposta nel museo



La Suzuki GSX1100 Katana esposta nel museo

glia, durante le trascorse vacanze estive, è stato proprio così: un bel viaggio "fai da te" nel paese del Sol Levante per scoprire giorno per giorno e cercare di comprendere almeno un poco le mille contraddizioni che caratterizzano la cultura contemporanea e le tradizioni se-

colari di questo strano Paese. Così, oltre a templi e pagode, per un motociclista come me è stato ovvio trovare il modo di recarsi in visita, ma sarebbe meglio dire in pellegrinaggio, presso la "Honda Collection Hall", un vero e proprio museo di arte moderna, e presso la "Suzuki Plaza". È qui che è accaduto un piccolo episodio che mi ha fatto riflettere a lungo.

In una ennesima giornata caratterizzata dal caldo, entro orgoglioso nell'accogliente e fresca hall del museo Suzuki ad Hamamatsu; dopo aver accarezzato la moto di Kevin Schwantz campione del mondo classe 500, mi dirigo verso la signorina alla reception mostrando la mail di conferma della prenotazione effettuata on line mesi e mesi prima: "Buongiorno, sono un turista italiano e vorrei visitare il museo dell'azienda".

Il capo ufficio seduto poco distante, sentendo le mie parole, mi viene incontro e mi dà il benvenuto con un classico inchino. Rincarò la dose: "Sono proprietario di una Hayabusa, la vostra ammiraglia sportiva". A questo punto mi chiedo: come avrebbe reagito un impiegato italiano (Ducati?), tedesco (BMW?) o americano (Harley?) nell'identica situazione? Probabilmente avrebbe chiesto se sono soddisfatto del prodotto, oppure se avevo suggerimenti da offrire per apportare migliorie alla moto o ancora, perché no, semplicemente se avevo mai avuto il fegato di aprire il gas al 100% .

Il giapponese non ha fatto nulla di tutto questo: mi ha risposto con un semplice "Arigato gozaimasu" cioè "Grazie mille" senza aggiungere altro, lasciandomi "spiazzato" ed in attesa di qualcos'altro.

La visita è proseguita con grande soddisfazione ma quella reazione così semplice ha lasciato il segno. Io stesso sono stato dipendente di un'azienda che produce automobili ma non ho mai detto "Grazie" all'acquirente di una Panda!

Forse è tutto ovvio: con l'acquisto di quella moto ho contribuito anch'io al successo della azienda per la quale lavora l'impiegato, gli ho pagato una parte dello stipendio e, soprattutto, ho dimostrato di apprezzare il lavoro suo e dei suoi colleghi.

E lui, di fronte ad una tale dimostrazione di stima (ho attraversato mezzo mondo per arrivare fino laggiù), non ha reagito con orgoglio sottolineando la supremazia tecnologica del Giappone e della sua azienda, ma si è posto in una situazione subalterna rispetto al Cliente ed ha "semplicemente" ringraziato, perché senza i clienti non c'è impresa al mondo che possa sopravvivere. Fantastico!

SETTEMBRE 2016, SEDE ANCL, TORINO: CONSIDERAZIONI FINALI

Non posso fare a meno di ripensare a quell'impiegato di Hamamatsu e di fare un parallelo con il risultato delle elezioni per il rinnovo del Con-

siglio Provinciale dell'Ordine dello scorso mese di luglio, rivolgendo un sentito "Grazie" a tutti i colleghi che hanno votato per la nostra lista.

Sono particolarmente soddisfatto che molti elettori, come tanti clienti di un qualsiasi prodotto commerciale, abbiano dimostrato di apprezzare il lavoro mio e dei colleghi di lista votando per noi lo scorso 19 luglio.

In particolare mi piace credere che, in qualità di candidato, anch'io sia stato sottoposto all'esame dei colleghi e che il mio personale "prodotto" costituito dal programma elettorale, dalla credibilità e dal curriculum professionale abbia convinto così tanti colleghi ad esprimere la preferenza sul mio nome e sulla lista cui ero legato.

Come l'impiegato giapponese, potrei e vorrei parlare di campagne elettorali più o meno vincenti, di programmi più o meno credibili, di strategie comunicative più o meno efficaci, di sostanza e di apparenza, ma in questo momento, anche se non ho mai ringraziato gli acquirenti di una Panda, mi sento in dovere di esprimere un semplice e sincero "Arigato" ai miei 124 colleghi elettori.

Gianluca Bongiovanni

CdL in Rivalta (TO)

#NON SI TRATTA DI MISSIONARI

Roma, 24-25-26 ottobre 2016

«Facciamo in modo che quando tutto sarà finito possiamo guardarci in faccia e dirci che abbiamo agito onorevolmente» Sam Shepard - da 'La neve cade sui cedri'

Era dai tempi del 'Mondo migliore' di Rocca di Papa, una sorta di enclave vaticana nella terra dei Colli Albani, quasi una vita fa, che non partecipavo direttamente ad un Congresso ANCL. Di quell'occasione ne ricordo le camere con l'inginocchiatoio e i cartoncini colorati per votare lo statuto nonché la prima, massiccia, conoscenza di colleghi che non fossero solo torinesi; era un'Italia un po' diversa da quella di adesso, che rifletteva anche una professione più integra e laboriosa, o forse mi piace solo crederlo adesso quando, parafrasando Bertolt Brecht, per aprire le porte all'infinito sapere della rete finiamo per favorirne l'infinita ignoranza.

