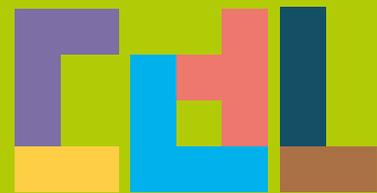


Obiettivo



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



febbraio
116
numero



COVER STORY

sono trascorsi dieci anni dalla "Passion lives here" e se resta sacrosanto celebrare il decennale di un evento irripetibile lo è altrettanto rammentarne l'eredità dismesse ... come l'urlo disperato che sale dal Villaggio Olimpico, l'ex Moi, dove 800 rifugiati di ogni razza bivaccano nel degrado più assoluto in attesa dello sgombero: un monito per ogni cittadino e per il sindaco che verrà ...





Programmazione Convegni Per l'anno 2016

- **Giovedì 21 Gennaio** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 24 Febbraio** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 23 Marzo** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 20 Aprile** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 18 Maggio** ore 14.00 – 18.00
- **Mercoledì 22 Giugno** ore 14.00 – 18.00
- **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.



3 L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE – di Marco Operti

scomposizioni composte

4 # I FIGLI DELLO SPREAD
a cura di Gianluca Bongiovanni

cerchi concentrici

8 # THRILLER DOTTRINALE *a cura di Salvatore Verga*

14 # ELISIR DA SEMPLIFICAZIONE *a cura di Sandra Fruci*

18 # GLI EQUILIBRISMI DELLA PRECARIETÀ
a cura di Simona Carbone e Oriana Lavecchia

26 # IL MINIMO CHE CI POSSA CAPITARE *a cura di Sonia Alemanni*

cas ... s ... sa nostra enpacl

30 # QUANDO ANCHE NOI AVREMO IL POSTO FISSO
a cura di Giuseppe Romano

a.c.l.a.

34 # PRESTO CHE È TARDI! ... *a cura di Riccardo Travers*

sindacal ... mente

36 # SERVE FAR CHIAREZZA SUL RAPPORTO TRA LAVORATORI
AUTONOMI E P.A. *a cura di Claudio Faggiotto*

giornaleggiando

IL PAESE DEL SOLE A CATINELLE *a cura di Walter Peirone*

etica... mente

40 # SCREENING DI UN VALORE AGGIUNTO *a cura di Franco Tosco*

scusa per le mancate letture

46 # IL ROMANZO DELLA NAZIONE *a cura di Simonetta Sartore*

epilogo: cerebralità dal 69° parallelo ovvero ...

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

Obiettivo CdL
n. 1-2016

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,
iStockphoto (6, 7, 8, 10, 45);
Photoxpress (45)

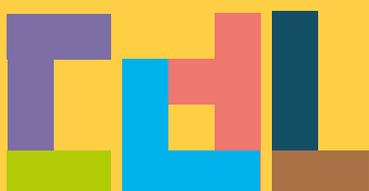
Chiusa in redazione
5 marzo 2016

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.



Il 19 febbraio 2016

si spegne Umberto Eco ... ad 84 anni non aveva perso la voglia di lottare come dimostra il suo no a quel mostro sbeffeggiato in Mondazzoli... addio professore e ci conceda di ricordarla con un suo pensiero sui social: "Danno diritto di parola a legioni d'imbecilli che prima parlavano solo al bar dopo un bicchiere di vino, senza danneggiare la collettività. Venivano subito messi a tacere, mentre ora hanno lo stesso diritto di parola di un Premio Nobel. È l'invasione degli imbecilli"... da scolpire sulla pietra!



CONSIGLIO ANCL U.P. DI TORINO

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

COLLEGIO DEI REVISORI CONTABILI

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

REDAZIONE

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



Fiocco rosa in redazione: il 25 febbraio 2016 si è affacciata al mondo Sveva, figlia della collega nonché redattrice della prima ora, Paola Chiadò Puli: andrà a far compagnia alla sorella Viola Carla e, già come lei, potrà un giorno raccontare di aver avuto il privilegio d'esser citata su una pubblicazione quando ancora la sua anima era ancora innocentemente perduta in se stessa e la percezione di quello che si muoveva intorno era delegata ad altri ... a Paola gli auguri di tutti gli iscritti e degli scrivani di "Obiettivo CdL"!!!
W.P.

#EDITORIALE

Cari lettori di Obiettivo CdL, bentornati all'appuntamento con questo nuovo numero; innanzitutto vi ricordo che l'adesione al nostro sindacato è libera ed è solamente grazie al contributo degli iscritti che possiamo svolgere le azioni previste dall'articolo 2 del nostro Statuto, orientate a valorizzare in ogni ambito la figura del Consulente del Lavoro. L'assunto equivale ad un invito agli stessi iscritti di rinnovarci la fiducia ottemperando al pagamento della quota per l'anno 2016 nonché ad una proposta per coloro che ancora non lo fossero nel prendere in considerazione l'iscrizione valutando obiettivamente la mole di lavoro svolto, come ad esempio tavole rotonde, corsi, convegni ed anche la rivista a Vostre mani che, ritengo, sia un fiore all'occhiello della nostra Unione Provinciale poiché persegue da sempre il fine di trattare, oltretutto quelle questioni di lavoro e di fiscale d'incalzante attualità attese dai colleghi quale strumento d'aggiornamento professionale, anche le tematiche di categoria più indigeste ed impopolari, dando voce a quelle opinioni non convenzionali che le pubblicazioni omologhe, salvo sporadiche eccezioni, sono refrattarie ad affrontare. Quando leggerete questo editoriale sarà già partita l'operazione dimissioni telematiche on line, operazione fortemente voluta dal Ministro Giuliano Poletti per contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco" che, a suo dire, rappresenta un'autentica piaga del mercato del lavoro nazionale. Certamente si poteva aspirare ad una soluzione più snella, preferibilmente attraverso una tempestiva chiamata in causa dei Consulenti del Lavoro, sia nella fase di progettazione della procedura sia con il successivo inserimento fra i soggetti deputati all'invio; probabilmente avremmo potuto fornire qualche fruttuoso consiglio operativo già in fase preparatoria e, conoscendo i progressi fra le parti, avremmo sicuramente contribuito a favorire il rispetto di quelle condizioni in cui si afferma la reale volontà del lavoratore. Pertanto resta il rammarico nel prendere atto che una maggiore incisività e presenza dei nostri vertici avrebbe probabilmente permesso maggiori coinvolgimenti della nostra categoria nel ruolo cuscinetto tra azienda, lavoratore e P.A., finanche eccedendo sul bisogno di un periodo transitorio dove entrambe le metodologie potessero coesistere, consentendo di testare ed affinare il nuovo percorso che comunque, soprattutto nell'immediato ed a studi chiusi,

genererà difficoltà oggettive e perdite di tempo. Tuttavia voglio essere ottimista e confido che questa lettura sarà la solita previsione di una cassandra.

Per non allontanarmi troppo dall'area digitale, sempre quando leggerete questa pagina, "pare" che tutti noi avremmo già avuto l'occasione di apprezzare e sperimentare l'avvento dell'identità unica di accesso ai servizi on line nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni. In proposito viene spontaneo domandarsi se non fosse proprio questo uno fra i portentosi obiettivi, perlomeno non di derivazione soprannaturale, che si prefiggeva di realizzare la Fondazione UniversoLavoro. Annovereremo mica una spia cibernetica fra la compagine della Fondazione? Sta di fatto che a tutt'oggi non siamo in grado di prevedere se al 15 marzo prossimo entrerà in vigore realmente la nuova funzionalità però intanto ci rallegriamo del fatto che potremo aver accesso gratuitamente ad uno fra i tanti portali che la P.A. ci mette a disposizione.

Lo scorso editoriale l'avevo concluso richiamando un pensiero del professor Luciano Gallino, e precisamente: "Il sentiero si traccia camminando. Ma bisogna camminare nella direzione giusta", che vi ripropongo, alla luce del recente disegno di legge in materia di lavoro autonomo in discussione al Senato, altrimenti conosciuto come "Jobs Act per gli autonomi". Formulo la speranza che, finalmente, vengano riconosciute tangibili misure per la tutela delle attività professionali e che i nostri massimi rappresentanti sappiamo collettivizzare le necessità e le preminenze, vigilando ed operando nel superiore interesse della categoria.

Auguro a tutti i colleghi una buona e libera lettura!

Marco Operti

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

#I FIGLI DELLO SPREAD

PREMESSA

Alcuni giorni or sono ho provato a mettere ordine negli appunti relativi ad un tema di grande attualità, quello dei fondi di solidarietà bilaterali, ed ho contato ben 7 tipologie diverse: a mio giudizio decisamente troppe, soprattutto se teniamo come riferimento la finalità a cui essi sono dedicati. Come spesso mi accade, per comprendere meglio gli argomenti che devo approfondire, ho effettuato alcune ricerche per ripercorrere l'intera vicenda fin dalla sua origine.

In estrema sintesi, risale quasi alla notte dei tempi la nascita degli "ammortizzatori sociali", sorti nel secondo dopoguerra per porre parziale rimedio ai danni causati dall'evento bellico.

Un nobile principio mutualistico di automaticità delle prestazioni guidò il criterio di gestione dei nuovi strumenti: tutti (aziende e lavoratori) detenevano l'obbligo di versare la contribuzione all'INPS ed alcuni di loro, in presenza delle condizioni richieste, avevano il diritto di percepire i trattamenti previsti.

Più tardi si dovette affrontare il medesimo problema a proposito delle prime crisi dell'industria italiana, in quel momento storico popolata da decine e decine di migliaia di dipendenti, e dei rilevanti danni sociali (appunto) che i licenziamenti di massa avrebbero causato.

Ulteriore evoluzione fu necessaria, in epoca più recente, per garantire copertura ai lavoratori delle aziende operanti in settori che non erano tutelati da tali strumenti o lo erano solo in parte. La soluzione fu semplice: approvare uno o più decreti "ad hoc" per replicare lo strumento della cassa integrazione anche in assenza delle condizioni di accesso fino a quel momento in vigore: "in deroga" alle normative previste, alcuni territori, alcuni settori industriali, alcune aziende ottennero ugualmente la CIG ad esempio con la Legge Finanziaria del 2004 n. 350/2003 e con la

legge n. 311/2004, legge Finanziaria per il 2005.

Risolto il problema sociale, restava sul tappeto il problema delle coperture finanziarie: considerato che per quei lavoratori in esubero non erano stati versati i contributi di finanziamento della prestazione, chi avrebbe pagato l'indennità di CIG? In quegli anni queste domande non costituivano un ostacolo insormontabile: le voci di spesa poste a carico della fiscalità generale, e di conseguenza del debito pubblico, non erano di fatto sottoposte ad alcun limite.

LA FINE DELLA CIG IN DEROGA

Un ulteriore step evolutivo fu necessario quando la crisi finanziaria globale generata dai mutui americani "sub-prime" nel 2007, si trasferì all'economia reale (cioè su aziende e lavoratori) rendendo evidente che gran parte del tessuto economico italiano, costituito da piccole e piccolissime aziende, sarebbe stato in balia di una crisi lunga e profonda senza poter disporre di alcun ammortizzatore sociale dedicato.

Il governo si affrettò giustamente a predisporre un ampio paracadute sotto forma di cassa in deroga (decreto legge n. 185/2008), in un forma così estesa da non avere avuto precedenti fino ad allora.

Si arriva in questo modo all'estate del 2011 ed alla tempesta dello spread causata dai misteriosi "investitori internazionali": il passaggio di consegne fra il governo Berlusconi ed il governo Monti porta con sé la sorpresa, almeno per noi torinesi, di vedere la professoressa Elsa Fornero in veste di Ministro. Il resto è storia ben nota ai Consulenti del Lavoro: fra le tante riforme attuate, la legge n. 92/2012 di certo non sarà dimenticata tanto facilmente.

Seguendo l'unico principio guida valido da quel momento in poi, cioè la riduzione delle spese da parte dello Stato, il Ministro concepì una

IL BIGNAMI DEGLI ENTI BILATERALI

strategia coerente al contesto ed efficace per il bilancio dello Stato stesso: porre alla fine del 2016 una "dead line" alla CIG in deroga in quanto istituto finanziato dalla fiscalità generale (articolo 2, commi da 64 a 67) e mettere al contempo sulla rampa di lancio uno strumento alternativo finanziato da aziende e lavoratori, oltre tutto disponibile solo a precise condizioni di sostenibilità finanziaria. In questo modo furono accantonati senza alcuna nostalgia il nobile principio mutualistico e la automaticità delle prestazioni.

L'invenzione non era totalmente nuova: lo strumento alternativo era già esistente ed operativo in base alla legge 23 dicembre 1996, n. 662 in alcuni settori particolarmente "agiati" (es. ban-

che e assicurazioni) o diffusi sul territorio (es.: artigianato).

La professoressa Fornero fece seguire alla novità un vero e proprio "ultimatum": tutti i settori non coperti da CIGO o CIGS erano tenuti a dotarsi di un proprio fondo di solidarietà ed in caso di inerzia i settori privi di iniziativa sarebbero ricaduti, di fatto, nella medesima gestione ad opera di un fondo residuale gestito dall'INPS.

Il criterio "dell'ultimo baluardo" era già stato applicato in tema di previdenza complementare (vedasi la gestione del FONDINPS) ed è stato efficacemente replicato in tema di ammortizzatori sociali, come testimoniano i "figli dello spread" cioè i fondi bilaterali da allora autorizzati dal Ministero del Lavoro:

FONTE	DATA di pubblicazione in G.U.	REQUISITO ANAGRAFICO
Decreto 8 giugno 2015 n. 90401	17/08/2015	Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito per i lavoratori del settore marittimo SOLIMARE
Decreto 17 aprile 2015 n. 89581	23/06/2015	Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito per i lavoratori in somministrazione
Decreto 9 gennaio 2015 n. 86986	09/03/2015	Fondo di solidarietà bilaterale per l'Artigianato
Decreto 9 gennaio 2015 n. 86985	04/03/2015	Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico
Decreto 9 gennaio 2015 n. 86984	07/03/2015	Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Società del Gruppo delle Ferrovie dello Stato
Decreto 28 luglio 2014 n. 83486	23/10/2014	Fondo di solidarietà per il personale del credito
Decreto 20 giugno 2014 n. 82761	10/10/2014	Fondo di solidarietà per il personale del credito cooperativo
Decreto 24 gennaio 2014 n. 78642	12/04/2014	Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Gruppo Poste Italiane
Decreto 17 gennaio 2014 n. 78459	15/04/2014	Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza
Decreto 7 febbraio 2014 n. 79141	06/06/2014	Fondo di solidarietà residuale

IL JOBS ACT

Il complesso sistema organizzativo era quasi concluso quando, in epoca ormai recente, si verifica un nuovo colpo di scena: il governo Renzi, tramite il "Jobs Act", torna a mischiare le carte sul tavolo dettando nuovi criteri di gestione per i neonati fondi bilaterali, rinominando il Fondo residuale gestito dall'INPS, ed ampliando la platea delle aziende destinatarie mediante la diminuzione del limite dimensionale a 6 dipendenti. A questo punto scoppia nuovamente il caos interpretativo, come testimoniano le numerose fonti di prassi emanate in pochi mesi su questo tema in seguito alla pubblicazione del Decreto Legislativo n. 148 del 14 settembre 2015:

Oltre a tutto ciò, occorre precisare che a fine febbraio risulta ancora da emanare il decreto interministeriale che renderà operativo il neonato Fondo di Integrazione Salariale presso l'INPS e che esso, verosimilmente, contribuirà ad allungare l'elenco dei documenti di prassi da tenere sotto osservazione.

IL BIGNAMI DEGLI ASPETTI OPERATIVI

L'analisi di dettaglio di una tale mole di documenti richiederebbe parecchio spazio, ma dal punto di vista strettamente operativo per le attività che si svolgono nei nostri uffici, è opportuno sottolineare alcuni passaggi obbligati.

Innanzitutto occorre analizzare l'inquadramento contributivo assegnato all'azienda verificando se essa è soggetta o meno alla contribuzione CIGO/CIGS; in caso affermativo resta unicamente da verificare se sono stati sottoscritti Fondi di Solidarietà Bilaterali Facoltativi, mentre in caso di

SOGGETTO	DOCUMENTO	DATA
Organizzazioni sindacali	Accordo interconfederale per l'artigianato	10 dicembre 2015
INPS	circolare n. 201	16 dicembre 2015
INPS	circolare n. 203	18 dicembre 2015
Ministero del Lavoro	circolare n. 32	22 dicembre 2015
Parlamento	Legge n. 208 di stabilità per il 2016	28 dicembre 2015
INPS	messaggio n. 7637	28 dicembre 2015
Ministero del Lavoro	nota n. 29	04 gennaio 2016
Ministero del Lavoro	nota n. 203	14 gennaio 2016
Ministero del Lavoro	nota n. 998	18 gennaio 2016
Organizzazioni sindacali	Accordo interconfederale per l'artigianato	18 gennaio 2016
INPS	messaggio n. 306	26 gennaio 2016
Ministero del Lavoro	nota n. 457	26 gennaio 2016
INPS	circolare n. 22	04 febbraio 2016
INPS	messaggio n. 548	08 febbraio 2016
Ministero del lavoro	nota n. 40	11 febbraio 2016
INPS	circolare n. 30	12 febbraio 2016

esito negativo la verifica non può prescindere da una buona conoscenza delle diverse tipologie di fondi applicabili.

Eccone una sintesi degna di un Bignami.

1. I Fondi di solidarietà bilaterali:

- devono garantire adeguate forme di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti;
- le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto;
- non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

2. I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi sono quelli che garantiscono la medesima finalità (di istituzione di un sistema di tutela in costanza di rapporto di lavoro) mediante l'adeguamento dei fondi esistenti per i settori nei quali siano operanti "consolidati sistemi di bilateralità", come ad esempio nell'artigianato.

3. I Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale: secondo la circolare INPS n. 30/2016, nelle province autonome di Trento e Bolzano le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possono stipulare accordi o contratti collettivi, anche intersettoriali, a cui sono soggetti i datori di lavoro che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle citate province autonome.

4. I Fondi di solidarietà bilaterali facoltativi possono essere istituiti anche in relazione a settori di attività e classi di ampiezza dei datori di lavoro che già rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria per garantire prestazioni integrative rispetto a quelle previste dalla legge:

- in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- nell'ambito di processi di agevolazione all'esodo;
- per il finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

5. Altri fondi di solidarietà: nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale la disciplina (decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249) del fondo di settore deve essere adeguata alle nuove norme, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

6 e 7. Fondo di Solidarietà Residuale e Fondo di Integrazione Salariale presso l'INPS: vale la pena di sottolineare che il Fondo Residuale ha guadagnato l'operatività e quindi la possibilità di erogare prestazioni solo il 18 dicembre 2015 cioè 13 giorni prima della sua abrogazione, avvenuta il 31 dicembre; con una auspicabile seppure ardita interpretazione amministrativa, il Ministero e l'INPS si sono affrettati a sancire la continuità operativa delle attività del vecchio fondo ad opera del nuovo "Fondo di Integrazione Salariale", seppure quest'ultimo non sia ancora stato costituito ed il previsto decreto interministeriale non sia ancora stato emanato.

Gianluca Bongiovanni

CdL in Rivalta (TO)

#THRILLER DOTTRINALE



Il patto di non concorrenza è un contratto bilaterale a prestazioni corrispettive ed a titolo oneroso, stipulato a seguito dell'interesse di entrambe le parti in causa.

Esso discende dalle previsioni contenute nell'art. 2125 del Codice Civile, attraverso le quali il lavoratore, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, si impegna nei confronti dell'ex datore di lavoro a non svolgere un'attività concorrenziale, per un periodo di tempo concordato (successivo alla cessazione del rapporto) in cambio di una somma di denaro.

Il legislatore del Codice Civile, nel formulare il testo dell'art. 2125, ha valutato l'importanza di tutelare gli interessi dell'imprenditore-datore di lavoro non tanto rispetto ad una concorrenza derivante direttamente dal dipendente stesso, quanto a quella che può scaturire da un'azienda concorrente che ha interesse ad assumere il lavoratore con l'obiettivo di acquisire, ad esempio, informazioni strategiche sull'organizzazione amministrativa e tecnica, sui processi di lavoro e sistemi produttivi, sui metodi commerciali,

sulla clientela, su eventuali brevetti, ecc.

In un contesto di mercati globalizzati e con alta competitività, i datori di lavoro sentono sempre di più l'esigenza di proteggere il proprio know-how ed il core business e di evitare che il bagaglio di conoscenze ed esperienze acquisite da un dipendente possa essere adoperato, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, a favore di imprese concorrenti.

Il datore di lavoro può stipulare un patto di non concorrenza con qualsiasi dipendente, anche con i lavoratori addetti a mansioni non "apicali", purché egli abbia l'interesse a farlo per la specifica natura e/o per le particolari caratteristiche dell'attività svolta (Cass. 19 aprile 2002, n. 5691).

Più sono elevate le esperienze e le competenze professionali del lavoratore (c.d. core worker) tanto è maggiore l'interesse del datore di lavoro a tutelare la propria azienda

stipulando con il dipendente un idoneo patto di non concorrenza.

Caratteristiche generali

Prima di esaminare le caratteristiche dell'art. 2125 C.C., è opportuno soffermarsi sul dettato dell'art. 2105 (obbligo di fedeltà) del Codice Civile che impone al prestatore di lavoro, mentre il rapporto di lavoro è in corso di svolgimento, un'obbligazione accessoria rispetto a quella principale di lavorare: quella di non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore (divieto di concorrenza), né di divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa (obbligo di riservatezza), o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. Il dovere di fedeltà derivante dall'art. 2105 del Codice Civile è un obbligo di legge che non necessita di alcun accordo particolare con il lavoratore e risponde al principio di carattere

IL PATTO DI NON CONCORRENZA NEL LAVORO SUBORDINATO

generale in base al quale tutti sono tenuti al dovere di non ledere l'altra sfera giuridica (*neminem laedere*) ed impone a tutti i lavoratori, senza limitazioni, il divieto di concorrenza e l'obbligo di riservatezza (obblighi di non fare) dalla data di costituzione del rapporto di lavoro e fino alla data di chiusura dello stesso.

L'art. 2125 del Codice Civile prevede la possibilità di estendere, contrattualmente e volontariamente, al termine del rapporto di lavoro, quel divieto di concorrenza previsto dall'art. 2105 limitando lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro secondo tempi, modi e condizioni che le parti interessate dovranno concordare e stabilire in un formale negozio giuridico.

Quindi, non esiste un obbligo di non concorrenza del lavoratore in assenza di un accordo formulato nel rispetto delle condizioni previste dalla norma, fatte salve quelle situazioni riconducibili alla violazione del segreto oppure alla effettuazione di atti di concorrenza sleale.

Il patto di non concorrenza per essere ritenuto legittimo deve rispettare determinati requisiti legali, posti a tutela della libertà lavorativa del prestatore di lavoro, a pena di nullità del patto stesso nel caso in cui essi non vengano osservati.

La validità del patto va stabilita "in concreto", cioè con diretto riferimento al suo contenuto e non alle sole capacità professionali del lavoratore (Cass. 3 dicembre 2001, n. 15253, Cass. 2 maggio 2000, n. 5477; contra Cass. 24 agosto 1990, n. 8641).

L'art. 2125 Codice Civile prescrive che il patto di non concorrenza deve:

- essere redatto in forma scritta;
- contenere la pattuizione di un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro;
- prevedere determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

Inoltre, la durata del vincolo temporale non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi.

Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella prevista misura sopra indicata.

Il requisito della forma scritta "ad substantiam", secondo l'orientamento giurisprudenziale consolidato, deve riguardare tutti gli elementi essenziali previsti dall'art. 2125 del Codice Civile.

La validità del patto non è condizionata alla specifica approvazione scritta ex art. 1341 del Codice Civile. La valutazione congiunta dei requisiti previsti dalla norma è fondamentale per stabilire se il lavoratore, una volta concluso il patto di stabilità, possa oggettivamente e realmente trovare una nuova occupazione adeguata con la sua professionalità.

L'ampiezza del dettato dell'art. 2125 del Codice Civile e la necessità di indagare la portata dei limiti, in combinazione tra loro, spiega la ragione delle "oscillazioni giurisprudenziali". I giudici del lavoro, infatti, si sono pronunciati copiosamente in materia e ciò comporta la necessità di una puntuale e costante analisi dell'orientamento della magistratura.

La dottrina è concorde nel ritenere che le garanzie dell'art. 2125 del Codice Civile siano in grado di mantenere entro limiti tollerabili l'atto di disposizione del prestatore di lavoro, in modo da non pregiudicare completamente ogni successiva attività del lavoratore compatibile con la sua professionalità.

Consideriamo, anche, che i principi di correttezza e buona fede impongono al datore di lavoro di non pretendere dal suo ex dipendente una rinuncia troppo ampia o generica.

La stipulazione del patto, come abbiamo visto, è il frutto di una scelta volontaria e libera delle parti e può riguardare qualsiasi lavoratore subordinato.

L'opportunità di stipulare o meno un contratto ex art. 2125 del Codice Civile con il dipendente è lasciata prima alla autonoma valutazione del datore di lavoro (Cass. 19 aprile 2002, n. 5691) e successivamente a quelle del lavoratore che può scegliere di aderire o meno alle condizioni previste dal contratto.

Momento di stipulazione del patto di non concorrenza

La norma non prevede uno specifico momento per la stipulazione del patto di non concorrenza; pertanto, esso può essere stipulato all'atto dell'assunzione, durante il rapporto di lavoro, al momento della sua cessazione ed anche a rapporto di lavoro concluso, rimanendo applicabili, anche in quest'ultimo caso, le regole dettate dall'art. 2125 del Codice Civile (Cass. 10 aprile 1965, n. 630).

La problematica principale della stipulazione del patto di non concorrenza nella fase iniziale del rapporto di lavoro o subito dopo è rappresentata dalla difficoltà di determinare condizioni, termini e modi del contratto, in un contesto nel quale le parti potenzialmente interessate a stipulare l'accordo non sono ancora in grado di valutare correttamente i confini professionali del lavoratore neo assunto che potrebbe essere indotto ad accettare un patto di non concorrenza sulla base di situazioni emotive limitanti la sua libera scelta. L'esistenza di tali condizioni, potrebbe rendere non legittimo il patto di non concorrenza.

Certamente, una maggiore anzianità di servizio del lavoratore ed una più ampia conoscenza delle potenzialità professionali dello stesso possono consentire alle parti di valutare e delineare meglio i confini legali entro i quali stipulare il contratto e di stabilire un compenso equilibrato. Il patto potrà essere concluso anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro allorché esso «sia stipulato in sede di definizione di un conflitto di interessi ancora pendente relativo al percorso rapporto» (Cass. 10 aprile 1965, n. 630).

Limite di oggetto

Il limite di oggetto è rappresentato dall'attività il cui esercizio è inibito e deve essere valutato in stretta relazione con gli altri limiti previsti dall'art. 2125 del Codice Civile che hanno l'obiettivo specifico di contenere un'eccessiva compressione dei

diritti del prestatore di lavoro allo svolgimento di un'attività lavorativa. Il patto non deve limitarsi necessariamente alle sole mansioni espletate in corso di rapporto, e può riguardare qualsiasi attività che possa entrare potenzialmente in concorrenza con quella svolta del datore di lavoro (Cass. 26 novembre 1994, n. 10062) escludendo solo le attività estranee allo specifico settore produttivo o commerciale nel quale opera il datore di lavoro, in quanto inidonee a configurare la concorrenza (Cass. 19 novembre 2014, n. 24662).

Il lavoratore deve poter continuare a svolgere un'attività di lavoro coerente con il proprio bagaglio professionale e tale da potergli assicurare una retribuzione idonea a soddisfare le esigenze di vita propria e della famiglia anche dopo la cessazione del precedente rapporto di lavoro (Cass. 4 aprile 2006 n. 7835, Cass. 10 settembre 2003 n. 13282, Trib. Milano 22 ottobre 2003, Cass. n. 5477/2000). La norma assegna al lavoro contemporaneamente un ruolo di realizzazione professionale e di crescita morale, fondamentale sia sotto il profilo del diritto che anche del dovere di ogni individuo e di ogni società civile.

Il patto di non concorrenza deve, quindi, contemperare le esigenze del datore di lavoro - che naturalmente tende a limitare il più possibile l'attività futura dell'ex dipendente - con quelle del lavoratore, il quale deve essere effettivamente messo in grado di poter svolgere

un'attività remunerata attraverso l'utilizzo del bagaglio di competenze sviluppato (Cass. 3 dicembre 2001 n. 15253, Cass. 26 novembre 1994 n. 10062, C. App. Milano 17 marzo 2006, Trib. Ravenna 24 marzo 2005, Trib. Milano 31 luglio 2003, Trib. Torino 23 settembre 1997).

L'ampiezza del vincolo imposto al lavoratore dal patto di non concorrenza deve essere tale da non comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del dipendente medesimo in limiti che ne compromettano, di fatto, ogni potenzialità reddituale ed un guadagno idoneo alle esigenze di vita (Trib. Pordenone 4 novembre 2014, Cass. 26 novembre 1994, n. 10062, Trib. Torino 23 settembre 1997, Cass. 3 dicembre 2001, n. 15253, Cass. n. 13282 del 2003).

Il patto è stato ritenuto nullo quando l'ampiezza dei limiti posti è tale da comprimere fortemente lo svolgimento dell'attività e della professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale (Cass. 10 settembre 2003, n. 13282).

Anche il patto che prevede il divieto di carattere generale di prestare attività per aziende operanti nello stesso settore dell'ex datore di lavoro è stato ritenuto nullo (Pret. Milano, 13 gennaio 1999).

Limite di luogo

Strettamente connesso al limite di oggetto è il limite territoriale; esso deve essere precisamente individuato nel contratto, pena la nullità dello stesso (Trib. di Ravenna 24

marzo 2005, che ha ritenuto nullo un patto di non concorrenza esteso indefinitamente sia all'Italia che all'estero).

Il perimetro territoriale deve essere valutato considerando anche l'area geografica entro la quale il datore di lavoro interessato dal patto di non concorrenza ha interesse a limitare l'attività del lavoratore, tenendo in considerazione che l'obiettivo rimane sempre la salvaguardia di reali e concrete possibilità di lavoro per il dipendente, dopo la cessazione del rapporto (Pret. di Milano 10 febbraio 1981).

Il limite di oggetto e quello di terri-

torio sono, in via generale, tra loro inversamente proporzionali: un limite di oggetto molto ampio richiede un limite territoriale ristretto e viceversa.

La giurisprudenza, nel tempo, valutando la globalizzazione dei mercati, ha modificato il precedente orientamento ed ha riconosciuto la validità di accordi di non concorrenza che prevedevano limitazioni territoriali estesi:

- per il Trib. di Milano (Sentenza del 3 maggio 2005) un patto di non concorrenza può nell'odierna dimensione economica globalizzata, non limitarsi al territorio nazio-

nale, ma investire la dimensione europea;

- mentre il Trib. di Torino (Sentenza del 16 gennaio 2006) ha ritenuto legittimo un patto esteso al territorio europeo e degli Stati Uniti.

Inoltre, sono stati ritenuti legittimi:

- il patto di non concorrenza con il quale veniva proibito ad un addetto marketing, dipendente di una società multinazionale nel settore della vendita di articoli per il fitness, di svolgere qualunque tipo di attività in favore di aziende operanti nel medesimo settore nell'intero territorio europeo (Cass. 10

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



Lettera Insurance Broker S.r.l.

www.letterainsurancebroker.com



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

settembre 2003, n. 13282);

- il patto di non concorrenza che vietava al lavoratore di svolgere, nell'ambito del territorio italiano ed europeo, attività di vendita, di progettazione e di produzione a favore di imprese che commercializzavano o usavano fibre metalliche (Tribunale di Milano 22 ottobre 2003);
- il patto di non concorrenza di un tecnico elettronico addetto allo sviluppo e studio dell'hardware e del software - esteso a Europa, Asia, Stati Uniti, Canada, Sud America, Giappone e Australia - avente ad oggetto uno specifico settore della progettazione e costruzione di macchine automatiche computerizzate per il dosaggio di fluidi (rivolte ai settori tessile, chimico, delle vernici e degli inchiostri) in quanto compensato «dal limite particolarmente ristretto dell'oggetto». La sentenza della Corte d'Appello di Bologna del 18 gennaio 2001, ha ritenuto, nella fattispecie, che il particolare settore oggetto del patto non limitava «la redditività e la capacità lavorativa del lavoratore, dal momento che gli era consentito di svolgere qualsiasi ulteriore attività di consulenza, in ambito hardware e software per macchine industriali computerizzate sia in Italia che all'estero»;
- il patto di non concorrenza di un "design brand coordinator" - esteso a Italia, Francia, Svizzera, Inghilterra, Germania e Stati Uniti - avente ad oggetto qualsiasi attività in favore di società operanti nel settore della produzione, com-

mercializzazione e distribuzione di articoli di abbigliamento e pelletteria, calzature ed articoli per la casa. Il patto aveva una durata di sei mesi e prevedeva un corrispettivo pari al 50% della retribuzione del semestre precedente la cessazione del rapporto. Secondo il Trib. di Milano (Sentenza del 31 luglio 2003) «l'ampiezza territoriale della limitazione (...) è compensata dall'ambito temporale affatto esiguo, suscettibile di non compromettere (...) la possibilità del ricorrente di impiegare la propria professionalità e di esprimerla anche in altri settori e per altri tipi di consulenza o collaborazioni».

Corrispettivo

Il compenso economico previsto dall'art. 2125 del Codice Civile e le modalità della sua erogazione sono affidate all'autonomia dalle parti firmatarie del patto di non concorrenza.

Determinare un corrispettivo "adeguato", rispetto ai limiti imposti dal patto, rappresenta l'aspetto più difficile e controverso.

Tanto più stringenti sono i limiti previsti dal patto nei confronti del lavoratore tanto maggiore dovrà essere il compenso economico connesso. Il datore di lavoro deve valutare con estrema attenzione la congruità del compenso, che deve:

- avere il requisito della determinatezza;
- essere commisurato al sacrificio richiesto al lavoratore valutando gli altri limiti previsti nel patto.

Il datore di lavoro dovrà stimare il

valore del sacrificio chiesto al lavoratore in termini di professionalità, di retribuzione, di perdita di chance e di eventuali maggiori oneri indiretti (ad esempio per acquisire una nuova professionalità o per variare il luogo di lavoro) derivanti dal patto di non concorrenza (Trib. Milano dell'11 settembre 2004, Trib. di Milano del 22 ottobre 2003, Trib. Milano del 5 giugno 2003, Trib. Milano del 18 giugno 2001, Pret. Prato del 18 luglio 1991, Trib. Milano del 24 giugno 1974, Trib. di Torino del 19 febbraio 1964).

Una volta stabilito il congruo corrispettivo bisognerà rivolgere l'attenzione alle tempistiche di erogazione:

- una parte della giurisprudenza ritiene che il compenso non possa essere erogato in corso di rapporto di lavoro, perché questa modalità di pagamento conferisce al contratto di non concorrenza un elemento di aleatorietà ed indeterminata tale da non consentire al lavoratore di valutare correttamente il valore del proprio sacrificio (Trib. Milano dell'11 settembre 2004, Trib. Milano del 18 giugno 2001);
- altra parte della giurisprudenza ha, invece, valutato legittimo il pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto, perché tale modalità di erogazione crescente e legata alla durata del rapporto risponderebbe meglio alle esigenze delle parti poiché "la maggiore permanenza in un determinato settore merceologico comporta la maggiore specializzazione del lavoratore, rendendo più difficile

la collocazione nel mercato del lavoro in un settore diverso e che, viceversa, tali difficoltà non incontrano chi abbia svolto un breve periodo di lavoro presso un datore di lavoro che, dopo aver consentito comunque l'apprendimento di nozioni tecniche, non possa fruire del lavoro di tale dipendente perché in breve tempo dimissionario" (Trib. Milano del 27 gennaio 2007).

Il corrispettivo potrà essere stabilito in misura fissa o percentuale rispetto alla retribuzione del lavoratore. In particolare, è stato riconosciuto congruo un compenso percentuale fissato in ragione al 15% del salario (Pret. L'Aquila, 22 marzo 1989).

Altra giurisprudenza ha, invece, ritenuto che la non prevedibilità della durata del rapporto di lavoro renda indeterminato anche l'ammontare del corrispettivo del patto di non concorrenza, che quindi risulterebbe aleatorio e comporterebbe la nullità del patto stesso (Trib. Ascoli Piceno del 22 ottobre 2010, Trib. Milano del 28 settembre 2010).

In tale ambito, il Trib. Milano, con Sentenza del 21 luglio 2005, ha affermato: "con riferimento al patto di non concorrenza di cui all'art. 2125 del Codice Civile, va rilevato che il pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto di lavoro non inficia la validità del patto, che il corrispettivo non deve essere necessariamente determinato, ma è sufficiente sia determinabile, che l'art. 2125 del Codice Civile lascia alle parti ampia autonomia nel determinare le modalità di pagamento

del corrispettivo, che non è necessario che il pagamento avvenga dopo al cessazione del rapporto di lavoro, ben potendo il corrispettivo essere pattuito sotto forma di percentuale sulla retribuzione o di somma da corrispondersi in costanza di rapporto".