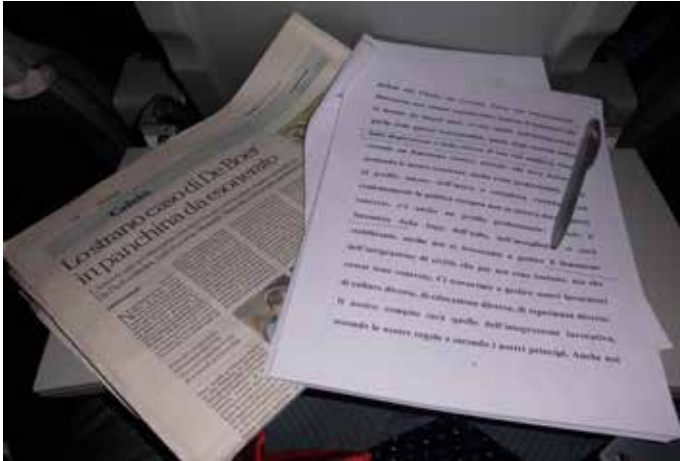


Certo che si vede subito che si tratta di sindacato, eh! L'appuntamento è quello dell'ora dei comodi, alle 10.00 all'aeroporto di Caselle, martedì 25 ottobre, tremendamente estraneo dalle albe senza appello dell'assemblee capitoline dei CPO ...

Alessio Broglio, Massimo Laiolo, Sara Muraro e Graziella Pagella, sono gli altri quattro colleghi iniziali compagni di ventura: con noi ci portiamo dietro l'anima – nel senso della delega – dei cinque disertori anclisti ossia Gianluca Bongiovanni, Carlo Molinero, Marco Operti, Salvatore Verga, Luigino Zanella che viaggiano idealmente insieme a noi.

Solo idealmente però, perché quando il volo AZ 1412, dalle parti dell'arcipelago toscano, ha iniziato a ballare, causa turbolenza in corso, fosse successo il peggio i cinque deleganti si sarebbero salvati e, al massimo, ci avrebbero ricordato nelle loro preghiere e con un cameo su 'Obiettivo CdL'.

CONGRESSO ORDINARIO ELETTIVO ANCL



leggo la relazione vicino all'oblò e mi agito un po'

Comunque, seduto accanto al finestrino ed in pieno dondolio atmosferico, come reazione nervosa ho aperto la relazione introduttiva del Presidente nazionale uscente dell'ANCL, il collega Francesco Longobardi, che mi ero premunito di stampare al mattino, prima di lasciare lo studio. Sarà l'interlinea da oculista ed un esordio da fucilazione sintattica tuttavia, quando sfoglio la terza pagina, la navigazione aerea acquisisce improvvisa tranquillità, evidentemente anche la perturbazione si è arresa dinanzi alla virulenza di quattro ripetizioni nelle prime venticinque righe, al netto dei saluti. Mi sforzo d'arrivare in fondo, cerco tra i passaggi la cartolina d'affetto inviata all'U.P. di Torino restando prima abbacinato e poi avvolto in quello sfolgorio descrittivo di unità e coesione.

Alle 11.40, scesi a Fiumicino, ci ritempiamo al sole scontando otto gradi in più rispetto alle brume sabaude: dobbiamo raggiungere l'Hotel Cristoforo Colombo su via Cristoforo Colombo ed un pulmino ci porta a destinazione. Tralasciando l'originalità del nominativo connaturato alla toponomastica, piombiamo in un luogo che avrebbe ispirato Sam Shepard intento a ricamare le esistenze alienate del "Motel Chronicles". Anche quelli della reception che, ne sono tragicamente certo, ignorano chi sia Sam Shepard,

sembrano accusare il vincolo dell'alienazione poiché ad uno di noi riescono a smarrire il documento d'identità in tempo zero, poi ritrovandolo sul bancone con tante scuse.

La sala congressi è invece ubicata all'EUR, precisamente l'Auditorium del Massimo in via Massimiliano Massimo: struttura ragguardevole, non c'è di che; le pareti in ardesia garantiscono l'acustica e la disposizione ad anfiteatro permette una visuale onnicomprensiva. È già l'ora delle cibarie ed occorre raggiungere gli ambienti laterali, qui in effetti sarebbero d'aiuto i sassolini bianchi di Pollicino.

Mentre onoriamo mozzarelline di bufala ed insalata di farro, incrociamo gli altri due componenti della nostra spedizione, i colleghi Massimiliano Gerardi ed Oriana Lavecchia, già sul pezzo da lunedì 24. "Butta male" è il lapidario messaggio. Traduzione meno sintetica: Torino da ieri è trattata da appetata, concreto il rischio di non annoverare nessuno tra i cinquantacinque candidati. Non mi pare una gran novità, direi la gratificazione consequenziale per chi nell'Urbe è catalogato come quelli dei ricorsi e dei procedimenti disciplinari. Così facendo si mortificano

i trolley sull'asfalto sono quelli di un corto viaggio ...





sala del congresso: colleghi, per favore, non spingete!

però duecento iscritti e non si tiene conto che, allorché si è trattato d'illustrare le attività che quotidianamente svolgono le U.P. dislocate sul territorio quale motore propulsivo indispensabile per l'affermazione della nostra professione e del nostro sindacato, abbiamo indiscutibilmente brillato per propositività e varianza delle iniziative. Le risultanze di quelle allora pomposamente definite "informativa dettagliate" le attendiamo da più d'un anno e mezzo, giusto per poter segnalare a dito le realtà territoriali che si distinguono per nullafacenza pur tuttavia, al momento di accampare richieste di candidati, possono rivendicare una fedeltà diventata integralismo.

Sono le 14.59 quando la collega Marina Calderone, che nell'occasione presiede i lavori del Congresso, prende la parola in una sala simile ad un acquario annunciando lo slittamento alle 17.00 della presentazione delle liste ma nel contempo, poiché c'è una lista già proposta, assegna la parola al collega Dario Montanaro, Presidente dell'U.P. di Brindisi ma, soprattutto, candidato Presidente di 'Per un ANCL in cui credere'.