In precedenza, lo stesso Tribunale di Milano, con sentenza 11 settembre 2004, aveva ritenuto che "il patto di non concorrenza deve prevedere, a pena di nullità, la corresponsione di un corrispettivo che dev'essere, al momento della stipulazione del patto, congruo rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore e necessariamente determinato nel suo ammontare; ne consegue che viola il disposto dell'art. 2125 del Codice Civile la previsione del pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto, in quanto tale modalità di pagamento introduce una variabile legata alla durata del rapporto che conferisce al patto un inammissibile elemento di aleatorietà e indeterminatezza". La previsione di compensi simboli-

ci, iniqui o comunque sproporzionati rispetto al sacrificio imposto al lavoratore è illegittima (Cass. 14 maggio 1998, n. 4891).

In conclusione, una produzione legislativa così vasta e spesso controversa da classificare il patto di non concorrenza come uno dei tanti, troppi, thriller dottrinali con cui si deve confrontare quotidianamente la nostra professione.

Salvatore Verga

CdL in Torino



#ELISIR DA SEMPLICAZIONE



Il lavoratore che intende cessare il rapporto di lavoro può rassegnare le dimissioni o raggiungere un accordo con il datore di lavoro sottoscrivendo una risoluzione consensuale.

Nell'ordinamento giuridico italiano le dimissioni consistono in un atto volontario del lavoratore e la volontà dello stesso non deve essere viziata da minacce, raggiri, errore o incapacità, pena l'annullabilità dell'atto. Quest'ultimo ha effetto nel momento in cui il datore di lavoro ne viene a conoscenza e il suo dissenso non ha alcuna rilevanza ai fini dell'efficacia dell'atto medesimo.

La risoluzione consensuale, invece, è un accordo tra le parti dove vengono previsti i termini economici, temporali, etc., per porre fine a un rapporto di lavoro.

Considerando a priori le dimissioni un atto volontario del lavoratore,

occorre sottolineare che, a volte, nella pratica, tale volontà viene viziata dando origine alle cosiddette "dimissioni in bianco".

Le "dimissioni in bianco" consistono in una pratica illegale tesa ad estorcere una preventiva manifestazione di volontà orientata alla chiusura del rapporto da parte dei lavoratori contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro ovvero in frangenti diversi. In buona sostanza una lettera di dimissioni priva della data di fine rapporto, con l'intento da parte del datore di lavoro di cessare ogni contatto professionale subordinato in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo riportando la data delle dimissioni, anziché intraprendere la strada, spesso scivolosa, del licenziamento. Il lavoratore che supinamente ha soggiaciuto alle mallevoli volontà del datore di lavoro

può ovviamente difendersi da questa pratica illegale, purtuttavia su di lui grava l'onere della prova, cioè deve dimostrare quanto afferma e quest'onere, sovente, fa desistere il lavoratore da avviare una causa contro il datore di lavoro.

Il Legislatore, tramite l'articolo 26 del Dlgs 151/2015 non è di fatto intervenuto per variare la natura delle dimissioni ma ha previsto una nuova procedura a cui il lavoratore dovrà sottostare affinché il datore di lavoro sia a conoscenza della sua volontà nonché sia impossibilitato a rendere fattibile qualsiasi percorso da cui scaturiscano le cosiddette "dimissioni in bianco".

Nello specifico il predetto articolo 26 del Decreto Legislativo 151 del 14 settembre 2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015, ha previsto che le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro debbano essere presentate esclusivamente con modalità telematiche e su appositi moduli disponibili sul sito del ministero del lavoro "www.lavoro.gov.it", quindi trasmesse al datore di lavoro ed alla Direzione del lavoro competente in modalità on-line a pena d'inefficacia. Pertanto non ci troviamo di fronte ad una convalida, ma all'utilizzo di una procedura che non permetterà d'accedere ad altri format.

Sempre l'art. 26 prevede che il lavoratore disponga della facoltà di revocare le dimissioni nonché la risoluzione consensuale entro sette giorni dalla data della trasmissione

LE MODALITÀ DELLE DIMISSIONI TELEMATICHE

del modulo con identiche modalità. Sono esclusi dalla procedura on-line anzidetta:

- le dimissioni del lavoro domestico;
- le dimissioni effettuate nelle sedi protette previste dall'articolo 2113 del c.c. (sede sindacale, D.T.L., organismi di certificazioni);
- la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e quelle rassegnate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, in quanto devono essere convalidate dalla Direzione Territoriale del lavoro competente per territorio. La circolare del Ministero del Lavoro n. 22350 del 18 dicembre 2015 ha modificato il modello di convalida delle dimissioni o risoluzione consensuale al fine di illustrare ai lavoratori interessati i relativi diritti e le possibili alternative alle dimissioni.

Il lavoratore può trasmettere il modulo direttamente o tramite soggetti terzi previsti dal comma 4: patronati, organizzazione sindacali, enti bilaterali, commissione di certificazione. Non sono più contemplati i Centri per l'Impiego e le Direzioni Territoriali del Lavoro i quali erano previsti per la convalida della Legge 92/2012 e né tanto meno gli studi dei Consulenti del Lavoro in genere e, va da sé, quelli che assistono l'Azienda. Rammentiamo che la norma prevede una sanzione amministrativa

da 5.000 a 30.000 euro al datore di lavoro che alteri il modulo di convalida, salvo che il fatto non costituisca reato.

Si precisa altresì che vengono demandati i dati di identificazione del rapporto, le modalità di trasmissione e gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione, ad un successivo Decreto Ministeriale da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. 151/2015. Le disposizioni dell'articolo 26 entrano in vigore, come da disposizioni del comma 8 dell'art 26, dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione del decreto ministeriale sulla G.U.; nel caso quella del 11 gennaio 2016, e pertanto la modifica diverrà esecutiva il 12 marzo 2016. Per previsione del D.Lgs. 151/2015 con l'entrata in vigore del decreto ministeriale sono abrogati i commi dal 17 al 23 bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012 n. 92 (Legge Fornero) che stabiliscono le regole per la convalida, le quali rimangono in vigore fino al 11 marzo 2016.

LE SPECIFICHE DEL DECRETO MINISTERIALE

Il Decreto Ministeriale definisce i dati che deve contenere il modulo telematico e le modalità tecniche. Il modulo è composto da cinque sezioni:

- sezione 1 - lavoratore (dati identificativi del lavoratore ed e-mail);
- sezione 2 - datore di lavoro (dati del datore di lavoro e sede lavoro);
- sezione 3 - rapporto di lavoro (dati identificativi del rapporto da cui si

intende recedere quali data inizio e tipologia);

- sezione 4 - recesso dal rapporto di lavoro / revoca (data delle dimissioni o risoluzione consensuale);
- sezione 5 - dati invio quali codice identificativo - dati soggetto abilitato - data trasmissione (la sezione 5 viene aggiornata automaticamente dal sistema contestualmente al salvataggio).

Il sistema suddivide i rapporti iniziati precedentemente o successivamente al 2008 (anno di entrata in vigore della comunicazione obbligatoria in via telematica) generando due eventualità:

- se precedentemente al 2008, il lavoratore dovrà compilare le sezioni 2 e 3 in quanto il sistema non è in possesso dei suoi dati;
- se successivamente al 2008, le sezioni 1 - 2 - 3 sono compilate automaticamente dal sistema dopo l'immissione del codice fiscale del datore di lavoro prospettando tutti i rapporti attivi in modo che il lavoratore possa scegliere quello dal quale intende recedere, facilitando il lavoratore, ma non permettendo qualsiasi altro intervento quale, ad esempio, l'inserimento di note.

La procedura operativa si può riassumere in tre fasi.

Prima fase

Il sistema si preoccupa della verifica dell'identità del soggetto che vuole dimettersi e di quello che effettua l'adempimento al fine di prevenire che soggetti terzi diversi dal lavoratore possano porle in essere.

Il lavoratore può agire in autonomia o avvalersi di soggetti terzi abilitati. Se agisce in autonomia deve chiedere il PIN (codice personale) all'INPS accedendo sul sito "www.inps.it", salvo il caso in cui ne sia già in possesso perché già richiesto in passato e provvedere alla registrazione nell'archivio del Ministero del Lavoro accedendo al sito "www.cliclavoro.gov.it": verrà rilasciata dal sistema una password che il lavoratore potrà utilizzare più volte; pertanto la registrazione deve essere effettuata una volta sola e vale per sempre.

Al contrario, se decide di avvalersi di un intermediario abilitato, questi deve utilizzare la propria utenza di Cliclavoro per la firma digitale del modulo, assumendosi la responsabilità dell'accertamento dell'identità del lavoratore ai fini della trasmissione, attraverso la firma digitale del file PDF prodotto.

Seconda fase

Nella seconda fase il lavoratore autonomamente o con l'assistenza di terzi abilitati deve accedere sul sito del Ministero del Lavoro "www.lavoro.gov.it" al "form on line" per l'immissione dei dati e l'invio del modello delle dimissioni/risoluzioni consensuali.

Terza fase

Il modello, una volta compilato e salvato, nella sezione 5 viene identificato con un codice alfanumerico riportato nella cella "codice identificativo modulo", rilasciato dal sistema e dalla marca temporale riportata nella cella "data trasmissione" [AAAA-MM-GG-H(24)-mi-ss-

ms (millisecondi), venendo inoltrato automaticamente dal Ministero sulla PEC del datore di lavoro, contestualmente alla notifica nel cruscotto alla Direzione Territoriale del Lavoro competente. Entrambi i soggetti potranno poi solo visionare il modulo in quanto sarà in modalità di sola lettura.

Nei sette giorni successivi alla trasmissione al lavoratore è permesso di procedere alla revoca, con le stesse modalità telematiche sopra illustrate indicando il codice identificativo della comunicazione che intende revocare. Non è specificato se sia essenziale che debba procedere lo stesso soggetto che ha effettuato il precedente invio.

Al fine di facilitare l'utilizzo della nuova procedura il Ministero del Lavoro con la circolare n. 12 del 4 marzo 2016 ha comunicato la messa a disposizione degli utenti nel proprio sito di un video che illustrerà i passi operativi da effettuare e la possibilità di inoltrare quesiti utilizzando l'e-mail: dimissionivolontarie@lavoro.gov.it e la pubblicazione delle relative FAQ.

CRITICITÀ

A parere di chi scrive la norma presenta alcune criticità:

- la procedura sopra descritta rientra nel decreto "Semplificazione" ma non ne detiene proprio la quintessenza per essere definita tale; innanzitutto per presentare le dimissioni sono previste due registrazioni, una all'INPS e l'altra al Ministero del Lavoro seguite

dalla compilazione di un modello telematico che richiede la conoscenza e l'uso del computer. I soggetti abilitati a cui si può rivolgere il lavoratore possono non sempre essere disponibili sia come tempistica che come sede sul territorio;

- la norma usa termini quali datore di lavoro, lavoratore, dimissioni e quindi non utilizzando riferimenti al recesso, collaboratore, committente si ritiene che la procedura sia indirizzata alle dimissioni e alla risoluzione consensuale dei lavoratori dipendenti escludendo i collaboratori;
- non è definito il comportamento a cui devono attenersi i soggetti del rapporto di lavoro qualora, pur avendo rispettato la procedura per le dimissioni, di comune accordo decidano di posticipare l'effettiva interruzione del rapporto;
- non è fornita la possibilità al lavoratore di motivare le dimissioni e pertanto specificare se si tratta di dimissioni per giusta causa dal quale deriva il pagamento del preavviso da parte del datore di lavoro;
- la pubblicazione della norma sulla Gazzetta Ufficiale ha lo scopo di far conoscere ai cittadini quanto prescritto ma, nella realtà quotidiana, ci vorranno settimane se non mesi prima che i lavoratori abbiano conoscenza della nuova procedura. Diventa spontaneo domandarsi come debba comportarsi il datore di lavoro che riceve una raccomandata postale contenente le dimissioni; si presume debba inviare a

sua volta una lettera raccomandata al dipendente, avvisandolo dell'inefficacia delle dimissioni stesse in quanto non consone alla procedura prevista dalla D.Lgs. 151/2015 invitandolo ad ottemperare alle nuove disposizioni;

- non è previsto come si dovrà comportare il datore di lavoro quando il lavoratore, dimissionario verbalmente, non si presenterà in servizio senza provvedere all'invio delle dimissioni. Sarà sufficiente notificare al lavoratore di comunicare le sue intenzioni attenendosi alla procedura prevista dalla norma o si vedrà costretto a procedere con il licenziamento sottostando all'iniquo pagamento del "ticket" di ingresso Naspi?

Avviandoci a concludere occorre evidenziare che non risulta una radicalizzazione delle cosiddette "dimissioni in bianco" ed allora ci si chiede se di fronte a pochi casi sia necessario un intervento così pesante da parte del Legislatore. Intervento che non semplifica la procedura proprio per quei lavoratori che la norma vorrebbe tutelare nonché per quelle aziende da sempre rispettose delle norme. Tendenzialmente vi è da concordare con chi afferma che la modifica, più che ad una tutela reale del lavoratore risponda ad un indirizzo politico in quanto il legislatore, in un momento in cui sta cercando di innovare le norme che regolano il lavoro e rendere il sistema più flessibile nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, voglia assicurare il lavoratore che l'apparato normativo

continua a proteggerlo. Del resto non è la prima volta che si tratta di dimissioni telematiche: nel 2007 con la L. 188/2007 ed il DM 05/03/2008 il Legislatore impose l'obbligo di redigere le dimissioni su un apposito modello informatico. Tale norma ebbe vita breve: infatti, a giugno del 2008 fu abrogata dal DL 112/2008 convertito nella Legge 133/2008. E siccome la storia si ripete, la prima volta in tragedia e la seconda in farsa, possiamo ancora sperare in un provvidenziale ripensamento ...

Sandra Fruci
CdL in Torino



#GLI EQUILIBRISMI DELLA PRECARIETÀ

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 30 dicembre scorso è stata pubblicata la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 cosiddetta “Legge di stabilità 2016”, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato.

Numerose le novità contenute nella Legge, vigente dal 1 gennaio 2016, e costituita da un solo articolo composto da ben 999 commi.

Tra le disposizioni ivi contenute, si tratteranno di seguito gli argomenti correlati alle novità in merito alla gestione amministrativa del personale.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Con l'intento di affiancare e sostenere le nuove regole in materia di lavoro ed in particolare quelle sulle tipologie contrattuali previste dalla riforma del lavoro Job Act, il Legislatore anche per l'anno 2016, ha voluto concedere ai datori di lavoro uno strumento di vantaggio per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di soggetti non occupati o occupati con altre forme contrattuali di lavoro.

All'art. 1 comma 178, dunque, ripropone l'incentivo introdotto dalla Legge n. 190/2014 ma ne riduce fortemente la misura e la durata. Il nuovo sgravio non sarà più totale ma parziale e viene concesso per soli 24 mesi e nella misura del 40% da calcolarsi sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con il limite di massimale annuo pari a Euro 3.250.

Soggetti Datori di lavoro interessati

Possono beneficiare del nuovo esonero contributivo i datori di lavoro del settore privato (ad esclusione del settore agricolo soggetto a particolare regolamentazione), con riferimento alle nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato stipulate entro e non oltre il 31 dicembre 2016, purché nei 6 mesi precedenti il lavoratore non sia già stato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.

Inoltre, è stato chiarito dalla prassi amministrativa che, ai fini dell'applicazione dell'incentivo e verifica del requisito soggettivo, rientrano i lavoratori che nel periodo di osservazione (6 mesi precedenti) abbiano svolto attività di lavoro subordinato con contratti a termine, di lavoro autonomo con collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto

ovvero i titolari di una partita IVA.

Rapporti di lavoro agevolati

L'esonero contributivo si applica:

- alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- decorrenti dal 1° gennaio 2016 e con riferimento ai contratti stipulati entro il 31 dicembre 2016.

L'assunzione a tempo indeterminato può essere effettuata sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Esclusioni

L'esonero contributivo NON spetta:

- in relazione alle assunzioni effettuate con contratto di apprendistato (che già costituisce una forma contrattuale a tempo indeterminato con disciplina speciale) e nell'ambito del lavoro domestico;
- relativamente ai lavoratori:
 - che nei 6 mesi precedenti alla data di assunzione siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
 - per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione a precedenti assunzioni con contratto a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro;
 - in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile facenti capo anche per interposta persona allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei 3 mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità 2016 (ossia 1 gennaio 2016).

IL LAVORO NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

Durata del beneficio

L'esonero contributivo spetta per un periodo massimo di 24 mesi.

Il biennio per il quale compete il beneficio deve essere individuato dal giorno della data di assunzione "agevolata" fino al giorno antecedente la medesima data di 2 anni dopo.

Misura dell'agevolazione

Il nuovo beneficio:

- consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nella misura del 40%;
- nel limite massimo di 3.250 euro annui da intendersi per ciascun lavoratore.

Cumulabilità

L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri/riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti da altre disposizioni normative vigenti. È, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica fra i quali:

- incentivo assunzioni di lavoratori disabili ex art. 13 L.68/99 e successive modifiche;
- incentivo assunzioni giovani genitori di cui al decreto del Ministero gioventù del 19 novembre 2010;
- incentivo assunzione di beneficiari del trattamento Aspi art. 2 c.10-bis L.92/2012 e successive modifiche;
- incentivo inerente il Programma Garanzia Giovani (decreto direttoriale Min. Lav. n. 11 del 23 gennaio 2015);
- incentivo per stabilizzazione di un contratto di collaborazione ai sensi dell'art.54 D.Lgs. 81/2015.

Premi INAIL

L'esonero contributivo non si applica ai premi e contributi dovuti all'INAIL.

Condizioni ostative:

- mancata applicazione della normativa in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) e violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- mancata regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assistenziale, condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- mancato rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (DURC INTERNO);
- mancato rispetto delle disposizioni relative al collocamento mirato o obbligatorio L. 68/99 e successive modifiche.

Note

Il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisce dell'esonero contributivo, preserva il diritto alla fruizione nei limiti di durata e misura residua computando il rapporto con il datore di lavoro cessante.

Particolare regime continua ad essere applicato per le nuove assunzioni in agricoltura.

Non sono previsti particolari procedure o pratiche in capo al lavoratore ai fini dell'applicabilità dell'esonero. Tuttavia, a parere delle scriventi, si ritiene necessario, al fine di verificare il requisito soggettivo del lavoratore, farsi rilasciare autocertificazione o documentare mediante presentazione di uno stato di servizio rilasciato dal centro per l'impiego all'interessato, l'effettiva situazione lavorativa del soggetto nei 6 mesi precedenti.

La disposizione ha carattere temporaneo e, salvo nuovi interventi, cesserà di produrre i propri effetti dal 2017. Esclusivamente nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna è prevista un'ulteriore proroga della misura a carattere transitorio anche per il 2017 con possibilità di aumentarne durata temporale e misura.

DETAZZAZIONE

Viene re-introdotta la possibilità di applicare il regime di tassazione sostitutiva ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corrispondenza sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Il regime agevolato e sostitutivo dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, denominato "detassazione" già previsto fino al 31 dicembre 2014, non era stato invece rifinanziato per il 2015.

Molte analogie con la disciplina de-

gli anni passati, valevoli per l'anno 2016, quali:

- ambito di applicazione: settore privato;
- applicazione di un'imposta pari al 10% sostitutiva dell'IRPEF e addizionali regionali e comunali da calcolarsi sulle somme erogate a tale titolo;
- limite oggettivo: gli importi assoggettabili a detassazione non potranno eccedere l'importo complessivo di Euro 2.000 da intendersi al lordo delle ritenute fiscali, con possibilità di elevare il suddetto limite fino a Euro 2.500 qualora il datore di lavoro coinvolga pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- limite soggettivo: il lavoratore, titolare di reddito da lavoro dipendente, non deve avere conseguito un reddito fiscale di importo non superiore a Euro 50.000 conse-

guito nell'anno precedente (quindi nell'anno 2015) rispetto a quello di percezione della somma detassabile.

Se il sostituto d'imposta (datore) tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario (lavoratore) attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

VEDI TABELLA A

L'aspetto innovativo delle disposizioni valevoli per il 2016 consiste nella facoltà del dipendente – in alternativa all'erogazione diretta – di tramutare la somma detassata in parte o totalmente in "welfare aziendale" usufruendo di un ulteriore beneficio fiscale pari alla piena esenzione dalla tassazione in luogo dell'assoggettamento al 10% (art. 51 c.2 e 3 Tuir). In virtù del principio di armo-

nizzazione delle basi imponibili, tale beneficio si traduce di fatto anche in esenzione contributiva. **VEDI SCHEMA B** Ed infatti, del comma 190 dell'art. 1 legge n. 208/2015, si modificano le lettere f) ed f-bis) dell'art. 51 Tuir e si introduce la lettera f-ter, prevedendone che la detassazione applicata ai c.d. fringe benefit può essere applicata anche nel caso in cui i premi di produttività siano erogati dal datore di lavoro (con il consenso del lavoratore) nelle forme previste dall'articolo 51 commi 2-3 del TUIR. Nel concreto, la detassazione si applica nel caso in cui gli emolumenti vengano erogati nelle forme riasunte nella **TABELLA C**.

Tale previsione troverà applicazione per le somme e i valori erogati dal datore di lavoro in esecuzione di un contratto collettivo di secondo livello (contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 ovvero in virtù di quelli stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i contratti collettivi aziendali sottoscritti dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ossia dalla rappresentanza sindacale unitaria).

Tale disposizione attualmente non è operativa in attesa del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze – da emanarsi entro il 29 febbraio 2016 – con il quale verranno stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le modalità attuative. Lo

TABELLA A

AGGEVOLAZIONI PER IL 2016	
Retribuzione massima dell'anno precedente	50.000
limite massimo di emolumenti detassabili	2.000 (2.500 nell'ipotesi di coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro)
Aliquota applicabile	10%

SCHEMA B

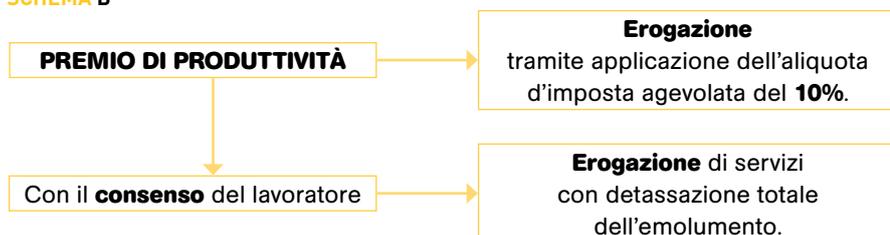


Tabelle e grafici da IL SOLE 24 ORE

TABELLA C

DETESSAZIONE TOTALE	
I	Prestazioni a sostegno dell'istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido e borse di studio a familiari.
II	Cessione di prodotti dell'azienda a valore normale.
III	Contributi ad enti o casse ai fini assistenziali.
IV	Contributi versati al fondo di previdenza complementare.

Tabelle e grafici da IL SOLE 24 ORE

stesso provvedimento stabilirà, altresì, gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro ai fini dell'incremento delle somme agevolabili da Euro 2.000 a Euro 2500. **VEDI TABELLA D**

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE

Tramite il disposto dell'art. 1, comma 205, è stata prorogata, in via sperimentale, per l'anno 2016 la disciplina contenuta nell'art. 4, comma 24, lett. a), della L. n. 92/2012 di Riforma del mercato del lavoro che, al fine di sostenere la genitorialità, riconosce il congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore dipendente.

Nello specifico, con riferimento alle nascite avvenute dal 1 gennaio al 31 dicembre 2016, il padre (sia naturale che adottivo od affidatario) dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, avrà l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 2 giorni (in precedenza, per gli anni 2013, 2014 e 2015, invece, era previsto solamente 1 giorno) da godersi anche in via non continuativa.

Il suddetto congedo obbligatorio può essere usufruito dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta

ad esso, ed è riconosciuto anche al padre che già fruisce del congedo di paternità di cui all'art. 28, D.Lgs. n.

TABELLA D

SCHEMA RIEPILOGATIVO		
	Tassazione agevolata	Detassazione totale
Causali	Incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione Somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa	Alle stesse condizioni per l'erogazione dei premi di produttività, in alternativa all'erogazione diretta con il consenso del lavoratore.
Tipologia premio	In denaro	Uno o più dei seguenti frange: • prestazione a sostegno dell'istruzione, educazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi asili nido e borse di studio a familiari; • cessioni di prodotti dell'azienda a valore normale; • contributi ad enti o casse ai fini assistenziali; • contributi versati al fondo di previdenza complementare.
Tassazione	10%	Detassazione totale.
Periodo	dal 01-01-2016 al 31-12-2016	
Beneficiari	Possono accedere alla misura agevolata operai, impiegati, quadri ed apprendisti salvo espressa rinuncia scritta.	
Limite Importo	50.000 euro di reddito nell'anno precedente. 2.000 euro.	
Importo massimo	2.500 euro nell'ipotesi di partecipazione paritetica dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.	
Procedura	L'erogazione avviene in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.	

Tabelle e grafici da IL SOLE 24 ORE

151/2001 (art. 1, D.M. 22 dicembre 2012).

Tale istituto rappresenta un vero e proprio diritto autonomo del dipendente ed è riconosciuto al padre lavoratore indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Il periodo di congedo obbligatorio, sotto l'aspetto previdenziale, è disciplinato riconoscendo al lavoratore un'indennità a carico dell'Inps

pari al 100% della retribuzione con il relativo accredito figurativo della contribuzione pensionistica.

CONGEDO FACOLTATIVO DEL PADRE

Oltre al congedo obbligatorio è, inoltre, riconosciuta al padre lavoratore dipendente la facoltà, da esercitarsi entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, di astenersi per un periodo di ulteriori 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre ed in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

A differenza del congedo obbligatorio, tale ultimo congedo rappresen-

ta un diritto derivato da quello della madre lavoratrice e sotto l'aspetto previdenziale gode del medesimo trattamento del primo.

Quanto alle modalità tecniche di fruizione di entrambi i congedi, il padre lavoratore ha l'onere di comunicare, in forma scritta, al datore di lavoro la propria volontà indicando i giorni di cui intende usufruire e tale comunicazione deve essere consegnata nel termine di 15 giorni prima rispetto alla data presunta del parto. Per quanto concerne le modalità di fruizione del congedo facoltativo, il padre lavoratore avrà, inoltre, l'obbligo di allegare alla propria richiesta una dichiarazione della madre di non assolvimento del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello

fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo; tale documentazione dovrà essere, altresì, trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

Trattandosi di diritto derivato da quello della madre, la fruizione del congedo facoltativo da parte del padre è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità. Conseguentemente, si verificherà un'anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre pari al numero di giorni fruiti dal padre.

CONTRIBUTI ECONOMICI PER LE MADRI LAVORATRICI ED AUTONOME

La stessa Legge di Stabilità riconosce, ancora, una proroga, sempre per l'anno 2016, delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 24, lett. b) della legge n. 92/2012 di "Riforma del mercato del lavoro" che prevedono la possibilità di concedere, dietro specifica richiesta, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, alla madre lavoratrice dipendente, o titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Detto contributo sarà usufruibile dal termine del periodo di congedo di maternità e per gli 11 mesi successivi od in alternativa alla fruizione del congedo parentale (art. 32, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 151/2001).

Il contributo economico riconfermato dalla Legge di Stabilità 2016 è pari ad un importo di Euro 600 mensili, per un massimo di 6 mesi e sarà erogato per il servizio di baby-sitting attraverso il sistema dei buoni lavoro mentre, nel caso di utilizzo della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, tramite il pagamento diretto, da parte dell'Inps, alla struttura prescelta e previa esibizione da parte di quest'ultima della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

Da evidenziare che, sempre al fine di sostenere la genitorialità, il beneficio esaminato potrà essere richie-



sto, in via sperimentale per l'anno 2016 e nel limite delle risorse stanziare, anche dalle madri lavoratrici autonome o imprenditrici.

DIS - COLL

La Legge di Stabilità 2016 riconosce, altresì, per l'anno 2016, ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la c.d. DIS-COLL già introdotta in via sperimentale nel 2015 e disciplinata dall'art. 15 del D.Lgs n. 22/2015.

I requisiti, congiuntamente richiesti ai collaboratori per avere diritto alla DIS-COLL, sono analoghi a quelli dell'anno precedente, fatta eccezione del requisito contributivo/ reddituale che non si applica per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1 gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016.

ALIQUTA GESTIONE SEPARATA INPS

I lavoratori autonomi, titolari di partita IVA iscritti alla gestione separata e che non risultano iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria e non pensionati, continueranno, anche per l'anno 2016, a versare alla gestione separata un'aliquota pari al 27,72% già prevista per gli anni precedenti. Nel 2017, invece, vi sarà un aumento di due punti percentuali, giungendo, quindi, ad un prelievo contributivo del 29,72%. Solo nel 2018, invece, scatterà l'equiparazione con i collaboratori senza partita IVA, raggiungendo pertanto un'aliquota complessiva del 33,72%.

TABELLA E

RIENTRO DI LAVORATORI IN ITALIA

S'interviene in materia di rientro dei lavoratori dall'estero, prorogando al 2017 i benefici fiscali previsti nella L. 238/2010 a favore dei soggetti che rientrano in Italia entro il 31 dicembre 2015.

Brevemente, si rammenta che la L. 238/2010 riservava una parziale esenzione di tassazione in favore di quei cittadini appartenenti all'Unione europea assunti con un contratto di lavoro dipendente o che avviavano un'attività di lavoro autonomo o d'impresa sul territorio nazionale, disposti a trasferire il proprio domicilio e residenza in Italia entro 3 mesi dall'assunzione in qualità di dipendenti o dall'avvio dell'attività in forma autonoma.

Tale parziale esenzione, modulata per genere, consisteva nell'abbattimento dell'imponibile fiscale pari all'80% per i lavoratori di sesso femminile e all'70% per quelli di sesso maschile.

Contestualmente, si segnala che all'art. 16 il D.Lgs. 147/2015 - denominato "decreto internalizzazione" - ha introdotto un nuovo beneficio per i lavoratori dipendenti che fanno ingresso in Italia. La norma prevede

che il reddito da lavoro dipendente prodotto in Italia da lavoratori che trasferiscono la propria residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 TUIR, concorre alla formazione del reddito complessivo nella misura del 70% purché siano rispettate le seguenti condizioni:

- l'attività lavorativa sia stata prevalentemente svolta nel perimetro del territorio italiano;
- l'attività lavorativa venga svolta nei confronti di una realtà produttiva residente nel territorio italiano a seguito di un rapporto di lavoro instaurato tramite società che in modalità diretta o indiretta esercitano un controllo sulla medesima impresa ovvero da quest'ultima risultino controllate;
- il ruolo dei lavoratori interessati sia riconducibile all'area direttiva ovvero soggetti che dispongono di requisiti rientranti nell'ambito di elevata qualificazione o specializzazione;
- i lavoratori non siano stati residenti sul territorio italiano relativamente ai cinque periodi di imposta precedenti il trasferimento e s'impegnino a permanere all'interno nello stato italiano per almeno due anni.

TABELLA E

ANNO 2016	
LAVORATORI	TOTALE
Pensionati titolari di pensione diretta e/o iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria	24,00%
Non pensionati e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria	31,72%
Autonomi titolari di P.IVA	27,72%

Alla luce di quanto esposto, si ritiene necessaria una normativa di raccordo delle due disposizioni affinché vengano superate le differenze sostanziali sia in ambito dei requisiti soggettivi che oggettivi di applicazione.

IRAP: DEDUCIBILITÀ ANCHE PER GLI STAGIONALI

La Legge di Stabilità anno 2015 aveva disciplinato, con decorrenza 1° gennaio 2015, la totale deducibilità dalla base imponibile IRAP del costo del lavoro relativo ai lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato. Parallelamente, per i datori di lavoro privi di autonoma organizzazione che non sostenevano alcun costo per lavoro dipendente,

la normativa aveva previsto un credito di imposta nella misura del 10% dell'IRAP versata da poter fruire esclusivamente in compensazione orizzontale.

Il Legislatore conferma la previsione anche per l'anno 2016 estendendo ulteriormente la deducibilità del costo sostenuto in relazione ai lavoratori stagionali.

In particolare, a decorrere dal 01 gennaio 2016, sarà possibile dedurre dall'imponibile IRAP nel limite del 70% il costo del lavoro (retribuzioni, contributi e tutti i costi inerenti) sostenuto per ogni lavoratore stagionale nel rispetto dei seguenti requisiti:

- il lavoratore stagionale risulti esser stato impiegato per almeno

120 giornate nel periodo d'imposta
■ a decorrere dal 2° contratto stipulato con il medesimo datore di lavoro nell'arco del biennio calcolato a partire dalla cessazione del precedente contratto (ossia il 1°).

PART-TIME VOLONTARIO PER I PENSIONANDI

Si introduce una norma innovativa nella Legge di Stabilità 2016 che consente ai lavoratori in procinto di conseguire il diritto alla pensione di optare per un orario di lavoro part-time senza subire penalizzazioni economiche ed anzi potendo contare su un incremento netto della retribuzione.

Non si tratta di una riforma in ambito pensionistico ma di una dispo-



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

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

sizione correlata, una misura volta a favorire una forma di invecchiamento attivo con la possibilità di turn over generazionale.

Per i lavoratori dipendenti del settore privato, infatti, è stata introdotta la possibilità di optare per la modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno ed indeterminato in uno di tipo part-time.

Tale opzione è volontaria ed è consentita a quei lavoratori i quali - entro il 31 dicembre 2018 - maturino il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia secondo le regole della Legge Fornero (L. 92/2012 e successive modifiche operate dalla L. 214/2011), a condizione di avere maturato il requisito minimo di 20 anni di contribuzione.

I pensionandi, in accordo con il datore di lavoro e per un periodo che non superi quello intercorrente tra la data di accesso al predetto beneficio e la data di maturazione del perfezionamento del requisito anagrafico di pensione, potranno chiedere di ridurre il proprio orario nella misura compresa tra il 40% e il 60% dell'intero orario contrattuale.

Per compensare la minore retribuzione percepita dal lavoratore mensilmente in cedolino paga, è prevista, a carico del datore di lavoro, l'erogazione di una somma netta esente da imposizione corrispondente alla contribuzione previdenziale utile a pensione che lo stesso avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale e calcolata appunto sulla quota di prestazione lavorativa non effettuata.

Relativamente ai periodi di prestazione lavorativa ridotta oggetto dell'agevolazione, in favore del lavoratore viene riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non resa. L'intervento viene posto a carico dello Stato che ha stanziato fondi per la misura agevolativa: in particolare, per l'anno 2016, circa 60 milioni di euro, 120 milioni di euro per il 2017 ed, infine, 60 milioni di euro per il 2018.

Si potrà accedere nel limite delle risorse disponibili previa autorizzazione da richiedersi alla D.T.L. competente per territorio in relazione alla sede aziendale e avendo inoltrato idonea documentazione all'Inps, ente preposto al monitoraggio delle domande di accesso al beneficio.

Si attende apposito decreto da emanarsi entro il 2 marzo 2016 a cura del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Nella ratio del legislatore, tale disposizione consentirà ai datori di lavoro di programmare con anticipo la sostituzione di tali dipendenti affiancandoli al personale che dovrà sostituirli.

**Simona Carbone
e Oriana Lavecchia**

Cdl in Torino



#IL MINIMO CHE CI POSSA CAPITARE

Proseguiamo ad esaminare il fiume dei 999 commi del solo articolo della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la predetta “Legge di Stabilità 2016”, affrontando l’aspetto fiscale. In particolare il nuovo regime forfettario ed il confronto con il vecchio regime dei minimi.

Negli ultimi due anni il Legislatore ha voluto modificare ripetutamente la normativa relativa al regime semplificato dei cosiddetti “minimi”, introdotta dalla Legge Finanziaria del 2008, incidendo sia sull’aliquota dell’imposta e i metodi di calcolo sia sui requisiti previsti per l’accesso a tale regime.

Ad oggi, trascorso circa un anno dalle prime modifiche ed a seguito delle ultime novità introdotte a partire dal 2016, l’obiettivo del Legislatore di rendere più semplice l’applicazione delle norme e di ridurre i costi per le piccole imprese in modo da rendere più perequativo il sistema di tassazione sembra ancora lontano perché, addentrandosi nelle condizioni applicative, viene subito da chiedersi, popolarmente: “ma dove sta la semplificazione?”

Con la Legge n.190 del 2014, la cosiddetta Legge di Stabilità 2015, si è deciso di variare completamente la normativa a favore delle attività marginali introducendo il regime forfettario e determinando la soppressione dei regimi vigenti, quali il regime di vantaggio dei c.d. “minimi”, il regime delle nuove iniziative produttive e il regime contabile agevolato, spesso caratterizzati da sovrapposizioni normative, e sal-

vaguardando coloro che nel corso degli anni precedenti, avendone i requisiti, applicavano già i regimi agevolati.

Tal assunto è vero soltanto in parte, in quanto, a seguito di varie polemiche, dal 2016 la normativa introdotta dalla Legge di Stabilità 2015 è stata modificata estendendo la possibilità di accesso al regime del c.d. “minimi” anche a coloro che hanno iniziato l’attività nel corso del 2015 e confermando invece l’abrogazione del regime delle nuove iniziative produttive.

Ai soggetti che applicavano il regime delle nuove iniziative produttive è lasciata la possibilità, ricorrendone i presupposti, di transitare nel nuovo regime forfettario, ferma la possibilità di esercitare l’opzione per il regime ordinario.