Sale sul palco e dopo cinque secondi già farfuglia con le slide. Come se non bastasse, per

metterlo a suo agio, un fenomeno dalla platea gli urla: 'Montanaro uno di noi' ed al nostro non rimane che iniziare frettolosamente elencando "la prateria delle cose da fare". Mi commuove con la "prateria": chi non ricorda quella casa? È stato chiaramente un bambino negli anni settanta. Bene il fatto di non aver limiti se non statutari, strabene il valore aggiunto portato dall'attività sindacale all'interno di un sistema individualista, ultrabene la volontà d'aggreddire nuovi mercati specie se in favore d'ambiziosi praticanti. E poi? E poi attacchiamo con la solfa della somministrazione dei percorsi condivisi, con Ordine, Enpacl, bla bla bla. C'è un passo d'antologia: 'Per ripetere quanto ho detto in Italia ...'. Perché, in quale altre parti del pianeta Terra si eleggono Consiglieri ANCL? Un malizioso collega dall'accento romagnolo, dietro di me, suggerisce 'vuoi vedere che nella foga si è spinto sino a San Marino?'. Riprende quota sulla necessità di crescita di categoria, onore al merito di aver affermato la sussistenza di 'incomprensioni non sanate sulla composizione della lista' che si trasforma in un immediato ed onesto "aver allargato il consenso ma non al punto a cui avrei voluto". Va sul liscio annunciando la crociata contro l'INPS, nonostante ammetta che la politica non si fa nei Tribunali e sulla rappresentanza omnia, coltivando il desiderio del coinvolgimento dei colleghi non iscritti. Meno accademici i passi conclusivi, corroborati da tre 'finisco', dedicati alla modifiche statutarie, la formazioni obbligatoria dei dirigenti, il rigore della gestione amministrativa delle U.P. e la necessità d'uno statuto che permetta di agire preferibilmente prevedendo le liste di rinnovo venti giorni prima del Congresso, al fine di evitare quei contesti di fascia notturna, quasi una citazione di "Altre voci, altre stanze", Truman Capote, accidenti, che caratterizzano la due giorni prima del voto. Nel rush estremo rischia d'impantanarsi: "il voto non avrà grosso valore

perché non si può prescindere dal valore dei colleghi". Pienamente d'accordo ma andrebbe ricordato anche alle realtà territoriali, perché altrimenti a certe sciagure preventive non mette una pezza neanche Sant'Antonio (che notoriamente è originario di Padova ...).

Seguono gli interventi del collega Izzo (U.P. di Salerno) e del collega Fortuna (U.P. di Varese) e poi ci tocca il collega Visparelli, Presidente dell'ENPACL ma fortunatamente sono le 17.00 e finalmente viene ufficializzata l'unica lista presente.

È Marina Calderone a leggere i nomi della lista dei cinquantacinque: scrivo quelli che più o meno conosco. È presente la collega Oriana Lavecchia ma non ci sono gli altri colleghi di Torino cioè Massimiliano Gerardi ed Aldo De Crignis mentre finisce in surroga Simone Cagliano, collega di Biella: erano loro i quattro candidati proposti dal collega Nicola Filippi, Presidente ANCL della regione Piemonte. Della nostra amata terra vengono invece candidati i colleghi Manuela Maffiotti (U.P. di Biella), Eliana D'Elia (U.P. di Asti), Gianluca Giromini (U.P. di Novara). Ma allora, visto che con Oriana sempre quattro fanno, non uno in più e non uno di meno, a che servono i Consigli Regionali, segnatamente quello convocato in quel di Biella, dove vengono proposti e poi segnalati i candidati voluti dalle singole U.P.? Evidentemente ad una simpatica gita per attraversare la savana di casa nostra in autunno, quando cioè la Baraggia fa indigestione di colori e diventa una malia quasi africana ... Perché un Presidente regionale che faccia il suo, dinanzi a quattro carte discordi, non dovrebbe tentare d'imporsi a riguardo, invece di limitarsi a sottolineare, magnificandolo, il beau geste di rinuncia del conterraneo collega Giorgio Solaro, peraltro risarcito con l'inserimento all'interno del 'Collegio dei Revisori', che ha signorilmente permesso l'ingresso della collega Oriana Lavecchia?

Ci sono ancora ulteriori interventi e parleranno i colleghi Zimmile (U.P. di Agrigento), Suardi (U.P. di Bergamo), Piscaglia (U.P. di Forlì - Cesena), Granata e Buonocore (U.P. di Napoli), Pasquini (U.P. di Prato), Lateana (U.P. di Potenza), Bruno (U.P. di Reggio Emilia). Potenziali ciceroni piemontardi tacciono.

Siamo alle 18.15 e considerando che il collega Emiliano Drazza (U.P. di Roma), firmatario d'una mozione accolta da chi presiede i lavori, non è presente, la collega Marina Calderone riprende la parola. In sintesi: mi compiaccio quando ricorda la sua espulsione, insieme ad altri, dal sindacato a cui però, mostrando responsabilmente la strada da seguire in scenari simili, non diede corso ad alcuna scissione; registro invece una sincope quando sento dell'istituzione del Comitato Analisi Scenari Strategici: già l'acronimo è devastante così, poi basterebbe aggiungere una O, tipo Orientativi, e in categoria avremmo gli stessi problemi della Rai quando deve abbreviare la partita Cagliari - Atalanta: ma in ogni caso, non si può proprio far legna specifica all'interno delle varie Fondazioni, è vitale l'istituzione di un altro apposito Comitato? Questione "Associazione Nazionale Commercialisti": vanta tutte le ragioni dalla sua ed è naturale che non si dimentichi della categoria da cui proviene come lo è altrettanto che ad obiettare siano le professioni contigue perché se ci fosse un radiologo alla presidenza, su tematiche di confine insorgerebbero gli infermieri e così via, quindi lunga vita all'attuale Presidenza CUP. È della permanenza su altre poltrone, che stanno alla categoria come l'immeritatamente celebrato imprenditore social Gian Luca Vacchi sta al lavoro a cottimo, che si potrebbe eccepire, tutto qua. Alle 18.37 giunge l'ora del Presidente uscente, il collega Francesco Longobardi: è un momento atteso soprattutto da lui che, purtroppo va detto, chiuderà in bruttezza. Se si può comprendere l'umanissima soddisfazione di togliersi