Per quanto riguarda il regime dei “minimi”, invece, il Legislatore, a partire dal 2016, se da un lato ha soppresso la possibilità di avallarsene, dall’altro ha confermato, a coloro che l’hanno scelto durante il 2015 o negli anni precedenti, di poter continuare ad applicare tale regime fino all’esaurimento dei vincoli temporali per la sua applicazione, ossia fino al compimento del quinquennio o fino al raggiun-

gimento del 35esimo anno di età; in ogni caso tali “minimi” possono decidere di accedere al nuovo regime forfettario per opzione.

Il nuovo regime forfettario istituito dalla Legge di Stabilità 2015 è riservato alle sole persone fisiche esercenti attività d’impresa (incluse le imprese familiari), attività di lavoro autonomo quali arti o professioni, non in forma associata, intendendo per tali le attività esercitate da soggetti che nell’ambito della propria impresa o professione presentano un livello di ricavi e di costi, di beni strumentali e di spese per il lavoro dipendente al di sotto di determinate soglie massime.

Restano escluse, pertanto, dalla nuova disciplina le società di qualsiasi tipo e le associazioni fra artisti e professionisti.

La Legge di Stabilità 2016 ha modificato i requisiti per l’accesso a tale regime aumentando di 10.000 euro il limite dei ricavi conseguiti nell’anno solare precedente previsti per tutte le tipologie di attività per l’anno 2015, tranne che per i professionisti per i quali la soglia aumenta di 15.000 euro.

Ad esempio, per le attività di commercio (al dettaglio e all’ingrosso) la soglia passa dai 40.000 euro previsti per il 2015 ai 50.000 per il 2016. Per i professionisti si passa dai 15.000 ai 30.000 euro.

Una particolare novità è invece quella che prevede la possibilità di accesso al regime forfettario ai lavoratori dipendenti che hanno anche un’attività in proprio, a condizione che il loro reddito da lavoro dipen-

IL FISCALE NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

dente o da pensione non superi i 30.000 euro.

Inoltre, la Legge di Stabilità prevede anche importanti novità circa il regime contributivo da applicare ai lavoratori autonomi e alle modalità di applicazione del regime stesso per le imprese di nuova costituzione, cosiddette "start up".

Andiamo per ordine, analizzando i nuovi requisiti previsti a partire dal 1° gennaio 2016.

Oltre al limite dei ricavi innalzato con le modalità sopra richiamate, la Legge di Stabilità prevede che per poter accedere al nuovo regime forfettario si debbano contemporaneamente rispettare una serie di altri indicatori – la verifica dei suddetti requisiti di accesso va effettuata sempre avendo riguardo all'anno precedente quello di riferimento, quindi per il 2016 l'anno 2015 – tra i quali le spese per prestazioni di lavoro dipendente che non devono superare il limite complessivo annuo di euro 5.000 lordi.

Si specifica che concorrono al computo di tale limite i compensi corrisposti a titolo di:

- lavoro accessorio di cui all'articolo 70 del D.Lgs. 276/2003 (cosiddetto "voucher");
- redditi assimilati a quello da lavoro dipendente di cui all'articolo 50 del TUIR;
- somme erogate agli associati in partecipazione sotto forma di utili in caso di apporto di solo lavoro;
- compensi erogati all'imprenditore e ai suoi familiari di cui all'articolo 60 del TUIR.

Non concorrono, invece, al computo

del limite dei 5.000 euro annui:

- le somme corrisposte agli associati in partecipazione che apportano solo capitale o capitale e lavoro;
- i redditi derivanti da attività commerciali non esercitate abitualmente di cui alla lettera i) del comma 1 dell'articolo 67 del TUIR (attività commerciale occasionale);
- i redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente (lavoro autonomo occasionale) o dall'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere, indicati alla lettera l) del comma 1 del citato articolo 67 del TUIR;
- non si deve possedere al 31 dicembre dell'esercizio precedente un costo complessivo di beni mobili strumentali, considerati al lordo degli ammortamenti, superiori a

20.000 euro. Ai fini del computo del valore dei beni strumentali non si considerano quelli di costo pari o inferiore a euro 516,46, mentre si considerano al 50% quelli ad uso promiscuo (autovetture, telefoni cellulari, ecc.). Per i beni concessi in locazione o in comodato d'uso si considera, invece, il valore "normale". I beni immobili, qualsiasi sia il titolo di possesso, non rientrano nel computo.

Inoltre, per l'accesso al regime non sono previsti limiti di durata (poiché possedendone i requisiti si rientra di diritto; in caso contrario bisogna optare per il regime ordinario con vincolo minimo triennale), né vincoli legati all'età del contribuente, come invece prevedeva la normativa dei "minimi".



Restano, invece, esclusi dal nuovo regime, oltre a coloro che svolgono l'attività in forma societaria, coloro che:

- a) si avvalgono di regimi speciali ai fini IVA o di regimi forfettari ai fini della determinazione del reddito;
- b) non sono residenti in Italia;
- c) effettuano in via esclusiva o prevalente cessioni di fabbricati, di terreni edificabili o di mezzi di trasporto nuovi nei confronti di soggetti UE;
- d) unitamente all'esercizio dell'attività, detengono partecipazioni in società di persone o associazioni professionali o srl trasparenti;
- e) nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente o assimilato ex articolo 49 e 50 del TUIR di importo eccedente euro 30.000.

La Legge di Stabilità per il 2016 non ha modificato l'aliquota dell'imposta sostitutiva da applicare all'ammontare dei ricavi in base al coefficiente di redditività previsto per ciascun settore di attività, che resta confermata nella misura del 15%.

Ai contribuenti che avvieranno, invece, nel 2016 la loro attività imprenditoriale o professionale, è riservata un'agevolazione sull'imposta da applicare. Questi, per i primi cinque anni, verseranno un'imposta sostitutiva ridotta in misura del 5%; ciò vale anche per i contribuenti che hanno aderito al regime forfettario nel 2015.

Pertanto, diversamente dalla normativa prevista per il 2015, non è più prevista la riduzione di un terzo del reddito imponibile e non è più consentito il prolungamento del-

la maggiore agevolazione fino al compimento del 35° anno di età del contribuente.

Ovviamente, per poter rientrare nella casistica di impresa in "start up", come previsto dalla normativa precedente, sarà necessario che il contribuente non abbia esercitato attività d'impresa nei tre anni precedenti in forma individuale o associata e che la nuova attività non sia mera prosecuzione di medesima attività esercitata sotto qualsiasi altra forma d'impresa o che, se è prosecuzione di attività di altro soggetto, l'ammontare dei ricavi dell'anno precedente non superi i limiti dei ricavi previsti dal regime forfettario. Si ricorda che le semplificazioni in materia amministrativa e contabile e ai fini IVA, già peraltro previste dalla legge di stabilità 2015, sono molteplici:

- l'esenzione dall'obbligo di applicare l'IVA in fattura (con relativo divieto di applicare la detrazione IVA sugli acquisti) e quindi di essere esonerati dall'effettuazione delle liquidazioni IVA e dalla presentazione della relativa dichiarazione annuale;
- l'esenzione della registrazione delle fatture emesse e degli acquisti, tranne quelle effettuate con l'estero, sia ai fini IVA sia reddituali;
- non assoggettamento a ritenute alla fonte dei ricavi e quindi mancata assunzione della qualifica di "sostituto d'imposta";
- l'esonero dall'applicazione degli Studi di settore e dai Parametri;
- l'esonero dalla presentazione del c.d. "Spesometro" e della comu-

nicazione "Black list";

- l'esonero dalla presentazione della dichiarazione IRAP.

Per quanto concerne il regime contributivo, la Legge di Stabilità 2015 aveva introdotto un regime agevolativo per coloro che erano tenuti a versare i contributi previdenziali nella gestione autonomi artigiani o commercianti. Pertanto, le imprese individuali, obbligate a versare i contributi in tali gestioni, che decidevano di applicare il regime forfettario avevano la possibilità di disapplicare il minimale contributivo previsto dall'art.1, comma 3, della Legge 233 del 1990 e di versare la contribuzione dovuta sul reddito dichiarato (dandone preventiva comunicazione all'INPS entro il 28 febbraio di ciascun anno), sulla base delle aliquote previste per i redditi eccedenti il minimale.

Il versamento di quanto dovuto deve essere effettuato non a scadenze trimestrali ma in sede di dichiarazione dei redditi con le modalità del saldo e degli acconti, come già avviene per coloro che sono iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Restano esclusi da tale possibilità i professionisti, i quali, com'è noto presentano una gestione contributiva organizzata con specifiche casce di Previdenza che fanno capo ai diversi Albi professionali.

La Legge di Stabilità 2016, invece, è intervenuta nella norma abrogando integralmente il relativo comma 77 e prevedendo che sul reddito forfettario, determinato sulla base delle percentuali di redditività per settore

economico, si debba applicare la riduzione contributiva del 35%: cioè, a partire dal 2016, si ritorna al pagamento dei contributi minimali alle scadenze trimestrali, ma applicando al valore dei contributi dovuti una riduzione del 35%.

Non essendo specificato altro all'interno del comma, si presume che il nuovo regime contributivo per il 2016 potrà essere applicato solo su opzione del contribuente.

A consuntivo, analizzando la normativa e volendo fare una valutazione di convenienza del nuovo regime forfettario, bisogna comparare l'ammontare delle imposte dovute con le aliquote IRPEF ordinarie rispetto all'imposta sostitutiva prevista dal regime forfettario.

La valutazione va fatta caso per caso, ma sicuramente si può rilevare che inciderà la differente percentuale di redditività, prevista per i vari settori economici, su cui si pagherà l'imposta e il relativo gap rispetto all'ammontare dei costi effettivi che si sarebbero potuti scaricare.

Per quanto riguarda l'imposta dovuta, occorrerà tenere in considerazione il fatto che è vero che viene applicata un'aliquota "sostitutiva" nel regime forfettario inferiore rispetto all'aliquota minima prevista per il primo scaglione dell'IRPEF ma che le detrazioni per carichi di famiglia, per lavoro autonomo e per oneri detraibili si perdono interamente, ad esclusione dei contributi previdenziali (sempre deducibili sia con il forfettario sia con il regime ordinario).

Sicuramente, a conti fatti, i piccoli

imprenditori con redditi molto contenuti, con la possibilità di poter detrarre varie spese e con parecchi familiari a carico, non avranno alcuna convenienza all'applicazione del regime forfettario; l'unica agevolazione sarebbe data dalla possibilità di pagare contributi previdenziali ridotti: ma, guardando al futuro, sarebbe un vero vantaggio al momento della maturazione della pensione? Se si confronta poi il regime forfettario con i vecchi "minimi", come si può considerare "comparativamente agevolativo" il passaggio da un'imposta sostitutiva del 5% al 15%?

Temiamo che i molti interrogativi che ci poniamo da operatori del sistema e le perplessità espresse sia a livello politico sia da parte delle associazioni imprenditoriali, circa la convenienza dell'applicazione del regime forfettario, non troveranno risposte in tempi ragionevolmente contenuti.

Non ci resta che aspettare la fine dell'anno in corso per giudicare a consuntivo l'efficacia delle nuove modifiche.

Sonia Alemanni
CdL in Torino



#QUANDO ANCHE NOI AVREMO IL POSTO FISSO



Nell'accecante biancore della Sala Congressi della Provincia di Torino, il 21 gennaio scorso ha avuto luogo il convegno organizzato dall' U.P. ed incentrato sulla sostenibilità dell'ENPACL. Protagonista indiscusso ne è stato Giuseppe Romano, Direttore dell'Ufficio Studi di Consulitque SpA, società leader in Italia nell'analisi e nella consulenza finanziaria indipendente, che vanta l'indubbio merito di trattare con arguzia e brillantezza una materia tendenzialmente ostica

LE PENSIONI DI DOMANI

Il rischio pensione è attualmente considerato al primo posto fra le minacce percepite alla sicurezza economica futura delle famiglie italiane. Allo stesso tempo, i cittadini hanno una conoscenza sommaria del sistema previdenziale ed in modo particolare della propria posizione pensionistica.

Quasi la metà dei lavoratori non ha idea delle prestazioni che possono aspettarsi secondo le attuali regole, e mostra scarsa conoscenza circa la propria copertura pensionistica. Per assicurarsi un futuro sereno è importante conoscere bene la propria situazione pensionistica obbligatoria (metodo di calcolo, contributi versati, età di pensionamento) per determinare le prestazioni previdenziali che si riceveranno quando si smetterà di lavorare. Tutto ciò rappresenta il punto di partenza per quantificare il gap pensionistico e le relative risorse finanziarie da accantonare ai fini del raggiungimento del tenore di vita desiderato. Una buona conoscenza dell'offerta previdenziale complementare e le eventuali agevolazioni fiscali in essere completano il quadro informativo per evitare cattive sorprese negli anni a venire.

Come ormai già noto, il passaggio da un sistema retributivo ad un sistema contributivo risulta penalizzante soprattutto per le nuove generazioni di lavoratori che, in media, percepiranno tra il 10% e il 15% in meno rispetto al passato

(categoria dei dipendenti). Mentre, ancor più svantaggiate nell'applicazione del nuovo calcolo sono le categorie dei lavoratori autonomi e parasubordinati che versano una percentuale ridotta di contributi (20-24% contro il 33% dei dipendenti) e nel calcolo della nuova pensione possono produrre punte inferiori anche del 30 - 40% rispetto agli attuali pensionati.

Ciò è dovuto alle varie riforme attuate negli ultimi anni necessarie per arginare il deficit previdenziale e conseguire nel lungo periodo un equilibrio tra entrate contributive e uscite per prestazioni. La stagnazione del mercato del lavoro, ma soprattutto l'aumento della vita media e il calo delle nascite, hanno portato ad un invecchiamento della popolazione e ad una riduzione del numero dei contribuenti attivi. Quindi il ridursi del numero di lavoratori in servizio (che versano contributi) e l'aumento del numero dei pensionati (i cui trattamenti sono pagati attraverso la contribuzione degli attivi), hanno reso il nostro sistema precario e bisognoso di riforme strutturali.

In pratica, poco cambia per i lavoratori vicino al pensionamento, in quanto, avendo maturato al 31 dicembre 1995 almeno 18 anni di contribuzione, si applica ancora il vecchio metodo retributivo (almeno fino al 31/12/2011) considerato più vantaggioso rispetto al metodo contributivo (in vigore per chi ha iniziato a lavorare dal 1° gennaio 1996). Ma vediamo di aiutarci tramite uno schema riepilogativo.

PILLOLE DI UNA SCOMMESSA INTERGENERAZIONALE

La Legge n. 335 dell'8 agosto 1995, meglio conosciuta come Riforma Dini, ha modificato alla radice il nostro sistema pensionistico. Una dei principali interventi riguarda l'introduzione di un nuovo metodo di calcolo della pensione. Vediamo, in estrema sintesi, di cosa si tratta.

Sistema retributivo

Prima della riforma la pensione veniva calcolata secondo il cosiddetto metodo di calcolo retributivo, che peraltro ancora oggi continua ad applicarsi ai lavoratori che al 31 dicembre 1995 erano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 18 anni (ma non oltre il 31/12/2011, limite introdotto dalle legge Fornero). Secondo questo metodo la pensione di vecchiaia (o anzianità) si calcola prendendo in considerazione la retribuzione media degli ultimi anni di lavoro (fino al 1993 la legge prevedeva gli ultimi 5 anni per i dipendenti e gli ultimi 10 anni per gli autonomi; in seguito tale periodo è stato gradualmente allungato sino a diventare di 10 anni per i dipendenti dal 2001 e di 15 anni per gli autonomi dal 2003) ed applicando a tale retribuzione media una percentuale a scaglioni decrescenti (max 2%) per ogni anno di anzianità contributiva maturata. Più semplicemente, la pensione dipende dagli anni di lavoro accumulati e dalla retribuzione degli ultimi anni, indipendentemente dall'ammontare dei contributi versati durante tutta la vita lavorativa.

Sistema contributivo

Il metodo di calcolo contributivo introdotto dalla Riforma Dini si applica a coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 1° gennaio 1996, e commisura la pensione ai contributi effettivamente versati durante tutta la vita lavorativa: ogni anno, i contributi versati (33% della retribuzione per i dipendenti, 20-24% del reddito per gli autonomi, 30% per i parasubordinati) vengono rivalutati in base alla variazione media quinquennale del PIL nominale e "cumulati" fino a costituire il montante contributivo individuale. Al momento del pensionamento, il montante contributivo verrà convertito in pensione attraverso un coefficiente di trasformazione la cui entità dipende dall'età scelta per il pensionamento.

Sistema misto

Si applica ai lavoratori con meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995. In questo caso la pensione viene calcolata in parte secondo il sistema retributivo, per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1995, in parte con il sistema contributivo, per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1996. Se però si possiede un'anzianità contributiva pari o superiore a 15 anni, di cui almeno 5 successivi al 1995, è possibile utilizzare l'opzione per avere la pensione calcolata esclusivamente con il sistema contributivo.



LA PREVIDENZA INTEGRATIVA: I FONDI PENSIONE

Integrare la pensione pubblica, per mantenere un adeguato tenore di vita, rappresenta una delle priorità che le famiglie italiane dovranno affrontare in maniera sempre più seria nei prossimi anni.

A nove anni dall'entrata in vigore della riforma della previdenza integrativa che ha portato all'equiparazione di tutti gli strumenti esistenti per creare una rendita aggiuntiva, il lavoratore decide dove far confluire il proprio Trattamento di Fine Rapporto e, quindi, quale strumento utilizzare per integrare la propria pensione. Come orientarsi nella scelta? Quali criteri uti-

lizzare per valutare, ad esempio, la bontà e l'efficienza del proprio fondo chiuso di categoria? E ancora, come districarsi tra le centinaia di prodotti promossi da agenti e dipendenti di banche e assicurazioni? Come monitorare la crescita del proprio capitale negli anni?

I fondi pensione chiusi negoziali (che prevedono anche contributi del datore di lavoro) vengono generalmente promossi da sindacati e associazioni professionali e di solito sono, per le categorie di lavoratori in cui essi sono presenti, uno strumento efficiente, in termini di bassi costi, per l'integrazione previdenziale con il beneficio del differimento di imposta.

Esiste, infatti, comune a tutti i prodotti del se-



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

condo e terzo pilastro (fondi chiusi, fondi aperti, polizze pip) la possibilità di dedurre il premio versato per un importo massimo di 5.164 euro e tassati sotto forma di rendita oppure di capitale con un'aliquota compresa tra il 9 ed il 15%.

I fondi pensione aperti (creati per i dipendenti e gli autonomi per i quali non esistano fondi di categoria) sono collocati soprattutto dagli istituti di credito, ma anche da compagnie d'assicurazione e promotori finanziari e sono molto simili ai fondi comuni di investimento. Assoggettati al controllo di una Commissione di Vigilanza (COVIP) che garantisce trasparenza e comparabilità dei prodotti, i fondi aperti sono un buon veicolo per accantonare somme destinate alla pensione sfruttando il plus fiscale del differimento d'imposta. È necessario, comunque prima della scelta del fondo, valutare a fondo la struttura dei costi che influisce negativamente sulla redditività.

Le polizze pip, promosse soprattutto da agenti e produttori assicurativi, promotori finanziari ma anche dalle banche, sono polizze che investono in prodotti unit linked o in gestioni separate assicurative (queste ultime prevedono, in vari casi, la garanzia del capitale versato). Spesso al prodotto vengono abbinate altre polizze di copertura rischi (invalidità, long term care, dread disease, temporanea) che sarebbero acquistabili in ogni caso sul mercato, con un'ampia scelta da parte del lavoratore. Le polizze pip rappresentano, ad oggi, il modo meno efficiente e quindi più costoso per iniziare a risolvere l'esigenza di un'adeguata integrazione della rendita pubblica. Non di rado, infatti, il beneficio del differimento d'imposta viene meno per l'impatto dei caricamenti insiti in tali polizze.

Ecco alcune delle regole da seguire per operare una scelta seria ed oculata del proprio strumento d'integrazione previdenziale:

- in ogni caso leggere sempre il prospetto informativo;
- i prodotti con costi medi superiori al 2-3% erodono il potere d'acquisto compromettendo la futura rendita vitalizia;
- le spese e i diritti relativi alla sottoscrizione e al rimborso e le commissioni di gestione dei fondi in cui investe il fondo aperto non gravano sul fondo stesso (gravano invece sulle polizze pip);
- il costo totale è influenzato dalle spese di collocamento dei prodotti: per i fondi chiusi il costo è contenuto, per i fondi aperti è più elevato, mentre per i pip è pesante;
- i costi della conversione in rendita (insiti nei coefficienti di conversione) sono spesso trascurati dai risparmiatori, ma incidono sensibilmente sulla futura pensione.

Un'ultima regola riguarda il profilo di rischio/rendimento dello strumento utilizzato per mantenere un adeguato tenore di vita durante la quiescenza: la scelta di preferire un prodotto azionario rispetto ad uno obbligazionario non è, nel lungo periodo, sempre una scelta corretta.

Giuseppe Romano

Direttore Ufficio Studi Consultique

#PRESTO CHE È TARDI!

Lettera aperta a Consiglieri di amministrazione e Delegati ENPACL

Cari Colleghi, alla luce degli ultimi eventi di categoria vorremmo proporVi alcune domande, a cui desidereremmo risposte sulle quali confrontarci.

- Vi sembra ragionevole che l'Ente, da Voi amministrato, abbia incassato per anni i contributi integrativi relativi al fatturato dei CED, funzionali all'attività degli studi degli iscritti, poi, quando il rendimento pensionistico degli stessi contributi è stato attuarialmente ridimensionato con l'introduzione del metodo contributivo, i contributi stessi siano stati rifiutati con sensibile danno per il gettito contributivo della Cassa?
- Come pensereste di utilizzarli i contributi versati dai Consulenti del Lavoro ed incassati serenamente fra il 1999 ed il 2011, relativamente ai volumi d'affari dei CED funzionali ai loro studi e di cui sono soci?
- Vi rendete conto che, si voglia o no, i CED esistono e se circoscrivono il perimetro della loro attività al calcolo e stampa nonché all'esecuzione di attività strumentali ed accessorie, sono legittimi?
- Avete preso atto che non tutti i CED possono essere trasformati in STP, anche in relazione al vincolo dei due terzi dei professionisti nella compagine societaria?
- Non vi sembra insensato orientare importanti volumi d'affari e redditi in direzione delle gestioni dell'INPS mentre, in realtà, si tratta di attività funzionali a quelle professionali, riconducibili al Consulente del Lavoro che, secondo il dettato legislativo, assiste il CED?
- Vi sembra ragionevole richiedere a quei Colleghi, che ormai sono in vista della pensione, di dichiarare

e versare i contributi integrativi di circa 20 anni fa (dicesi proprio venti anni fa!) minacciandoli, vanamente, di un provvedimento disciplinare da tempo prescritto e danneggiando la Cassa che, su questi stessi contributi, dovrà gravarsi del vecchio rendimento pensionistico del 10% annuo?

- Vi rendete conto che l'ultima riforma previdenziale dell'Ente è stata posta in essere soprattutto per rimediare al citato rendimento insostenibile, nonostante fosse già stato ridotto all'8%?
- Era il caso che, non interpellando né informando i Delegati ed occultandolo sul sito internet, il Consiglio d'Amministrazione incaricasse uno studio attuariale, di elaborare un'onerosa tabella dei coefficienti per la ricongiunzione, di almeno discutibile legittimità, per aumentare il già pesante gravame a carico dei Colleghi?
- È con questi provvedimenti che si pensa di esercitare attività "di sviluppo e sostegno all'esercizio della libera professione dei propri associati, con particolare riguardo ai giovani iscritti?"
- Perché non si è piuttosto pensato di seguire le orme dell'INARCASSA che ha introdotto, nella propria normativa, la ricongiunzione gratuita?



ASSOCIAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO ANZIANI

- Perché in un periodo di crisi, come quello attuale, non si riesamina il principio della regolarità contributiva, in assenza della quale non si corrisponde la pensione, almeno per quei casi in cui la pensione stessa (decurtata del quinto) coprirebbe rapidamente il debito contributivo?
- Perché in un periodo di aumento delle morosità, causato dalla già citata crisi, si distraggono fondi dalla destinazione istituzionale dell'Ente per realizzare una piattaforma che verrà utilizzata per un numero di iscritti imprecisato, ma comunque assai contenuto?
- Perché si trascura di applicare, in questo caso, il quinto comma dell'art. 4 dello Statuto dell'ENPACL che recita: "L'Ente promuove e gestisce anche attività integrative, compatibilmente alle norme esistenti per il settore, avvalendosi di appositi fondi costituiti da contribuzioni speciali, obbligatorie solo per coloro che chiedono di aderirvi?"
- Ci si rende conto che l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha già più volte censurato convenzioni con Ordini e Casse professionali (ad esempio la convenzione stipulata tra Assicurazioni Generali e Cassa Forense) perché ritenute poste in essere senza rispettare i principi in materia di concorrenza e lo stesso potrebbe fare per la Fondazione Universo-lavoro?

Come Associazione siamo dell'avviso che le risposte a questi interrogativi non debbano essere demandata alla Magistratura né ad altri organismi esterni alla Categoria e pertanto sarebbe opportuno discuterne serenamente, ma seriamente, fra di noi.

Infatti, nessuno pretende di essere infallibile nella materia previdenziale, che tanti problemi ha già causato nel nostro Paese, con riforme e controriforme tutt'altro che indolori tuttavia, in attesa di un auspicabile dibattito anche su queste colonne, sembra che dalla valutazione preventiva delle domande sopra formulate emerga un quadro piuttosto confuso, di cui i Delegati probabilmente hanno una percezione solo sfumata, che tuttavia non può essere trascurato se non si vuole rapidamente entrare a far parte del mare magnum di inefficienza e miopia in cui i professionisti si dibattono disperatamente e senza sosta.

Riccardo Travers
Presidente A.C.L.A.



Sede: Lungo Dora
Pietro Colletta 81 - 10153 Torino
Codice Fiscale n. 97801280013
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: IT1150326801022052254657150.

#SERVE FAR CHIAREZZA SUL RAPPORTO TRA LAVORATORI AUTONOMI E P.A.



Il pezzo che vi accingete a leggere, a firma del collega Claudio Faggiotto, è stato pubblicato sull'edizione de "Italia Oggi" del 26 febbraio 2016 all'interno della pagina a cura dell'Ufficio Stampa e Relazioni Esterne dell'A.N.C.L.

Non passa giorno che non legga sui giornali, sul web o senta in TV od in radio, interventi di ogni genere sul D.D.L. "Lavoro Autonomo e Lavoro Agile".

Il solo fatto che il Governo si preoccupi dei diritti dei lavoratori autonomi fa piacere, anche se ciò che è stato presentato oggi nelle Commissioni Parlamentari che dovranno discutere, è il famoso topolino partorito dalla montagna, è un primo passo nella giusta direzione, anche se la meta da raggiungere è ancora molto lontana.

L' A.N.C.L., tramite il suo Centro Studi Nazionale, dopo un anno di lavoro, nel maggio del 2014 pubblicò lo Statuto del Professionista Intermediario Telematico con la Pubblica Amministrazione, nel quale erano già previste le tutele delle quali necessitava un Lavoratore Autonomo che attualmente lavora a costo zero per la Pubblica Amministrazione (e non solo).

Nel D.D.L. Lavoro Autonomo c'è una visione parziale del problema, perché questo prevede alcune tutele per i soli Lavoratori Autonomi non iscritti ad alcun Ordine od Albo, escludendo tutti quelli che invece lo sono e che suppliscono al lavoro una volta svolto dai dipendenti della P.A., che avevano diritti e tutte quelle tutele con-

trattuali quali retribuzione, ferie, malattia, maternità, sciopero, etc.

Negli ultimi anni molto è cambiato per il Consulente del Lavoro, è scomparsa la tariffa minima che dava un riferimento ad un "equo compenso", è stata data attuazione a regolamenti che permettono ai Patronati di fare Consulenza in campo previdenziale ed assistenziale, lasciandoci solo "gli adempimenti in materia di lavoro", adempimenti per i quali non saremo pagati dalla P.A. e se commetteremo errori, saremo passibili di sanzioni.

È questa l'occasione per riproporre la giusta azione sindacale che fino ad oggi è stata portata avanti impropriamente dagli organismi istituzionali di categoria (vedi la predisposizione del codice di autoregolamentazione dello sciopero) sempre più rappresentativi della P.A. a tutela della fede pubblica (vedi commissioni disciplinari) per questi motivi oggi bisogna ribadire e i concetti già espressi tre anni fa pertanto:

- Prevedere un equo compenso per il lavoro svolto per conto della Pubblica Amministrazione.
- Prevedere di comune accordo con la Pubblica Amministrazione uno o più

IL PRECARIO EQUILIBRIO FRA DIRITTI E DOVERI DEL PROFESSIONISTA INTERMEDIARIO

periodi dell'anno in cui non ci sono scadenze per permettere al professionista intermediario, un meritato e necessario riposo.

- Prevedere la partecipazione del professionista intermediario nelle rappresentanze degli enti.
- Prevedere la partecipazione del professionista nei tavoli di concertazione per la predisposizione delle norme e disposizioni che lo riguardano come intermediario.
- Prevedere in caso di malattia la sospensione degli adempimenti, con la possibilità di inviarli successivamente senza l'imposizione di sanzioni.
- Prevedere in caso di maternità la sospensione degli adempimenti, con la possibilità di inviarli successivamente senza l'imposizione di sanzioni.
- Nella sua nuova veste di incaricato di pubblica utilità, deve poter porre in essere azioni di contrasto contro l'imposizione da parte della Pubblica Amministrazione di adempimenti, scadenze, sanzioni ritenuti ingiusti e inadeguati.
- Prevedere il diritto alla partecipazione interna all'attuazione all'agenda digitale.
- In campo previdenziale prevedere per il Consulente del Lavoro intermediario, di svolgere le stesse attività e gli stessi servizi prestati da Patronati e Caf e a parità di condizioni.
- Creazione di un unico portale web con accesso tramite un'unica password, per la trasmissione e la consultazione dei dati, con tutti gli Enti della Pubblica Amministrazione e con gli enti privati.
- Riconferma di una remunerazione eco-

nomica per il servizio di trasmissione dati, con il ripristino dell'art. 3 ter D.P.R. 322/1998 e adeguamento e allargamento a tutte le amministrazioni ed enti privati.

- Statuto dell'Intermediario.
Da qui dovremo ripartire!

Claudio Faggiotto

CdL in Cesenatico (FC)
e componente Ufficio di Presidenza
ANCL

In un'ottica di comune riflessione crediamo non possa mancare una seconda diffusione dell'articolo, strettamente in ambito ANCL, soprattutto se a firmarlo è un componente dell'Ufficio di Presidenza.

Del nuovo ruolo del "Professionista Telelavoratore" abbiamo già scritto nei precedenti numeri; il Centro Studi nazionale ANCL ha affrontato la tematica stilando una bozza di Statuto del professionista intermediario. Gran lavoro, ma non sufficiente! Auspico che l'Associazione si faccia promotrice d'una iniziativa che faccia da traino coinvolgendo tutte le professioni ordinistiche per addivenire ad uno statuto a firma congiunta dalle rappresentanze sindacali interessate ed intraprenda azioni comuni per veder riconosciuti i nostri diritti, sottoscrivendo lo Statuto dell'Intermediario telematico dalla P.A.

M.O.

#IL PAESE DEL SOLE A CATINELLE

Gettiamo subito la maschera: nei confronti de "Il Sole 24 Ore" il Consulente del Lavoro vanta un rapporto eufemisticamente conflittuale. In verità ci si detesta cordialmente ed il caposaldo dello "strumento indispensabile all'aggiornamento professionale" soccombe inesorabilmente dinanzi al peso della fastidiosa imposizione.

Sottoponiamoci ad una controprova intima: quanti di noi proseguirebbero ad acquistarlo nell'ipotesi di cambiar vita? Supponiamo di aprire in futuro un locale della movida cittadina, un'autoscuola, un'agenzia investigativa o d'intraprendere una carriera artistica o ancora semplicemente di ricollocarci in qualità di lavoratore dipendente in una mansione non sfiorata dalla legislazione pressante. Risposta elementare: nessuno. Perché se, per esempio,

fossimo seduti ad un tavolino del nostro bistrot cool alle sei d'una sera pacchiana attendendo filosoficamente gli sbiellati umanoidi da aperitivo, sfogliando distrattamente Tuttosport, anche se non ci crediamo che la seconda squadra di Torino acquisterà Goetze e più in generale aborriamo le fanfaronate del petulante mandrogno che presiede quell'altra, peraltro inimitabile, non scorreremo di certo l'insero 'Norme & Tributi' che è una di quelle certezze della nostra teorica vita precedente che tenderemo a far scivolare nell'oblio.

Invece, tornando precipitosamente sul globo terraqueo, ci tocca riportarci con "Il Sole 24 Ore" tutti i santi giorni e chi tra di noi vanta un debole per il profumo della carta stampata, rigorosamente con l'annessa funzione all'edicola e mai e

poi mai su abbonamento o peggio on line, finisce per spupazzarselo per intero: sì, proprio per intero, tutti e tre i fascicoli, persino il negletto 'Finanza & Mercati'.

Ed allora, a quei noi, in aggiunta alle sempre esaurienti pagine professionali che – occorre riconoscerlo – nei fatti rappresentano anche una rassicurante linea del Piave di comportamento in prossimità di quelle scadenze dove il Legislatore naviga a vista, piacerebbe che il giornale avvinghiasse il lettore nel resto della fogliazione come naturale missione di qualsiasi pubblicazione d'informazione ed opinione. Sono le fasi in cui dovrebbe emergere la valenza del manico ossia di chi firma il giornale: dopo una serie di direzioni senza acuti, con l'avvento prima di Ferruccio De Bortoli e poi di Gianni Riotta si era saliti visibilmente di tono e spessore ma purtroppo, a dimesso parere del vostro scrivano, la conduzione attuale ha rappresentato una involuzione.

Comunque sono davvero quelle le pagine, dove il Consulente del Lavoro spannocchia tra imperativi e noncuranze, a cui vogliamo riferirci e nello specifico sulle argomentazioni che coinvolgono il mondo del lavoro. A volte capita d'intercettare qualcosa su cui soffermarsi: è un po' come la felicità, passa subito, e pertanto bisogna saperla cogliere al volo.

Recentemente ci ha incuriosito il botta, risposta e terzo pezzo di pace armata tra Luca Ricolfi, noto sociologo ed editorialista dello stesso



CRONACA DI UNA CONVIVENZA FORZATA

quotidiano da un lato e Marco Leonardi e Tommaso Nannicini, rispettivamente consigliere economico di Palazzo Chigi e Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, dall'altro. Oggetto del contendere il presunto enigma, scaturito dalla comparazione dei dati INPS ed ISTAT che apparentemente non vanno a braccetto, sulla validità delle norme del Jobs Act riguardo la loro reale efficacia a rianimare il mercato del lavoro, leggi contrastare il precariato.

Nel merito il professor Ricolfi è sostenitore di un 'no reciso' mentre gli esponenti dell'attuale Governo sostengono quasi il contrario. Ed allora, a chi deve credere l'umile lettore Consulente del Lavoro che non insegna all'Università e non anela ruoli di Governo ma che ogni giorno tocca con mano la desolazione di uno Stato che si sta svendendo, tra l'altro con responsabilità non secondarie di quella classe imprenditoriale che confluisce in gran parte nell'organizzazione che rappresenta anche l'editore dello stesso quotidiano.

Al Consulente del Lavoro, mestiere da prima linea con incessanti implicazioni nel tessuto sociale, suonano indigeste intricate tesi corroborate

da serie storiche, grafici tortuosi, dicotomie assortite.

Eppure per lui sarebbe così semplice. Già prendendola larga, come cittadini, non si possono dimenticare le 240.000 famiglie che non riescono a far fronte al pagamento del mutuo, la significativa quanto esponenziale diffusione dei discount, le processioni che si formano all'ingresso delle mense d'accoglienza che offrono pasti caldi e le depredazioni dei cassonetti. Poi, proseguendo nel dettaglio professionale, la lista infinita di clienti eternamente morosi, innumerevoli dimissioni per giusta causa originate da mancati pagamenti delle retribuzioni, gli ammortizzatori sociali prosciugati, modelli dichiarativi inoltrati privi d'estremi di versamento, una litigiosità in fabbrica senza precedenti. Sono scenari che erano pressoché sconosciuti prima dell'avvento di quella globalizzazione che ha stravolto il modo di lavorare e ha ridotto l'inadeguato sistema Italia a terra di conquista, in favore di multinazionali straniere che stanno scalando progressivamente nei settori strategici di sviluppo le nostre aziende più rappresentative. Attraverso la

triangolazione "acquisizione - riduzione - delocalizzazione" si erodono posti di lavoro 'veri' ed assieme a loro, la base produttiva: non è una spia di disagio bensì una Cassazione di declino. Se non si capovolge la tendenza ed il processo diventerà irreversibile ogni riforma legislativa risulterà vana.

Pertanto realtà e circostanze ci fanno propendere decisamente per le posizioni del professor Ricolfi che, al netto del passaggio a vuoto del "preoccupante calo del lavoro autonomo" poiché è solare che si trattava di un buon numero di Partite IVA fasulle, come ha contezza ogni Consulente del Lavoro attivo, non rileva una forza urticante delle misure messe in campo per creare occupazione stabile. Viceversa, dalle parti di Palazzo Chigi, spinti dall'entusiasmo di qualche decimale positivo, si tende a credere che per abbattere il precariato basti la messa cantata della decontribuzione trascurando il resto, forse perché il postulato del paese che riparte non può essere messo in discussione.