qualche "pietrone" dalla scarpa per le "offese ricevute", ancorché battezzate beffardamente dagli avversari "come costruttive" e se si può comprendere anche la supplementare carica adrenalinica generata dall'aver preso atto di una lista dei cinquantacinque non corrispondente ai desideri, risulta assolutamente irricevibile da qualsiasi platea la relazione che ci è toccato ascoltare. Per una semplice ragione: quando ci si alza e si accusa qualcuno dei presenti dinanzi ad un uditorio eterogeneo ed in parte ignaro, penso ai colleghi giovincelli, oltre a quelli impressionabili, si devono fare nomi e cognomi e la circostanza deve valere per chiunque. Passi per Ignoto 1, il protagonista dell'acquisto di azioni spazzatura perché, ai più individuabile e mi riferiscono colleghi, non tenero il giorno precedente e comunque appartenente ad una fase ormai chiusa ma, quando si focalizza l'attenzione su Ignoto 2, ossia "uno dei cinquantacinque" di fase futura e più in generale "quei personaggi premiati", tra altro mischiandoli senza filo logico espositivo con il diritto di sciopero, commercialisti del lavoro, alternanza scuola lavoro, sarebbe opportuno fornire all'Innominato il sacrosanto diritto di replica altrimenti la dialettica, propria del sindacato, dove finisce? Non è lo stesso

per voler saper troppo i delegati ci rimettono la coda



collega Francesco Longobardi che conclude affermando lo spirito missionario nell'attività sindacale? Fortunatamente ci son anche quelli laici, di missionari perché, dopo un invettiva del genere, per quelli religiosi fioccherebbero le crisi di vocazione. Per la cronaca sono le 19.15. Ci trasferiamo alla cena dei paria, nel senso che non si vede mezzo dirigente apicale, il che potrebbe anche non essere un aspetto negativo ma non è proprio un meraviglioso segnale della sbandierata compattezza della "comunità". Ecco il telegramma sul locale, a beneficio Tripadvisor: esercizio dozzinale, rapporto qualità prezzo da retrocessione, si salva il dolce, camerieri come se fossero disposti in sala da De Boer, insopportabili i due insistenti canterini, non proprio una esperienza culinarmente sensoriale, voto = 1 pallino e da non ritornarci. Il nostro tavolo se ne stava naturalmente isolato ed allora decidiamo di ufficializzare lo stato dell'arte disegnando un teschio su un fazzoletto, simbolo di "Torino danger zone", e lo stendiamo visibile sul portapane. Lo scherzo riesce e chi transita di lì osserva e ride.

Per l'intermezzo notturno torniamo all'Hotel Cristoforo Colombo: le stanze sono separate dal corpo della reception ed in mezzo ci passa quella che dovrebbe essere una arteria interna ma in realtà, lo scopriremo proprio nottetempo, è frequentata quanto una highways della west coast. In aggiunta ci hanno dislocato tutti al piano terra quindi, per le colleghe, è sconsigliato affacciarsi alle finestre altrimenti, causa passaggio continuo, si rischia di scatenare un incontrollato effetto Amsterdam.

Il giorno successivo porta una sveglia tarda ed il voto congressuale. La coda sarà chilometrica: e ci credo! T'immagini i colleghi a crocettare le 22 preferenze possibili senza sbagliare, peggio se muniti di delega? A metà del travaglio transita il collega Adalberto Bertucci, Presidente del CPO di Roma: rivolgendosi a non so chi, suggerisce

che, stante la presenza di una sola lista, avrebbe votato per acclamazione. Per quello vorrei abbracciarlo, invece sto appiccicato al muro quasi avvinghiato ad una collega dal naso pronunciato di cui non penso d'aver mai saputo il nome e siamo appena ai primi scalini. Intorno a mezzogiorno giungono voci suggestive, del tipo che hanno aggiunto delle cabine: quando finalmente entro, vedo il collega Massimo Laiolo che, dall'altra parte, sta bellamente compilando la sua scheda e realizzo la mia prima esperienza di seggio comunicante con vista.

Basta: possiamo telare! Caccia al taxi e via. Acclarato che nello stomaco girano i postumi della serata precedente, anche logico trattandosi di 'Ruota', optiamo per un altro ristorante dal nome compiuto, cioè il 'Fungo'. Dal 14esimo piano mandano (gli altri commensali) un WhatsApp con allegata immagine ai disertori restati a Torino: è riflessa la carta dei vini, il testo è 'Urge Consiglio!'. Battuta per palati fini, proprio come i fusilloni con mandorle, tonno rosso e capperi che di lì a poco danzeranno nel piatto.

Walter Peirone
CdL in Torino

CONSIGLIO NAZIONALE

pos.	voti	candidato	prov.
1	208	MAFFIOTTI MANUELA	BI
2	205	VIA FABIOLA	CS
3	199	BISCARINI PAOLO	PG
4	192	FAGGIOTTO CLAUDIO	FC
5	190	MANCA FABRIZIO	CA
6	177	BONATI LUCA	MI
7	173	PETERLINI ANTONELLA	TN
8	165	NALINI AUGUSTO	VR
9	156	BERTAGNIN ALESSIO	PD
10	151	STELLA ANTONIO	VI
11	148	LAVECCHIA ORIANA	TO
12	147	CAMASSA STEFANO	MB
13	147	TINONIN MARINELLA	GO
14	141	CAPPA GIUSEPPE	MO
15	136	BURALI BIANCA MARIA	MN
16	130	VANNICOLA ERICO	MI
17	122	BARELLA OMAR	VA
18	121	MARCHIONI PAOLA	VA
19	116	CRIMI STELLA	MI
20	112	BRAVI BRUNO	MI
21	105	BESIO GIOVANNI	SO
22	105	BORGHI ANNALISA	BO
23	102	GASPERINI ANNARITA	FC
24	100	BRAVI FRANCESCA	MI
25	100	ENTILLI ROBERTO	BL
26	99	FURLAN DEBORA	RO
27	98	ROMAGNOLI LAURA	MO
28	97	PARLAGRECO ANDREA	RM
29	96	COLAONE DANIELE	BZ
30	90	CORTI MICHELE	CO
31	88	BLASINI FRANCESCO	AQ
32	88	RAMA VALERIA SILVANA	VI
33	86	LOCATELLI CAROLINA	BG
34	86	PADERI ALBERTO	BS
35	83	MAZZOCCHI DANIELE	BG
36	83	SANTE PIERPAOLO	TV
37	82	MANZATI SILVIA	VR
38	77	BRAGGION GIOVAN BATTISTA	PD
39	76	CONTINISIO FILIPPO	BA
40	76	PASCAZIO LEONARDO	BA
41	71	FRATI FURIO FAIMO	PO
42	59	SPALLETTI ANTONELLA	SI
43	58	IZZO ALFONSO	SA
44	47	PELLICCI STEFANO	PT
45	41	MARZIALI ELISABETTA	FM
46	37	BUONOCORE MAURIZIO	NA
47	36	FEROCE UMBERTO	RM
48	34	PERONE MAURO	BN
49	30	GERMANI MARIARITA	RM
50	30	VENANZI SERGIO	RM
51	27	GIROMINI GIANLUCA	NO
52	26	PAONE VITTORIA ROSA	SS
53	24	D'ELIA ELIANA	AT
54	21	GROSSI MICHELE	AN
55	15	CASAGRANDE FABRIZIO	GE