Arriverci ad una prossima decifrazione borderline, meglio se ci appassionasse un pochino di più.

Walter Peirone

CdL in Torino

#SCREENING DI UN VALORE AGGIUNTO

Anno nuovo, attenzione per l'etica immutata: come già l'anno scorso inauguriamo l'anno occupandoci di etica. Lo facciamo ospitando un ampio intervento del professor Franco Tosco, dell'area Organizzazione Ricerca e Sviluppo di LESSICOM.



Nel mondo delle professioni giocano fattori, come la fidelizzazione, l'affezione personale, la fiducia di un determinato professionista che in buona parte almeno in Italia ha lenito la ferita che è stata indotta dalla presenza dei grandi studi, siano essi grandi studi costituiti da associazioni libere di professionisti, sia indotti da grandi organizzazioni anche di tipo capitalistico, che hanno cercato in tutti questi anni di intervenire nel processo di professionalizzazione.

Occorre premettere che il sistema economico è la chiave per capire in quale mondo viviamo e in quale mondo viene esercitata la professione. Il sistema economico, nel mondo occidentale, ha attraversato fasi economiche che ci hanno portati a passare da una società di tipo industriale, finita grossomodo negli anni '60, primi anni '70 del XX secolo, ad una società post-industriale su cui molto si è discusso. Una società che aveva come proprio epicentro il mondo dei servizi da una parte, che diventavano una componente importante dell'economia, e dall'altra parte la presenza

indiscutibile della conoscenza scientifica del mondo della produzione, cioè l'elemento conoscitivo e scientifico come l'essenza stessa della produzione capitalistica.

Ora noi abbiamo una quarta fase che sopravviene a questa, un'economia che comincia negli anni '90 e in cui l'economia si sviluppa essenzialmente attraverso servizi. L'elemento "servizi" prende il sopravvento decisamente sull'elemento "manifattura". I servizi diventano più sofisticati, più personalizzati, più filosofici di prima: sono sotto gli occhi di tutti ed hanno un'espansione formidabile a partire da circa la metà degli anni '90. Guardiamoci attorno: la struttura dei nuovi giornali, della distribuzione commerciale, le modifiche strutturali degli alberghi, a quali richieste ed a quali bisogni sono ormai chiamati a rispondere (piscine, lifting, preparazione di convegni).

In questo periodo viene fuori un nuovo elemento, accanto alla cosiddetta conoscenza scientifica: "l'elemento creatività", contigenza particolarmente importante del mondo odierno. Si vede dappertutto e non solo nelle discipline artistiche. Per esempio il successo enorme della canzone d'autore, quello del concerto di massa al giorno d'oggi, quello delle acquisizioni particolari che avvengono nella moda. Esempi molto semplici ma assai significativi. Quindi la creatività diventa un fenomeno economico e il capitalismo, almeno in parte, diventa un capitalismo immateriale, che si alimenta non tan-

to di una produzione manifatturiera (carri armati, treni, aerei o mattoni), ma di una produzione immateriale per lo più creativa, basata molto spesso sulle arti e sulle scienze, sulle cose che il produttore di una volta considerava come "il diverso" rispetto a sé. In tal situazione tutto il mondo produttivo, anche la grande diffusione dell'eclettismo odierno, subisce una profonda modificazione che deriva dai servizi, anche per quanto concerne la loro parte filosofica.

Oggi si reclamizza un'automobile rincorrendo l'evoluzionismo oppure le ragioni teoretiche ed etiche di carattere, come il progresso dell'umanità oppure il "vivere meglio", l'edonismo che avanza dappertutto.

Queste sono le fonti generali, ma ci sono tutti gli altri principi etici ed edonistici che sostengono il mondo della produzione non solo nella pubblicità, ma anche nel desiderio che viene indotto nelle masse di acquistare prodotti che portano in questa direzione.

IL PROFESSIONISTA STORICO

Nel contesto in esame si può definire il professionista, che oggi chiamiamo "di una volta", ricorrendo alla sintesi di un sociologo delle professioni degli anni '40/'50, cioè Hans Grind, il quale formulò una sintesi di "cos'è una professione".

La risposta era sostanzialmente questa:

- è innanzitutto un'attività specifica fondata su teorie – e non solo prag-

TRA ETICA E PROFESSIONI

matica – che si apprendono all'università.

Il Medico va all'università e studia anatomia, fisiologia, le patologie; l'Avvocato va all'università e studia diritto civile, diritto amministrativo, diritto penale, diritto fiscale e quindi ha un supporto teorico alla propria professione, al proprio agire, al proprio fare. Non è un "praticone" qualunque. Eccola la grande differenza.

L'elemento cognitivo appartiene in maniera costitutiva al servizio professionale e quindi, per il professionista storico, era fondamentale.

- In secondo luogo c'era la cosiddetta "autorità professionale", l'autorità che il professionista ha sul cliente, che passa dal professionista al cliente, e non dal cliente al professionista.

Non è il cliente che ordina al professionista ciò che lui deve fare. È invece il professionista che ordina, consiglia, dice spesso perentoriamente al cliente che cosa deve fare. Ha anche determinato una forte dose di paternalismo, ma tuttavia l'autorità professionale rimane come elemento caratteristico che si traduce in:

- 1) l'abilità specialistica;
- 2) l'autorità professionale;
- 3) il riconoscimento della comunità o della società;

il che voleva dire che ogni professione riconosciuta passava attraverso il riconoscimento, quindi la società emanava una legge o la riconosceva attraverso le associazioni.

Doveva comunque esserci un atto di riconoscimento. Non chiunque poteva mettersi a fare operazioni, ma occorreva avere una preparazione per

farlo. Non chiunque può difendere una causa o fare l'architetto, ma solo qualcuno che ne ha la preparazione.

4) l'etica professionale;

conglobata e riunita in codici etici è stata la prima etica del mondo occidentale afferente al campo della produzione, non è l'etica degli affari (business ethics) a venire per prima, ma è proprio l'etica professionale, i codici etici introdotti dalle professioni.

Questi sono stati i primi elementi etici, cioè il professionista, nel rapporto con il cliente, deve seguire certi criteri, perché avendo egli una preminenza tecnica non può approfittare di questa preminenza per, in qualche modo, conculcare il cliente o estorcere da lui delle prestazioni non dovute.

Tenendo presenti i quattro elementi si avrà la figura del professionista che noi oggi chiamiamo, con una certa sufficienza, "vecchio stampo", cioè il professionista che ha avuto una sua valenza, una sua durata fino all'ultima parte del XX secolo.

Il professionista che noi concepivamo era esattamente questo: una persona competente nel ramo dello scibile da cui si andava perché ti desse una risposta ad un bisogno particolare e specifico del quadro di questi elementi, diversi da tutti quelli che connotavano il mondo dell'imprenditorialità.

IL NUOVO PROFESSIONISTA

Il problema che si pone oggi nel mondo delle professioni è di come modificare la figura professionale del professionista in un quadro segnato dalla presenza di forti aggregazioni.

Le società e le organizzazioni profes-

sionali si formano naturalmente accanto agli studi monoprofessionali. Le organizzazioni, al momento, fanno dipendere il loro successo o insuccesso dalla capacità di non soffocare le forme di aggregazione più piccole. Le associazioni e le forme di aggregazione devono naturalmente garantire la prestazione del servizio di qualità. Un servizio di livello alto e competitivo. Viene qui introdotta la questione della competitività: non si può più "dormire sugli allori" né pensare che solo più il titolo possa garantire la propria sopravvivenza professionale. Bisogna dare una dimostrazione continua della propria capacità ed opponibilità ad altri di un valore personale particolare.

Questo per dire semplicemente che ci sarà sempre un ampio spazio per la professione individuale e associata e per le società professionali. In Italia siamo in grande ritardo nell'averle approvate, perché in queste società è evidente il taglio del capitalismo, il quale per altro tende a relegare il professionista nel ruolo di subalterno di chi lavora per lui.

Nella prospettiva di servizio del mondo segnato dalla creatività, è possibile intravedere nel mondo professionale odierno un revirement rispetto allo spirito di rassegnazione che ha caratterizzato il momento di crisi. La crisi non è mai riuscita a togliere di mezzo i caratteri del sistema odierno basato su servizi molto sofisticati, personalizzati e filosofici.

Forse la crisi si è caratterizzata come inevitabile momento economico, perché i clienti non pagano le parcelle ed hanno meno soldi, ma sostanzialmente lo schema dell'operazione o azione professionale non è venuto meno.

LA RICERCA DI NUOVE FUNZIONI

Quello che vedo attorno a noi è la ricerca da parte delle professioni – di quasi tutte le professioni – di nuove funzioni. Le professioni non possono più adattarsi ad essere soggette a una categoria di prestazioni funzionali sclerotizzate. L'acquisizione di nuove funzioni è un fenomeno in atto e questo elemento porterà alla salvezza delle professioni. Proviamo ad esaminare quello che sta accadendo.

Perché gli architetti sono su tutti i rotocalchi ed hanno dato luogo al fenomeno dell'archistar? È avvenuto perché gli architetti rispondono oggi a un bisogno fondamentale di nuova edilizia, ma lo fanno acquisendo anche nuove funzioni: basti pensare a Bilbao e al Museo Guggenheim di Gehry. Quella degli architetti è una professione indubbiamente avanzata, che non sopporta limitazioni né il restringimento dell'ingresso del mondo pubblico laddove essa esprime una creatività. Questa bisogna avere.

Tali professionisti si sono appropriati di una possibilità che era implicita ma che non era espressa. Per fare ciò ci volevano delle personalità dirompenti che se ne infischiarono dei canoni normali e che propossero invece una visione nuova, atta a seguire l'indirizzo culturale della società di oggi, basata su servizi creativi, di carattere diverso da quelli routinieri del passato.

Parliamo dei consulenti del lavoro che stanno acquisendo una importantissima funzione. Quella di essere arbitri delle controversie di lavoro. A fronte di una magistratura che spesso ci mette anni ad emettere una sentenza,

loro si propongono come solutori di controversie. È solo una categoria di numero limitato, ma potente e attiva, in espansione.

Ecco quindi una nuova funzione che sta sorgendo e che capovolge le sorti di una professione.

Questa visione in cui si creano ed immaginano nuove funzioni, il non essere passivi ma essere aggressivi nel mondo delle funzioni: questa è la professione moderna.

Non quella della rassegnazione, ma quella della conquista di nuovi spazi.

Ci sono e basta saperli vedere. Basta proporli a una clientela attiva sensibile alle nuove proposte. Bisogna affrontare per quello che è il mercato dei servizi. In questa prospettiva si devono studiare le strategie che vanno bene per sviluppare il sapere specifico, per proporlo come una categoria dello scibile, ma anche della psicologia sociale.

LA NUOVA STRUTTURA OPERATIVA DEL PROFESSIONISTA

Occorre precisare che oggi, all'interno di una società post industriale o "quaternaria", chiunque si affacci sul mercato dei servizi per rispondere a dei bisogni, opera attraverso una struttura che è imprenditoriale. Non ha possibilità di sopravvivere il professionista/consulente singolo che affronta nel suo ambito di specializzazione la realtà, accompagnato solo dalla segretaria: è una visione romantica destinata a scomparire e in gran parte già scomparsa. La complessità di un lavoro professionale, qualunque esso sia, ha raggiunto vertici che non possono essere affrontati da un solo

specialista, ma da un team professionale.

La società complessa non accetta più il professionista singolo. Gli nega la fiducia e lo vede ormai come un corpo estraneo, appartenente al passato.

A livello aziendale si possono trovare tre tipi di documenti cioè la missione, il credo ed il codice etico aziendale propriamente detto. Il primo declama la "filosofia imprenditoriale" attraverso l'esplicitazione dei principi-guida che l'azienda vuole seguire. Il secondo enuncia oltre ai principi anche gli obiettivi del vertice manageriale. Questo si è rivelato un utile strumento di diffusione della cultura aziendale di una multinazionale verso le sue filiali estere, garantendo però nello stesso tempo l'autonomia necessaria per fronteggiare le diverse caratteristiche socio-ambientali. Ma solo il codice etico raggiunge un grado di specificità tale da permettergli di divenire una reale guida pratica dell'agire imprenditoriale.

Esso è un documento ufficiale in cui vengono definiti gli standard morali di condotta. In particolare enuncia i valori su cui si fonda l'attività produttiva, le responsabilità verso ciascuna categoria degli stakeholders (i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i fornitori, i concorrenti, lo Stato, i partiti politici ed i pubblici ufficiali) con i quali l'azienda vuole assumersi degli obblighi morali, la specificazione delle direttive aziendali in materia di condotta dell'etica degli affari, e l'indicazione di vere e proprie norme di comportamento per i dipendenti. Viene elaborato generalmente dai senior managers, insieme ad esperti esterni capaci di dirimere questioni che richiedono competen-

ze particolari di diritto del lavoro o di ecologia, al Consiglio di Amministrazione solitamente tramite dei supervisori riuniti in un apposito comitato, ad esponenti di specifiche funzioni per la redazione di particolari sezioni ed infine più raramente ai dipendenti chiamati a segnalare situazioni "critiche". Non appena terminato, il codice deve essere divulgato e, in relazione al modo in cui si realizza questa fase, è possibile valutare la reale importanza che gli si attribuisce. Generalmente si segue un processo a "cascata", si parte quindi dal vertice per raggiungere tutti i livelli più bassi. Una volta comunicato, si deve affrontare il problema della gestione: prevenzione, controllo dei presunti comportamenti scorretti, individuazione delle infrazioni e la loro irrogazione. Solitamente si affida tale mansione al personale interno, agli uffici legali o al personale amministrativo, data la poca disponibilità a rendere noti a terzi gli aspetti più delicati e complessi dell'attività.

Più raramente vengono invece istituiti nuovi organi appositamente per queste mansioni quale il Comitato di Revisione Etico: esso è un sistema di supervisione interno che verifica costantemente in che misura i vari obblighi morali vengono perseguiti. Deve essere consultato per qualsiasi modifica organizzativa o di politica aziendale, deve analizzare i nuovi orientamenti dell'industria, la domanda di mercato, le regolamentazioni governative, i potenziali conflitti di interesse ed i dilemmi etici.

Anche per i codici etici si pone il problema di una efficacia concreta. Esiste infatti il pericolo che si rivelino una vuota declamazione e andando ad

alimentare posizioni di chi considera "difficile ritenere del tutto infondato il sospetto che l'emanazione dei codici etici costituisca una sorta di tentativo di salvataggio dell'immagine sociale dell'impresa allo scopo di legittimare a tutti i costi ed in tutti i settori il suo operato". Il codice etico può quindi diventare paradossalmente un espediente per prassi tutt'altro che edificanti sotto il profilo morale.

Le condizioni basilari di efficacia impongono che:

- le norme di comportamento nascano da una reale nuova tensione morale della leadership aziendale e siano quindi comunicate a tutti perché possa instaurarsi un'intima coesione di ciascuno allo spirito che le ispira;
- il codice venga inserito entro una reale strategia di cambiamento della cultura che miri ad annullare o a ridurre grandemente il rischio di violazioni, anche attraverso l'introduzione di nuove procedure che rendano non più percorribili le vie con cui in passato, per esempio, si è provveduto a foraggiare il mondo politico;
- si debba progettare un "meccanismo organizzativo" apposito che definisca compiti e responsabilità di gestione del codice di comportamento, con particolare riguardo ai processi di comunicazione, manutenzione, segnalazioni tempestive di violazioni etc., e che definisca anche la collocazione organizzativa dell'organo responsabile di tali compiti;
- il meccanismo descritto nel punto precedente venga integrato con altri meccanismi esistenti quali quelli di

gestione del personale (selezione, formazione, valutazione, etc.), ed il sistema ispettivo e di controllo;

- il codice sia formulato in modo chiaro ed incisivo (alcuni intervistati arrivano ad indicare la lunghezza auspicabile in una o due pagine), e che renda esplicito, ove non sia percepibile con immediatezza, il passaggio dalla enunciazione di una politica aziendale alla individuazione dei doveri che ne derivano per i singoli, ed ancora che si focalizzi sui problemi etici rilevanti per quella data impresa in quel dato momento storico. Le regole non devono essere né estremamente particolareggiate, ciò creerebbe infatti un eccessivo timore tra i dipendenti che sarebbero riluttanti nel prendere qualsiasi tipo di iniziativa per evitare critiche e punizioni, ma neanche troppo generiche poiché questo causerebbe la perdita di focalità ed una notevole difficoltà di interpretazione.

Il codice genera da sé gli incentivi alla sua attuazione. Dato un termine di riferimento chiunque può verificare se effettivamente l'impresa osserva quanto si è autoimposta e ciò crea attorno all'azienda stessa un'alta o bassa reputazione. Dal livello di reputazione accumulato dipenderà poi la disponibilità a cooperare e ad investire degli stakeholders e, tenuto conto che l'impresa nel lungo periodo ha un reale interesse ad instaurare stabili relazioni, la strategia aziendale migliore, anche in termini di efficienza, è dare piena attuazione al suo codice etico rispettando le altrui aspettative. Una ricerca ASFOR del 1989 rivelò che in Italia su 220 imprese, pubbliche e private, solo il 20% aveva adottato un

codice di comportamento. Nettamente maggiore è l'attenzione data dagli italiani ai rapporti con i dipendenti, probabilmente dovuta alla presenza di una vasta normativa riguardante i diritti dei lavoratori.

In Italia pur essendo vivace il dibattito intorno a questa materia tanto da coinvolgere numerosi accademici, professionisti, manager, imprenditori e sindacalisti, non esistono cattedre universitarie, poiché si devono fare i conti con forti contestazioni provenienti sia dal mondo laico sia da quello religioso. I primi temono che l'etica degli affari, distruggendo lo schema di ripartizione di competenze tra l'etica ed il diritto, vada a limitare drasticamente le tanto difficilmente conquistate libertà economiche. Ma la tesi di separazione tra diritto e morale è inadeguata, e la stessa esperienza che insegna come il primo non possa sostenersi da solo. In realtà quando si pretende di imporre tale tesi non si vuole affermare una completa indipendenza dei due campi, bensì che il diritto dipende da un'etica differente da quella che i moralisti considerano sostenibile. Ciò può essere un valido punto di partenza per un ripensamento del loro rapporto, ma comunque toglie forza alla iniziale obiezione. Il problema sollevato dai religiosi riguarda la reale natura dell'etica degli affari che non è più un insieme di doveri assoluti, indipendenti dalla massimizzazione delle conseguenze buone ed estranei a qualsiasi eccezione, ma di doveri prima facie, che possono e devono essere verificati nella loro giustizia ed equità alla luce della realtà quotidiana, degli eventi concreti. Essa è senz'altro il risultato dell'ampio pro-

cesso di secolarizzazione della cultura che ha ristretto progressivamente le norme assolute partendo da quelle della politica per passare a quelle giuridiche, finendo ora alla sfera etica.