IN SURROGA

pos.	voti	candidato	prov.
1	122	CHINI LUCA	TN
2	117	GIORGI ANNALISA	CA
3	110	CAIRO ANTONIO	CS
4	104	GIACOMIN ANTONIETTA	TV
5	95	GATTO MARIA ELISENA	RC
6	51	GRANATA ANTONIO	NA
7	36	BUDA CRISTIAN	TS
8	23	CAGLIANO SIMONE	BI
9	26	TALARICO GIOVANNI	CZ
10	18	BARGHINI BRUNO	VT
11	16	CARBONELLI LUIGI	NA

CANDIDATI COMPONENTI COLLEGIO REVISORI

candidato	prov.
PEZZOTTI DOMENICO	BS
SOLARO GIORGIO	CN
SABATINI LUIGI	CH

CANDIDATI SUPPLENTI COLLEGIO DEI REVISORI

candidato	prov.
TRIMARCO RICCARDO	NA
COSTANZA PIERPAOLO A.	BA
DEL SORBO CARMINE	AV

CANDIDATI COMPONENTI COLLEGIO PROBIVIRI

candidato	prov.
D'ALESSANDRO NESTORE	RC
FEDELI LUCA	AR
OGNISSANTI LUCIANO	FG

CANDIDATI SUPPLENTI COLLEGIO DEI PROBIVIRI

candidato	prov.
COGOTTI MARIA PAOLA	CA
PLEVANO ELISABETTA	PE

LA STORIA CHE SI RIPETE

Le peripezie di una cassa di previdenza

L'ENPACL nasce, come Ente pubblico, nel 1971, evidentemente sotto una cattiva stella.

1. Dopo due anni di gestione di una "Commissione amministrativa", nominata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine presieduto da Cesare Orsini, che designò per quella stessa Commissione i colleghi Bertoldi e Falanga oltre a sé medesimo, il primo Consiglio d'amministrazione si insediò nel gennaio del 1974.

Già l'anno successivo, sconcertanti vicende evidenziate dai Sindaci revisori dei conti di estrazione ministeriale crearono "discrasie" (definizione dell'epoca), che ritardarono oltre misura la presentazione del bilancio all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati e provocarono le dimissioni di quattro consiglieri fra cui il Presidente Bertoldi ed il vice presidente Orsini.

Le "discrasie" consistevano nel trasferimento di circa due miliardi di lire (derivanti dai contributi nel frattempo versati dagli iscritti), dal conto bancario di Roma, ad un altro conto, aperto presso una banca di Livorno, provincia in cui svolgeva la propria attività professionale appunto il citato vice presidente dell'ENPACL nonché presidente dell'Ordine.

Nei verbali del Consiglio d'amministrazione non vi era traccia di delibera per questo trasferimento. Inoltre la contabilità era piuttosto "confusa" ed il presidente sopravvenuto, Tullio De Cusatis, ebbe non poche difficoltà a riordinarla.

Conosco approfonditamente le vicende perché, all'inizio del 1977, i consiglieri dimissionari furono sostituiti e, per un anno e mezzo, fui chiamato a far parte del Consiglio d'amministrazione. Rifiutai irrevocabilmente di candidarmi per il successivo mandato, perché oberato dalla carica di presidente dell'Ordine di Torino e dall'attività di studio.

2. Trascuro di rievocare le polemiche che costellarono i successivi anni, legate all'acquisto di una sede, definita "faraonica", all'EUR e di alcuni altri immobili, e mi trasferisco al 1991, anno della legge di riforma dell'ENPACL.

Presidente è Giuseppe Innocenti, che è pieno di idee circa l'impiego dei capitali dell'Ente e decide di dar vita alla Teleconsul. In compenso non dispone di idee altrettanto chiare circa la destinazione del contributo integrativo del 2% sul volume d'affari IVA e divulga la convinzione che solo il dieci per cento di tale contributo vada ad accrescere le pensioni, mentre il novanta per cento sia destinato a solidarietà. Le conseguenze, in termini di evasione, sono intuitive.

Vengo eletto Delegato e tento di dispensare cultura sulla destinazione del contributo integrativo e di oppormi decisamente alle procedure della Teleconsul che crea solo costi inutili e che, scopriremo, scopiazza da terzi una banca dati con conseguenze che la portano davanti agli organi della Magistratura.

A novembre del 1996 scrivo: *"sono personalmente contrario alla trasformazione "sinergica" degli organismi della Categoria (e dintorni) in un supermarket che fornisca servizi a tutti i Colleghi d'Italia."* Ed ancora: *"Credo fermamente che l'Ente, sia pure privatizzato, non possa e non debba autonomamente gestire un bel niente, neppure attraverso società collegate, che non rientri nella previdenza ed assistenza per i Consulenti del lavoro."*

Poco per volta apro gli occhi all'Assemblea dei delegati: Innocenti viene abbandonato, alla vigilia delle elezioni del 1999, anche dal suo vice presi-

ASSOCIAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO ANZIANI

dente Miceli che, proprio per questa abile mossa politica, riesce a farsi eleggere presidente. In lista di minoranza entro a far parte, per un quadriennio, del Consiglio d'amministrazione dove contribuisco a tamponare la vicenda Teleconsul e non solo.

3. Terminato il quadriennio, l'ANCL decide di confermare la presidenza a Miceli e perciò mi ritiro in buon ordine. Durante questa presidenza avverrà la perdita di alcuni milioni di euro per

effetto di investimenti inopportuni che possiamo definire di finanza avventuristica, legati al crac della Lehman Brothers.

4. Finalmente arriva la presidenza Visparelli nel quale confidiamo anche perché aveva vissuto, al nostro fianco, le precedenti battaglie. Ritorno a far parte dell'Assemblea dei delegati e partecipo attivamente ai lavori della Commissione che elabora la Riforma del Regolamento della Previdenza, pubblicato nella G.U. del 26 novembre 2013.

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



Lettera Insurance Broker S.r.l.

www.letterainsurancebroker.com



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

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



Polizza RC professionale a partire da 230,00 €

Offriamo una consulenza tecnica sulle coperture assicurative attuali.

Numero Verde
800192745

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

Negli ultimi mesi del mandato comincia a serpeggiare l'idea, tratta dal sistema a ripartizione, che il patrimonio dell'ENPACL sia pressoché irrilevante, mentre il vero patrimonio è costituito solo dalla crescita del numero degli iscritti. Se ne deduce che sarebbe lodevole spendere il capitale accumulato per iniziative, anche se di dubbia utilità, a beneficio dei consulenti del lavoro operativi, la qual cosa dovrebbe stimolare i giovani ad intraprendere la nostra professione.

Ecco quindi la costituzione della Fondazione UniversoLavoro per "progettare, sviluppare e diffondere servizi informatici di supporto all'attività degli studi": di fatto una Teleconsul 2.

Ripeto le stesse cose che avevo scritto nel 1999 e mi oppongo energicamente alla distrazione dei fondi, spalleggiato dai delegati di Torino e dalla maggioranza dei piemontesi, ma il mandato termina e, poco dopo, anche la mia attività professionale. Rimango un pensionato che ha un interesse diretto al buon funzionamento della Cassa. Malauguratamente i piemontesi sono in minoranza e vedremo come andrà a finire quest'altra avventura.

5. Purtroppo questa Presidenza non si accontenta di una sola trovata ma escogita anche un altro modo per danneggiare l'Ente, che invece dovrebbe amministrare responsabilmente. Invita gli iscritti, che non hanno comunicato i volumi d'affari IVA e quindi non hanno versato il relativo contributo integrativo, a farlo, segnalando la violazione all'Ordine di competenza per l'assunzione del provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 17 della legge 249/91.

Sarebbe un'iniziativa meritoria che ripetutamente avevamo invano caldeggiato agli amministratori dell'ENPACL, se non fosse che i periodi interessati risalgono ad oltre vent'anni fa!

Osserviamo anzitutto che la prescrizione disciplinare avviene con il decorso di cinque anni dalla violazione. Si tratta quindi di una "minaccia ingiusta", fattispecie che il codice civile definisce "violenza".

Potrebbe trattarsi di un modo astuto di indurre gli iscritti a pagare dei vecchissimi contributi, corredati delle relative sanzioni, per "arricchire" le casse dell'Ente, ma non è così.

È lampante che i contributi previdenziali devono essere versati, dagli iscritti, nel corso degli anni e non in prossimità del diritto alla pensione. Nessuno si è chiesto per quale ragione la legge 335/95 impone l'irricevibilità dei contributi prescritti?

Questa sconcertante iniziativa favorisce, illegittimamente ed ingiustamente, coloro che hanno evaso o eluso i versamenti a tempo debito, ri-ammettendoli in termini ed è del tutto evidente che procura alla Cassa un considerevole danno patrimoniale ed attuariale.

Abbiamo attuato l'ultima riforma per ridurre i rendimenti dei contributi integrativi e riportarli al coefficiente di trasformazione previsto dal metodo contributivo (circa il 5%), e poi facciamo pagare contributi che rendono ancora nella misura del 10% annuo, senza più avere neppure la facoltà di verificare l'esattezza dei dati forniti. L'iscritto potrebbe infatti legittimamente non più disporre della documentazione probatoria per quel periodo e quindi fornire dati del tutto arbitrari.

6. L'iniziativa peggiore, tuttavia, è quella di rifiutare i contributi integrativi sui volumi d'affari dei centri elaborazione dati funzionali all'attività degli iscritti e di cui gli stessi sono soci. Dice lo stesso Presidente dell'Ente che i CED in Italia sono circa 5000! Il forte calo negli introiti dei contributi integrativi dello scorso anno ne è una

conseguenza. Dall'Assemblea dei Delegati del 26 novembre 2015 si apprende che "da una stima fatta esaminando i casi relativi ad una singola provincia, e proporzionalmente rapportandoli all'intero panorama nazionale, il fatturato che deriverebbe alla Categoria dalla trasformazione dei CED in STP sarebbe di circa 500 milioni di euro". È intuitivo osservare che il 4% del contributo integrativo ammonterebbe a ben 20 milioni di euro ed altresì che la trasformazione dei CED in STP è una fantasiosa chimera, come dimostra il numero irrisorio di STP sin d'ora costituite, per l'oggettiva e giuridica impossibilità di farlo nella maggior parte dei casi.

7. Le ultime pensate dell'attuale consigliatura dell'ENPACL sono il rammarico, apertamente espresso dal Presidente, per non aver potuto regalare un po' di capitali al Fondo Atlante 2 nonché l'istituzione di prestiti a fondo perduto fino a 30.000 euro ciascuno a beneficio dei consulenti del lavoro che acquistano uno studio avviato. Sulla prima questione possiamo solo ringraziare

tutte le altre Casse delle libere professioni che, dopo qualche iniziale imbarazzo, hanno ragionevolmente declinato l'invito a buttar quattrini per salvare qualche banca in default; la seconda ci sembra impossibile che sia stata decisa senza un minimo di motivata opposizione da parte di Delegati dell'ENPACL. Ci auguriamo, in nome dello spirito democratico, che ci sia stata, ma non ne abbiamo conoscenza.