Da sempre la Chiesa protestante ha coniugato l'etica con l'economia evitando qualsiasi distinzione di competenza; un suo dogma centrale, il "Beruf"¹, rigetta la distinzione cattolica dei comandamenti etici del Cristianesimo in *praecepta e consilia*, riconoscendo che il modo di vivere grato a Dio non è l'ascesi monacale, ma esclusivamente l'adempimento dei propri doveri mondani, quali essi risultano dalla posizione di ciascuno nella vita, funzione che diventa appunto una vocazione (*Beruf*). Il mondo protestante ritiene che ciò che è veramente riprovevole non è la ricchezza in sé, ma il suo godimento ozioso che fa cadere l'uomo dal suo stato di grazia. Il concetto può essere così volgarizzato: "Se Iddio vi mostra un cammino, sul quale, senza danno per l'anima vostra o per altri, potete guadagnare in modo legittimo più che in un altro, e voi lo rifiutate e seguite il cammino che può apportare meno guadagno, allora vi opponete ad uno degli scopi della vostra vocazione. Voi vi rifiutate di essere amministratori di Dio e di accettare i suoi doni, per poterli usare per Lui, se Egli ve lo richiedesse". È una visione del lavoro nettamente lontana da quella sostenuta dalla Chiesa cattolica, soprattutto nel passato.

In Italia sono diverse le iniziative che, dopo un'iniziale successo, si sono fatalmente bloccate.²

Evidentemente l'interesse nella nostra nazione è discontinuo anche se la materia ha dimostrato e tuttora

dimostra di essere veramente importante. Dopo l'apice raggiunto con Tangentopoli, momento nel quale tutti ostentavano una grande attenzione verso l'etica, gli entusiasmi si sono smorzati e pochi hanno avuto il coraggio di continuare su questa via.³

ETICA E PROFESSIONALITÀ: NOTA FINALE

Un professionista è tale quando pensa a come può rendere migliore il servizio fornito al proprio cliente. In altri paesi, europei e non, le aziende e i professionisti sanno perfettamente che non possono vendere aria fritta senza incorrere immediatamente in una censura collettiva con conseguente naufragio professionale dell'attività.

In Italia, in molti casi, come annotava F. Alberoni sul *Corriere della Sera*, "[.] fra gli studenti si è radicato il devastante convincimento che chi fa bene, chi si prodiga, chi lavora duramente, non verrà ricompensato, non avrà successo. Mentre riuscirà chi è spregiudicato, chi appare in televisione, chi trova protezioni politiche [.]"

Nel nostro Paese realtà professionali, di grande valore intrinseco ed etico, spesso non riescono a sopravvivere a causa della scarsa applicazione del principio dell'informazione. Un nome conosciuto non è affatto garanzia di qualità, ma di popolarità. E la popolarità può anche non avere nulla a che fare con la qualità di ciò che si propone, ma solamente della sua percezione. La funzione del marketing non è di far conoscere ciò che le persone non sanno che esiste, ma quella di cambiare la percezione dell'articolo in vendita.

Evidentemente pone delle difficoltà immaginare le reali potenzialità del professionista moderno e se un professionista più completo sia necessariamente anche colui che ha una visione etica più completa. Tuttavia se si saprà coniugare la professionalità con il principio etico da difendere, nei confronti dei clienti e dei colleghi, allora tutti i precedenti sforzi e le abilità acquisite avranno creato un operatore specializzato che considera l'etica come un valore aggiunto e un dovere professionale.

Franco Tosco

Area Organizzazione
e Risorse Lessicom



¹ lavoro, professione.

² La prima proposta su una possibile struttura di un corso istituzionale di etica degli affari in Italia, è stata formulata dal Professor L. Sacconi, che nel 1994 era docente di Economia delle scelte pubbliche presso l'università Bicconi di Milano. Il corso seguiva i criteri del collega statunitense De George: l'individuazione dei criteri semantici per individuare un giudizio etico, l'introduzione alle teorie etiche generali fondamentali, l'analisi dei meccanismi organizzativi e contrattuali più efficienti per scoraggiare l'opportunismo, i comportamenti sleali, gli abusi e per cercare le condizioni di giustizia che legittimano moralmente l'esercizio dell'autorità nelle organizzazioni imprenditoriali, ed infine l'identificazione degli agenti imprenditoriali dotati di poteri discrezionali e l'analisi delle loro responsabilità. La proposta è rimasta inattuata.

Per sopperire alla carenza universitaria, dato il crescente interesse dimostrato dal mondo economico, vengono organizzati master e corsi di formazioni da enti di ricerca pubblici e privati. La formazione è importante in quanto, per coloro che si esprimono favorevolmente per l'introduzione dei codici etici, è un'attività complementare e la sua funzione è di facilitare la conoscenza e l'interiorizzazione dei valori contenuti in questi codici. Coloro invece che si dicono contrari, poiché "l'instaurarsi di una cultura aziendale improntata all'etica è più forte di qualsiasi regolamento formale", attribuiscono proprio alla formazione il compito di introdurre questa nuova cultura aziendale.

Nel 1988 venne creato il Network di Etica degli Affari al termine della Prima Conferenza Nazionale di Etica degli Affari. Il suo Statuto prevedeva di promuovere il dibattito e lo scambio di esperienze tra persone ed istituzioni che intendevano essere attive in questo campo, di facilitare riflessioni sulla prassi d'affari nelle quali sono coinvolti valori e norme, in particolare su strutture societarie, organizzazione aziendale, finanza e pubblicità, di promuovere l'insegnamento nei programmi di formazione manageriale e nei corsi universitari. I presupposti erano buoni, eppure l'azione del Network terminò bruscamente di lì a breve, senza una giustificazione reale. Un altro esempio è la rivista di "Etica degli Affari e delle Professioni" che l'Economist definì come la prima rivista a livello europeo specializzata nel campo. La rivista fu chiusa nel 1995 poiché sembrava impossibile trovare gli inserti pubblicitari sufficienti per coprire il costo di produzione.

³ Con riferimenti a scritti di Chiara Villa

BIBLIOGRAFIA

- Riv. Management Trends, Il Semestre 1993, Gian Paolo Prandstraller, Professore Ordinario di Sociologia dell'Università di Bologna, "Etica degli Affari negli anni 80"
- "Etica ed economia in un'epoca di trasformazioni", Riv. Mondo Economico, 6 Aprile 1987, pag. 43 e ss.
- V. Coda, "Valutazioni economiche e morali nella conduzione dell'impresa"
- In "Il change management. Il pensiero creativo e le strategie delle aziende ultraveloci", F. Angeli, 1990.
- Lynn Sharp Paine, Professore associato nella Harvard Business School, "Per l'integrità delle organizzazioni", Harvard Business Review, Marzo-Aprile 1994, pp. 106,107.
- Michael E. Porter e Claas van der Linde, "L'ecologia esalta la competitività aziendale", Harvard Business Review, edizione italiana, Marzo-Aprile 1996, pag. 12e ss.
- Lorenzo Sacconi, "Etica e legge: quale rapporto?", Etica degli Affari e delle Professioni 2/93.
- "I Codici Etici nella Gestione Aziendale" di S. Bertolini, R. Castaldi, U. Lago (Istituto per i valori d'impresa), Il Sole 24-Ore Libri, 1996.
- Giuliana Barda e Andrew Ostapski, "La Revisione Etica dell'Impresa" Etica degli Affari e delle Professioni 2/93.
- Rossi G., "L'etica degli affari", Riv. Soc., 1992, pag.541.
- Relazione di V. Coda presentata al Workshop tenutosi a Milano il 5 Novembre 1993 e pubblicata dall'Istituto per i Valori d'Impresa "Codici etici e cultura di mercato"
- Fonte Langlois C.C.-Schlegelmilch B.B., "Do Corporate Codes of Ethics Reflect National Characters?"
- Richard T. De George "Etica degli Affari: le opportunità e le sfide." Etica degli Affari e delle Professioni 2/94.
- Max Weber, "L'Etica Protestante e lo Spirito del Capitalismo".
- Chiara Villa, riferimenti a spunti sul web.

#IL ROMANZO DELLA NAZIONE

Titolo impegnativo quello dell'ultima fatica di uno dei nostri scrittori più premiati, lo spezzino Maurizio Maggiani, che in passato si è aggiudicato Campiello, Strega, Viareggio ed in questa occasione ha inseguito la sua eterna ossessione cioè il tentativo di scrivere "Il romanzo della Nazione". Ma cosa s'intende per Nazione? La Nazione, sostiene l'autore, siamo tutti noi perché "ogni vita è una grande storia, ogni vita è romanzo" che, naturalmente, si concretizzano in miliardi di versioni silenziose senza esser raccontate ed allora ci prova lui stesso, almeno per mezzo di una delle sue infinite commedie umane.

Iniziate ad osservare la copertina del libro, dirompente e comunicativa: un uomo e una donna che si baciano seduti precariamente a bordo d'una bicicletta, percorrendo una strada polverosa attraversata anche da un carrettino sovraccarico che s'intravede alle loro spalle. Quei due sono nostro padre e nostra madre, sono i genitori di tutti: gente che ha conosciuto la crudeltà della fame e della miseria, gli incubi della dittatura e della guerra ma anche i nuovi orizzonti di pace e della ricostruzione. Già, ricostruire: perché sempre quella stessa gente, portando singolarmente un granello al giorno, è stata, a suo modo, tenace costruttrice di Nazioni. Non è finita bene, però: come si rammenta in dedica, la nostra Nazione è morta, morta sul serio, passata a miglior vita perché non era questa l'Italia che i fondatori sognavano ed una avisaglia giunse già da Giuseppe Garibaldi, uno che di costruir Nazioni se ne intendeva, quando nell'atrio dell'allora Parlamento di Torino vide tube e cilindri, mantelli e bombette e rimase sconcertato. Si può parlare di tradimento? Senz'altro: ti si contorce l'anima veder strozzato quel sogno enorme, nato sui titoli di coda del

nazifascismo, così efficacemente descritto in quarta di copertina "come facessero non lo so, ma era tutta gente che sognava mentre lavorava e quello che avrebbero fatto con il loro lavoro era la loro utopia". Poetico e struggente quanto una trama che diventa complicato circoscrivere, almeno non senza sapere che al centro si trovano due lutti: quelli dei coniugi Maggiani, i genitori dello scrittore, elettricista e casalinga e, prima, durante e dopo, la testimonianza di un'epopea attraverso una storia di famiglia perché, come già accennato, ogni individuo si porta dentro di sé una storia mai divulgata, che non sfigurerebbe al confronto della miglior narrativa.

Del resto, in ogni saga familiare s'insinua e si ritrovano nelle vicende personali, apparentemente minime, di ognuno di noi e delle ramificazioni di chi ci ha messo al mondo, di cui, salvo rare eccezioni, sappiamo tutti pochissimo forse per pudore, per vergogna, perché siamo troppo spesso pieni di presunzione per ascoltare gli altri, anche le persone che ci sono più vicine. E spesso, con il trascorrere degli anni, si tratta d'una vicinanza che accompagna la sofferenza che scavalca la dignità dell'essere umano, come sovente succede in un paese che invecchia male e dove i progressi della medicina costringono gli individui a vivere oltre i loro limiti all'interno di malattie umilianti, accuditi per lo più da assistenti che si sostituiscono ai figli e rappresentando l'unico e fragile punto di riferimento in un mondo al rovescio. Accade anche con il papà di Maggiani che, seppur da signor nessuno, costituiva la sua fonte principale di documentazione per la stesura del romanzo ed allora lui si sostituisce a quello che fu il miglior amico dello stesso papà, quel signor Trippi dall'esistenza avventurosa, potendolo interrogare anche su suo figlio, cioè l'io narrante, mentre comparte-

cipava a cantar motivetti e gettare briciole alle tartarughe del laghetto del ricovero.

Al padre viene negata anche la notizia del decesso della moglie, la mamma dell'autore, Adorna, altra figura possente nell'architettura del romanzo, solita ad esprimersi esclusivamente in dialetto; quella che in una efficace sintesi di sconfitta, viene battezzata "distruttrice di Nazioni" al punto di non comprendere le speranze del figlio intellettuale e soprattutto scrittore, rimproverandole le necessarie invenzioni di chi è narratore.

Zigzagando nel plot si arriva ai luoghi ed al teatro principale di La Spezia con il suo golfo, dove il primo Parlamento del neonato Regno d'Italia stanziò un quarto del suo bilancio per la costruzione dell'immenso Arsenale Militare e delle strutture correlate. Per la sua realizzazione giunsero in città un fiume di persone: ingegneri e artigiani, marinai e canottieri, predicatori ed ergastolani, in maggioranza affamati in cerca di riscatto ed opportunità di redenzione.

E con i luoghi, sparsi qua e là, emergono figure della Grande Storia, chi vero costruttore di Nazioni e chi meno: di Giuseppe Garibaldi si è già detto ma si ritrovano ritratti di Giuseppe Mazzini, Camillo Benso Conte di Cavour, Carlo Pisacane e, fuori confine, John F. Kennedy e Mao Tse-tung; però noi, in una rivendicazione di comprensibile contemporaneità, scegliamo la gigantesca figura di quello che nel caloroso ricordo dello stesso papà Maggiani, fiero radiotelegrafista ad El Alamein e poi partigiano anarchico, viene definito "il comandante", al secolo Sandro Pertini. Lui sì, che è stato un vero costruttore di Nazioni e non si potrebbe pensare e scrivere diversamente d'un Presidente della Repubblica che nel discorso d'insediamento invitò a "svuotare gli arsenali di guerra e colmare



"IL ROMANZO DELLA NAZIONE"
di Maurizio Maggiani
Feltrinelli – pagine 295
costo 17,00 euro

i granai"; fondatore nato, anche in televisione, quando, ogni ultimo dell'anno del suo settennato, si accendeva la pipa ad inizio collegamento e poi, sguardo fisso in camera, senza leggere mai nulla, per 20 minuti inchiodava al video inorgogliendo gli italiani nel solco dei valori d'una Resistenza disattesa.

Insomma, in una mescolanza di fatti, personaggi, epoche, si rischia di smarrirsi ma Maggiani, lo afferma lui stesso, non è romanziere che difetta di generosità: nelle precedenti vite è stato maestro di scuola, rappresentante di pompe idrauliche, fotografo industriale, impiegato comunale naturalmente a La Spezia e, adesso, ci insegna che "vivere di sogni non è un'utopia".

Simonetta Sartore

CdL in Torino

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

Da "La Repubblica" del 27 gennaio 2016

Leggiamo che è stato un blitz condotto dal Cerimoniale di Stato a po-
che ore dalla visita del Presidente iraniano Rouhani. In particolare, al-
termine di una serie accurata di sopralluoghi, la consigliera Iva Sapo-
ra è entrata nei Musei Capitolini con una mission molto precisa: im-
pacchettare le statue più imbarazzanti, velare ceramiche e porcellane
raffiguranti scene di nudo. In tutto una decina di capolavori — dalla
"Venere Esquilina" alle due fanciulle greche che corrono con i seni al
vento del gruppo scultoreo "Ephedrisimos" — lungo il percorso che si è
seguito per raggiungere la Sala dell'Esedra insieme al premier Renzi.
In proposito, ben difficilmente durante la sua prossima venuta a Torino
in occasione del Congresso Regionale programmato per il 19 maggio,
la nostra Presidente, la collega Marina Calderone, si troverà a transi-
tare per corso Sommeiller, sede dell'U.P. ANCL di Torino, purtuttavia
promettiamo solennemente che provvederemo a coprire il palazzo con
un ponteggio adeguato per non turbare la sensibilità dell'illustre ospite.

La censura del Cerimoniale E i corpi di marmo senza veli diventano un caso internazionale

Da "La Repubblica" del 14 gennaio 2016

Leggiamo del paese di Congressbury, popolazione 3.500 anime, venti
minuti di taxi da Bristol, il villaggio più gentile d'Inghilterra e forse del
mondo intero. Gli abitanti, nel gennaio 2015, scorso hanno deciso di
compiere in un anno almeno 800 atti di "gentilezza gratuita": proposito
da boy-scout, da certificare deponendo un bigliettoino in cui si specifì-
ca anonimamente ogni buona azione dentro una cassetta in sacrestia.
Qualche giorno or sono hanno raggiunto il traguardo, ritrovandosi in
un baleno al centro dell'attenzione mediatica: ci hanno preso gusto
e le buone azioni proseguono: ieri erano arrivate a 859. Peccato che
Congressbury disti da Palazzo Paesana quasi 1500 chilometri altrimenti
si poteva tentare d'organizzare una convocazione del CPO nel paese:
supponendo che il numero si sia bloccato a quel giorno, dopo la riunione
il contatore si aggiornerebbe a 868? Giusto una buona azione per ogni
consigliere, eh!.

Il record delle 859 buone azioni nel borgo più gentile d'Europa

Da "La Repubblica" del 6 febbraio 2016

Leggiamo che Milan ed Inter comunicano
alla Lega di serie A dati sugli spettatori
a San Siro gonfiati rispetto a quelli reali,
trasmessi per obbligo a fine partita alla
Questura. La spiegazione potrebbe esse-
re il timore della fuga degli sponsor. Di
sicuro il giallo degli spettatori fantasma
a San Siro, smascherato nel 2014 dalla
stessa Repubblica, si ripropone per la ter-
za stagione consecutiva. In linea con i due
precedenti censimenti, i dati archiviati dal-
la Lega sono diversi dalle presenze reali,
registrate dai tornelli elettronici e diffuse
dalla Questura di Milano. Anche in cate-
goria siamo costretti a ripeterci: rispet-
to ai dati di registrazione preventiva dei
convegni, sia a livello CPO che U.P. ANCL,
emerge poi un riscontro diverso dalle pre-
senze in sala. Quando finirà il malvezzo di
far prenotare preventivamente dalle colla-
boratrici in spreco dell'interesse suscita-
to dall'evento, senza poi nemmeno far se-
guire una mail per scusarsi dell'assenza,
sarà già sempre troppo tardi.

I fantasmi di San Siro quei 14mila abbonati che hanno disertato

#CERCASI FATWĀ DISPERATAMENTE



LA LIBERTÀ, LA MIA BANDIERA NUOVA JEEP® RENEGADE



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

Jeep® è un brand Chrysler Group LLC. Gamma Renegade: consumi ciclo combinato da 4,6 a 6,0 (l/100km). Emissioni CO₂: da 120 a 151 (g/km).

Jeep®

SPAZIO
LA CITTA' DELL'AUTO

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

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

Seguici su:     

www.spaziogroup.com