Riccardo Travers
Presidente A.C.L.A.

Sede: Lungo Dora
Pietro Colletta 81 - 10153 Torino
Codice Fiscale n. 97801280013
sito: www.associazioneacla.it
e-mail: associazione.acla@gmail.com
fax: 011235469

**L'A.C.L.A. è disponibile a fornire supporto e consigli a tutti gli iscritti, in materia di pensione ed istituti connessi (ricongiunzione, totalizzazione, riscatti, ecc.) riguardante l'ENPACL. Gli eventuali quesiti dovranno essere inviati sempre all'indirizzo mail associazione: acla@gmail.com.
La quota associativa di 30,00 euro può essere versata mediante bonifico sul c/c A.C.L.A., IBAN: IT11S0326801022052254657150.**



#SABBIE MOBILI

Si sa, ultimamente i 'banchieri', etimologia che abbraccia idealmente tutti coloro a cui si consegna del denaro raccomandando di farne ottimo uso poiché solitamente frutto di faticoso lavoro, non godono certo di buona fama. Alcuni di loro sono considerati alla stregua di approfittatori, troppo spesso attori protagonisti di truffe di dimensioni gigantesche e tra i principali responsabili di una crisi economica mondiale di cui purtroppo non si vede la fine.

Chi non ricorda, quali immagini simbolo, le istantanee diffuse la mattina del 15 settembre 2008, raffiguranti le zone vicine a Wall Street invase da uomini che trascinavano scatoloni: non erano traslocatori ma i broker della Lehman Brothers, la banca di investimento che aveva appena annunciato fallimento.

Quindi, la domanda che si staglia in copertina come sottotitolo ossia "Esiste un banchiere per bene?", possiamo intenderla come provocazione allo stato puro, del sale sulle ferite da unire alla discreta dose di coraggio e buona volontà mostrata dal lettore per affrontare di petto le cinquecento pagine che sviscerano un mondo ai più estraneo ma allo stesso tempo così facilmente accomodante da disprezzare.

Un universo che, con taglio necessariamente autobiografico, ci illustra minuziosamente Fabio Innocenzi di professione, appunto, banchiere. E che banchiere: incarichi dirigenziali in Unicredit, Intesa Sanpaolo, Cassa Risparmio del Veneto e, attualmente, amministratore delegato di UBS Italia.

Non conosciamo l'autore ma crediamo che, per poter raccontare così dettagliatamente fatti anche di più di vent'anni orsono, conservi l'abitudine di annotarsi giornalmente quel che gli accade probabilmente da ben prima, e sono le 'Sabbie mobili' del titolo, che venga coinvolto

nelle maglie non proprio efficienti e celeri della giustizia italiana. C'impiegherà cinque anni, il nostro, per uscirne fuori e, seppur con distacco, ci scopriamo tra le pagine a far il tifo per lui: non certo per acclarata consapevolezza – poiché non disponiamo di alcun elemento favorevole o contrario che sia – ma unicamente perché, in ogni caso e circostanza, non è possibile, almeno non dovrebbe esserlo in un paese che si reputa civile, che un gip dopo ventisette mesi dalla richiesta di archiviazione del pm e senza l'opposizione di nessuno, decida per l'imputazione.

Per lui finirà con l'assoluzione con formula piena ma non è questo il punto, ovviamente riferendoci in astratto e non al caso specifico: infatti, per una persona onesta, cinque anni di gogna dove chiunque ti possa accusare genericamente di aver rubato o chissà cos'altro, sono un periodo infinito ed insopportabile, che lascerà una ferita interna difficilmente rimarginabile mentre, all'opposto, per chi onesto non lo è mai stato, nell'attesa della prescrizione, una giustizia pachidermica è manna dal cielo dove sguazzarci a piacimento.

Veniamo alla trama, che, come già accennato, s'imbeve degli ultimi vent'anni della sgangherata ed infantile italiana finanza, infarciti di scandali annichilenti come quello della Parmalat, la privatizzazione delle banche pubbliche, l'esplosione dei derivati, l'incredibile scalata d'immobiliaristi da operetta non a caso poi denominati 'i furbetti del quartierino', la picchiata dei mutui subprime. Nulla di popolarmente sconosciuto, in particolare per chi si sorbisce con attenzione le pagine dei quotidiani economici (anche quelli che predicano bene e poi accumulano 49,8 milioni di perdite in un semestre, concedeteci la cattiveria non gratuita ...) ma crediamo che una voce in prima persona, seppur con il robusto

editing volto a supportarne una fluvialità altrimenti non digeribile, possa fornire un contributo rilevante per far luce su passaggi che sono già storia finanziaria. E allora via con l'epopea della Banca Popolare del Veneto e la fusione con quella di Novara, il suo appuntamento mancato con la scalata alla BNL e soprattutto il cratere delle speculazioni sui derivati dell'Italease ai danni dei risparmiatori: l'anima candida si chiama Roberto Faenza ma Fabio Innocenzi, quale rappresentante della BPVN, riveste la carica di vicepresidente e né subisce pesanti strascichi giudiziari.

All'autore un merito indiscutibile va comunque riconosciuto ed assegnato: ha fatto nomi e cognomi di persone in carne ed ossa e, almeno di quelli maggiormente coinvolti alla vicenda, di ognuno di essi ne offre una descrizione con tanto di valutazione. Leggendo dalla seconda di copertina, apprendiamo che le carte da cui ha attinto dovevano inizialmente restare private ma poi la voglia di raccontare al mondo come si esce dalle sabbie mobili e, aggiungiamo noi, la soddisfazione senza prezzo di togliersi qualche sassolino, ha avuto la meglio. Scelta indubbiamente coraggiosa a poco più di cinquant'anni, con una carriera ancora lunga davanti. Tuttavia, scorrendo una biografia inzuppata di agiatezza, da figlio di un noto notaio veronese con probabili e corpose provvidenze derivanti prima dalla famiglia e poi da carriera professionale che non faranno comunque temere per un futuro che dovesse disgraziatamente prevedere una eventuale e ritorsiva emarginazione professionale nel mondo creditizio, viene legittimo chiedersi se avesse fatto altrettanto in condizioni ambientali meno favorevoli.

In ultimo, una segnalazione per casa editrice: da recensori dilettanti quasi siamo non conosciamo



"SABBIE MOBILI"
di Fabio Innocenzi
Codice Edizioni – pagine 500
costo 21,00 euro

vamo come invece merita la 'Codice Edizioni', mancanza aggravata poiché torinese. Facciamo ammenda, con complimenti sperticati per il rigore tipografico, la ruvida asciuttezza del messaggio espresso dalla grafica di copertina e il geniale rimando ai pdf argomentativi, ben dodici e da scaricare gratuitamente, disseminati su un testo che se è vero che si presta, rappresenta comunque per chi lo desidera, occasione di studio, approfondimento e divulgazione. L'essenza di quello che deve fare un editore.

Simonetta Sartore
CdL in Torino

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

Da "La Repubblica" del 09 settembre 2016

Leggiamo della riapertura della Scalinata di Trinità dei Monti, che torna cangiante e splendente dopo quasi un anno di restauri e tante polemiche. Come evitare infatti che quei 135 gradini di travertino, meraviglioso capolavoro settecentesco dell'architetto Francesco De Sanctis, diventino nuovamente un bivaoco? Due soluzioni: c'è chi vorrebbe piazzare una bella cancellata davanti alla Scalinata da chiudere durante la notte e chi invece è convinto che la cultura non si possa ingabbiare. Pare che la nostra categoria, a livello nazionale, sia compatta sulla seconda. Al CN0 non dispongono di dati elaborati dalla Fondazione Studi a riguardo ma, sembra, che colleghi approfittino della vicinanza dei vari Hotel Plaza, Roma Eventi Fontana di Trevi, Roma Eventi Piazza di Spagna per romantiche passeggiate al chiaro di luna, proprio su quei 135 gradini ... e ci fermiamo qui.

"Cancellata anti-vandalì a Trinità dei Monti"
Roma si divide su Bulgari

Da "La Repubblica" del 30 agosto 2016

Leggiamo della penalizzazione inflitta al Sassuolo nella seconda partita di campionato di calcio di serie A, quella vinta 2 a 1 con la matricola la Pescara. Il giudice sportivo Tosel ha infatti riscontrato l'impiego da parte dei neroverdi dell'attaccante Antonino Ragusa, entrato al 65' del secondo tempo per sostituire Politano. Il giocatore era stato regolarmente tesserato dalla squadra emiliana ma non risultava inserito nei 25 utilizzabili dal tecnico Di Francesco poiché l'apposita Pec non sia mai giunta in Lega Calcio. Non risulta invece ci sia alcun dubbio per la regolare aggrudicazione del "Vil Trofeo calceito a 5" organizzato, e vinto, dai Giovani Consulenti del Lavoro di Torino che hanno schierato, proprio in occasione dell'incontro con l'ANCL, uno dei revisori dell'U.P. di Torino. Del resto non era la prima volta che cambiava ignobilmente casacca ...

La giungla delle regole così è facile sbagliare
Sassuolo, via 3 punti

del 14 settembre 2016

Da "La Repubblica"

Leggiamo dei piatti preparati da mamma e papà che sono ufficialmente entrati nelle mense scolastiche. È accaduto ad esempio alla scuola Kennedy, periferia ovest di Torino, dove 30 bambini su 541 si sono presentati con le borse frigo piene di panini, tranci di pizza, insalate e in alcuni casi anche piatti di pasta caldi. Seduti in refettorio tra i compagni, hanno affermato la forza di un diritto sancito pure dalla Costituzione: quello al "panino libero" ed il Tribunale ha dato loro ragione. Al CPD di Torino condividiamo pienamente il tutto, anche il companico. Basti pensare che alle riunioni di Consiglio, alcuni colleghi, cioè il neo segretario ed il neo tesoriere si portano sempre i tramezzini designando al tavolo in piena sessione. Chissà se glielo preparano mamma e papà oppure si rivolgono alle segretarie dell'Ordine, come fanno per la documentazione cartacea della stessa riunione ...

"Il panino in classe è un diritto per tutti"
sconfitto il ministero

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE





Convenzionato ANCL per la Sicurezza

Partner Convenzionato per il Piemonte

Sicur(A+)azienda



Ente accreditato per la formazione della Regione Piemonte n. 4274/005
Codice Abilitazione per corsi: 4309/06/SPC
Attestazione: 1 anni in carica 44710015
Corsi di formazione professionale per il commercio alimentare e la somministrazione di alimenti e bevande. COCI n. 194/015



Vuoi risparmiare sul tasso INAIL 2017?

Approfitta subito dello SCONTO per la prevenzione OT24 e presenta la domanda per ridurre il tasso di premio applicabile all'azienda

TERMINI:

- La domanda va effettuata entro il 28/02/2017

CONDIZIONI:

- L'azienda deve essere operativa da almeno 2 anni.
- DURC regolare
- Essere in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro
- Aver effettuato interventi di miglioramento nella Sicurezza

Scopri come avere il risparmio sul premio INAIL e contattaci su segreteria@sicurazienda.com o al 011 1950 3922



Sei un'azienda in classe A?

Sicurazienda S.r.l. vuole rendere la tua azienda sicura.

Servizi:

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| A Sicurezza | A Formazione |
| A Medicina del lavoro | A HACCP |
| A Antinfortunistica | A Antincendio |
| A Certificazione impianti | A Gestione rifiuti |
| A Qualità | A Privacy |
| A D. Lgs 231/01 | A Finanza agevolata |



Via Frejus, 106 - 10139 TORINO

Tel. 011 19503922 | Fax. 011 19503837

www.sicurazienda.com | segreteria@sicurazienda.com